

# GÖD



## 80 Jahre Engagement, das verbindet

Die feierliche Bundeskonferenz zum Jubiläum beweist  
die Stärke der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

**REPORTAGE**  
Integration erfolgreich  
meistern

**EINBLICK**  
AMS zwischen Sparkurs  
und Reformdruck

**JUNGE GÖD**  
Gründung des  
Bundesvorstandes



**ÖBV Service  
kostenlos und  
unverbindlich**

**Ausmisten und sparen –  
für Sie und Ihre Familie**

**Kümmern  
Sie sich  
jetzt um Ihren  
Versicherungsputz.**



## Was tun nach Graz?

Gänzlich verhindern wird man Wahnsinnstaten wie die von Graz nie können. Allerdings lässt sich die Wahrscheinlichkeit, dass so etwas geschieht, mit einem ganzheitlichen Ansatz verringern, der sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen umfasst. Eine Strategie könnte folgende Aspekte beinhalten:

- **Frühwarnsysteme und Beobachtung:** Es ist wichtig, Auffälligkeiten im Verhalten von Schüler:innen frühzeitig zu erkennen. Dazu zählen soziale Isolation, stark abfallende Leistungen, gewalttätige Drohungen, verstörende Beiträge in sozialen Medien oder andere Anzeichen, die auf eine psychische Belastung hinweisen. Lehrer:innen, Schulpsycholog:innen und Sozialarbeiter:innen sollten – falls die beiden letztgenannten Personengruppen überhaupt zur Verfügung stehen – eng zusammenarbeiten und ein offenes Ohr für Sorgen und offene Augen für Anzeichen haben.
- **Aufbau eines unterstützenden Schulklimas:** Schulen sollten ein Umfeld schaffen, das auf gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation basiert, wenn das nicht ohnehin schon gegeben ist. Programme gegen Mobbing, regelmäßige Gesprächsangebote und Schulungen im Bereich Konfliktbewältigung können helfen, ein Klima der Solidarität zu fördern.
- **Krisenmanagement und Notfallpläne:** Jede Schule sollte einen konkreten Krisenplan besitzen, der im Ernstfall schnelle und koordinierte Maßnahmen ermöglicht. Dies beinhaltet die regelmäßige Durchführung von Notfallübungen, bei denen alle im Schulhaus befindlichen Personen mit Verhaltensregeln vertraut gemacht werden.
- **Kooperation mit externen Fachstellen und Behörden:** Eine enge Zusammenarbeit mit externen Fachkräften wie Schulpsycholog:innen, Krisenteams von Behörden und Sicherheitskräften trägt dazu bei, Risikofaktoren zu erkennen und rechtzeitig zu intervenieren.
- **Gezielte Unterstützung und Intervention:** Bei erkennbaren Krisen oder Risikofaktoren sollten betroffene Schüler:innen umgehend professionelle Unterstützung erhalten.

Jedenfalls sollten Schutz und Sicherheit an unseren Bildungseinrichtungen höchste Priorität haben.

Ihr

ECKEHARD QUIN  
Vorsitzender



# INHALT

KOLUMNE	13
TAG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES	17
5 FRAGEN AN	27
DIENST- UND BESOLDUNGSRECHT	32
POLIZEI FERIENSPIEL	34
STARK WEIBLICH	36
SOCIAL MEDIA	37
RECHT	38
HOTELS	42
PENSPOWER	44
BVAEB	48
BV 2	49
PANORAMA	50



## Die GÖD-Leistungen

Konflikt- und  
Mobbingberatung:  
Jährlich mehr als 400  
persönliche Beratungen



Follow us!

# 22



*Wir wünschen allen Leser:innen, Mitgliedern sowie deren Familien  
einen schönen, erholsamen Sommer!*

**HINWEIS:** Wir verwenden eine möglichst einheitliche gendergerechte Schreibweise – mit Doppelpunkt.

**HABEN SICH NAME ODER ADRESSE GEÄNDERT?** Auf der GÖD-Website [goed.at](http://goed.at) im Mitgliederbereich bitte unter „Daten ändern“ die zu ändernden Daten bekannt geben. Gerne nimmt auch die GÖD-Mitgliederverwaltung die Änderungen vor. Bitte entweder telefonisch unter 01/534 54 DW 139 oder per E-Mail an: [mitgliederverwaltung@goed.at](mailto:mitgliederverwaltung@goed.at)

**IMPRESSUM** „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 78. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: [goed.at](http://goed.at), E-Mail: [print@goed.at](mailto:print@goed.at) Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Chefin vom Dienst: Mag.<sup>a</sup> Laura Ari, Art-Direktion: Dieter Dalinger. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für Journalist:innen, Manager:innen, Politiker:innen und Expert:innen abrufbar.

**APA**  
DEFACTO



## 6 Reportage **Integration meistern**

Der Österreichische Integrationsfonds begleitet Geflüchtete, Vertriebene und Zuwanderer mit gezielten Angeboten zur Integration. Ein Blick hinter die Kulissen.

## 14 Im Fokus **Sicherheit in Schulen**

Der Amoklauf von Graz erschüttert das ganze Land. Nun werden Maßnahmen rund um schulpsychologische Betreuung, Krisenpläne und Sicherheit an Schulen diskutiert.

## 18 GÖD-Jubiläum **Solidarität, die verbindet**

Bei der Bundeskonferenz wurden 80 Jahre GÖD mit Wertschätzung, Perspektiven und prominenter Unterstützung gefeiert.

## 22 Titelgeschichte **Herkules-Aufgabe**

Zwischen Sparkurs und Reformdruck ist das Arbeitsmarktservice besonders gefordert. Wie der Spagat gelingen kann.

## 28 Junge GÖD **Neues Kapitel**

„Jetzt GÖD's los!“ – mit der Gründung ihres eigenen Bundesvorstandes gibt die Junge GÖD einer neuen Generation eine starke Stimme.





Die Integrationszentren des ÖIF dienen als zentrale Anlaufstellen für Flüchtlinge, Vertriebene und Zuwanderer zu den Themen Integration und Deutschlernen.

# Integration erfolgreich meistern

**„GÖD aktuell“ war vor Ort im größten Integrationszentrum Österreichs und blickte hinter die Kulissen der vielfältigen und umfangreichen Tätigkeiten des Österreichischen Integrationsfonds.**

Von Mag.<sup>a</sup> LAURA ARI und Dr. THOMAS DUSCHLBAUER

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) ist eine Einrichtung der Republik Österreich, die Menschen mit Asylstatus, subsidiär Schutzberechtigte, Vertriebene sowie Zuwanderer bei ihrer Integration in Österreich unterstützt. Als zentrale Anlaufstelle für Integration und Deutschlernen bietet der ÖIF österreichweit in Integrationszentren

in allen Landeshauptstädten sowie durch mobile Beratungsangebote der ÖIF-Mitarbeiter:innen in allen Bundesländern vielfältige Maßnahmen und umfassende Unterstützungsangebote. Im Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) arbeiten rund 500 Menschen aus über 50 Herkunftsländern tagtäglich gemeinsam daran, Integration in

Österreich erfolgreich mitzugestalten – unabhängig von Herkunft, Religion oder Muttersprache. Diese Vielfalt spiegelt sich auch innerhalb der Organisation wider: Rund 60 Prozent der Mitarbeitenden haben selbst Migrationshintergrund, viele von ihnen kamen einst als Flüchtlinge nach Österreich.

Der ÖIF setzt zudem starke Akzente in puncto Chancengleichheit und Diversität in Führungsebenen. Beim ersten Wiener Integrationsindex erreichte der Fonds den ersten Platz unter mehr als 100 Organisationen – insbesondere aufgrund des hohen Anteils an Frauen und Personen mit Migrationsbiografie in leitenden Funktionen. Der Frauenanteil unter den Führungskräften liegt bei beachtlichen 71 Prozent. Für sein Engagement wurde der ÖIF mehrfach ausgezeichnet. Er trägt das equalitA-Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung, das Gütesiegel „Familie und Beruf“ für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie das Miliz-Gütesiegel des Bundesheeres, das Unternehmen für ihre besondere Unterstützung von Milizangehörigen würdigt.

### Alles an einem Tag

Ein innovativer Ansatz ermöglicht es, Menschen mit positivem Asylbescheid oder Zuerkennung von subsidiärem Schutz, im Sinne eines „One-Stop-Shop“-Prinzips, alle organisatorischen Schritte an einem einzigen Tag zu absolvieren – ohne zusätzliche behördliche Wege. An diesem Tag erfolgt die Sprachstandserhebung durch den ÖIF, worauf unmittelbar ein Termin für den geeigneten Deutschkurs sowie für den verpflichtenden Werte- und Orientierungskurs vergeben wird. Das aktuelle Integrationsgesetz schreibt den Erwerb des Deutschniveaus B1 vor; der ÖIF fördert Sprachkurse bis hin zu C1 – etwa für Fachkräfte. Darüber hinaus erhalten die Geflüchteten an diesem Tag gezielte Orientierung und Beratung zu Integrationsmaßnahmen sowie zur Arbeitsmarktintegration. Der ÖIF kooperiert dabei eng mit dem AMS, Gemeinden, Schulen, NGOs und Unternehmen.

### Von Analphabeten bis Fachkräften

Der ÖIF fördert Deutschkurse für Asyl- und subsidiär

Schutzberechtigte und ukrainische Vertriebene sowie subsidiär für Asylwerber:innen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit ab dem vollendeten 15. Lebensjahr. Alleine in Wien finden täglich rund 150 Einstufungstests statt. Abgewickelt werden die Kurse von Kursträgern an mehr als 200 Standorten in ganz Österreich. So förderte der ÖIF im Vorjahr insgesamt rund 67.500 Deutschkursplätze – von der Alphabetisierung bis zum Sprachniveau C1.

Um Flüchtlinge, Vertriebene und Zuwanderer beim Erlernen der deutschen Sprache und dem gleichzeitigen Einstieg in den Arbeitsmarkt noch besser zu unterstützen, wurde das Kursangebot gezielt erweitert und flexibel gestaltet: Deutschkurse werden zusätzlich in den Abendstunden, an Wochenenden sowie in Form von Online-Kursen angeboten. Seit Jänner 2024 fördert der ÖIF im Rahmen des neu eingerichteten Integrationservice für Fachkräfte auch innerbetriebliche Deutschkurse in Branchen mit besonders hohem Fachkräftebedarf.

### Transparente Daten

„Seit 2018 gibt es für die Kurse des ÖIF auch eine hochmoderne Datenbank des Bundes. An diese Integrationsdatenbankschnittstelle, die beim Bundesministerium für Inneres angesiedelt ist, werden tagesaktuell alle Kursaktivitäten eingespielt, sodass alles im Sinne der Transparenz nachvollziehbar ist“, erklärt



## Was sind subsidiär Schutzberechtigte?

Subsidiär Schutzberechtigte sind Personen, die nicht als Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt werden. Sie benötigen aber dennoch Schutz vor ernsthafter Gefahr in ihrem Herkunftsland, weil ihnen Schaden z.B. durch die Todesstrafe, Folter oder durch eine unmenschliche bzw. erniedrigende Behandlung droht. In der EU ist subsidiärer Schutz durch die Qualifikationsrichtlinie (2011/95/EU) geregelt. In Österreich ist er im Asylgesetz verankert.



Carla Pirker, Gesamtleitung Förderungen und europäische Fonds: „An die hochmoderne Datenbank des Bundes werden tagesaktuell alle Kursaktivitäten eingespielt.“



Tamara Hildner, Leiterin des Teams Werte und Orientierung: „Die Mitarbeit der Polizei bei den Kursen stärkt auch das Vertrauen in die demokratischen Institutionen unseres Landes.“

Carla Pirker, die die Gesamtleitung Förderungen und europäische Fonds im ÖIF innehat. Die eingespielten Daten des ÖIF können beispielsweise auch vom AMS abgerufen werden, um den Status des Deutschkurses abzufragen. Die vorhandene Transparenz – auch gegenüber den Steuerzahlenden – dient auch dazu, die Programme zu evaluieren. Es lässt sich dadurch der Mythos widerlegen, dass zu wenig Deutschkurse zur Verfügung stehen würden.

### Werte- und Orientierungskurse

Ein weiterer Schwerpunkt des ÖIF, der aktuell stark im Fokus des politischen Diskurses und der öffentlichen Aufmerksamkeit liegt, sind die Werte- und Orientierungskurse, die seit 2015 für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte auf dem Programm stehen, um ihnen das Ankommen und Zurechtfinden im Alltag in Österreich zu erleichtern. Mit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im Jahr 2017 wurden diese Kurse verpflichtend. Infolge dieser Verpflichtung hat sich der Frauenanteil unter den Teilnehmenden verdoppelt.

Die Kurse vermitteln zentrale gesellschaftliche und rechtliche Grundwerte wie Gleichberechtigung, Rechtsstaatlichkeit, Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Prävention von Antisemitismus, wobei auf interaktive Gruppenarbeit viel Wert gelegt wird. Im Jahr 2022 wurde die Kursdauer auf drei Tage verlängert und aktuell erfolgt als Pilotprojekt die Erweiterung auf fünf Kurstage. Zu den Themen „Deutsch und Bildung“, „Arbeit“ sowie „Staat, Demokratie und Gesetze“ wurden die Module „Zugehörigkeit“ und „Sicherheit und Zusammenleben“ neu eingeführt. Sie wurden in Kooperation mit der Polizei erarbeitet. Insgesamt haben bereits über 100.000 Personen an den Werte- und Orientierungskursen des ÖIF teilgenommen.



Theresa Amon, stellvertretende Leiterin des Teams Frauen und Familie: „Viele Frauen sind nicht nur von physischer, sondern auch von psychischer oder finanzieller Gewalt betroffen.“

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen den Grundregelkursen der Bundesbetreuungsagentur, die die Grundlagen der Rechte und Pflichten vermitteln, und den Werte- und Orientierungskursen des ÖIF. Die Werte- und Orientierungskurse sind so angelegt, dass Gruppenarbeit ermöglicht wird, um Frontalunterricht zu vermeiden und zu gewährleisten, dass sich auch jede und jeder selbst einbringen kann.

Besonders gut kommen die neuen Module in Kooperation mit der Polizei an. Denn in vielen Herkunftsländern haben die Flüchtlinge ganz andere Erfahrungen mit der Exekutive – und die Mitarbeit der Polizei bei den Kursen stärkt auch das Vertrauen in die demokratischen Institutionen unseres Landes“, so Tamara Hildner, Leiterin des Teams Werte und Orientierung im ÖIF, die darauf verweist, dass dieses Angebot von den Teilnehmenden keineswegs als eine Art Schikane oder kulturelle Indoktrination angesehen wird, sondern besonders nachgefragt ist. „Die Teilnehmenden sehen darin eine große Chance. Neben diesen Werte- und Orientierungskursen sind wir als ÖIF sehr stark darauf ausgerichtet, dass wir deren Inhalte in die Deutschkurse einfließen lassen. Denn Integration ist etwas, was man immer im alltäglichen Kontext des Miteinanders erfährt“, so Hildner, die die Rolle der Dolmetscher:innen in diesen Kursen hervorhebt, zumal diese selbst oft eine Fluchtgeschichte aufweisen und nun als Vorbild dienen bzw. zeigen, dass Integration und sozialer Aufstieg in Österreich miteinander einhergehen können.

### Arbeit bedeutet Integration

Die Vermittlung von Deutschkenntnissen sowie die Werte- und Orientierungskurse sind wesentliche Elemente, um am heimischen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, der dringend Arbeitskräfte benötigt. Dies soll auch dann möglich sein, wenn die Deutschkenntnisse noch nicht auf einem hohen Niveau sind. Der ÖIF unterstützt auch dabei, dass im Ausland erworbene Abschlüsse übersetzt und nostrifiziert werden. Zudem richtet der ÖIF seit 2022 Karriereplattformen aus, um Teilnehmende der ÖIF-Deutschkurse mit bekannten Unternehmen, z.B. aus den Bereichen Lebensmittelhandel und Logistik, zu vernetzen. Diese Veranstaltungen bieten Arbeitssuchenden die Gelegenheit, direkt mit potenziellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen und sich über Jobmöglichkeiten zu informieren. Klar ist aber die Unterteilung: Das AMS ist für die Arbeitsvermittlung, der ÖIF für die Vermittlung von Deutschkenntnissen zuständig.



Aber die Verzahnung ist wesentlich, um ein Gelingen der Integration zu fördern. Bereits bei den Werte- und Orientierungskursen wird im Modul „Arbeit“ vermittelt, dass Arbeit ein Teil des Integrationsprozesses ist. Das Thema der Arbeitsmarktintegration ist hinsichtlich der Herkunftsländer unterschiedlich zu sehen. So müssen manche Flüchtlinge erst lernen, wie dieser Prozess mit Bewerbungsschreiben und -gesprächen in Österreich funktioniert.

„Ziel ist es, dass die Menschen rasch zu arbeiten beginnen, damit sie nicht lange im Sozialsystem hängen. Sie wollen selbstständig sein und rasch ihr eigenes Geld verdienen. Insbesondere bei den Vertriebenen aus der Ukraine hat sich hier gezeigt, dass es wichtig ist, Kurse auch online anzubieten, damit Arbeit und Weiterbildung bestmöglich unter einen Hut gebracht werden können. Mit jeder neuen Personengruppe muss sich der ÖIF neu einstellen, im Interesse der Zielgruppe und des Staates“, so Carla Pirker. So sind manche Flüchtlinge der Schrift in ihrer eigenen Muttersprache nicht mächtig, da sie z.B. in Flüchtlingslagern aufgewachsen sind, andere brauchen Online-Kurse, um ein besseres Sprachniveau zu erreichen. Die Klientel ist sehr heterogen und es ist eine große Herausforderung, dies zu planen – Kursangebote, Kosten, Anzahl an benötigten Mitarbeiter:innen u. v. m. – und das österreichweit.

Eine weitere Maßnahme für die Arbeitsmarktintegration ist das „Integrationsservice für Fachkräfte“, das 2023 ge-

## Sprachportal.at

Der ÖIF betreibt auch „Sprachportal.at“, die größte Online-Plattform für Deutschlernende im deutschsprachigen Raum. Das Portal stellt kostenlos umfangreiche Lernmaterialien, Live-Onlinekurse und Übungen für alle Sprachniveaus zur Verfügung. Seit 2023 ergänzt ein fachspezifischer Online-Deutschkurs für Pflegekräfte das Angebot. Dieser enthält über 1.000 Übungen zum medizinischen Fachvokabular und ist flexibel, zeit- und ortsunabhängig nutzbar.



*BR-Vorsitzender Christoph Rabbat: „Soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sind mir ein Anliegen.“*



*Betriebsrat Bahri Trojer: „Ich habe Freude daran, Brücken zu bauen, Menschen zusammenzubringen und echte, tragfähige Lösungen zu erreichen.“*

gründet wurde. Es ist die zentrale Anlaufstelle für qualifizierte Zuwanderer, ihre Familien und die betreffenden Unternehmen in Österreich. Das Integrationservice für Fachkräfte bietet Informationen, Beratungen und Weiterbildungen zur Integration sowie Deutschkurse für ausländische Fachkräfte, darunter spezifische Angebote für Pflegekräfte und Elementarpädagog:innen. Zudem werden regionale und überregionale Integrationsangebote vermittelt. Beispielhaft sind hier die Bemühungen mancher Bundesländer rund um philippinische Pflegekräfte, deren Ausbildungsabschlüsse als Nicht-EU-Bürger:innen bei uns nostrifiziert werden müssen.

### **Sensible Räume – starke Unterstützung**

Die Frauenzentren des ÖIF richten sich gezielt an geflüchtete Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund und bieten spezifische Integrationsmaßnahmen an. Dazu zählen mehrsprachige Beratungen, Seminare zu Themen wie Gesundheit, Bildung und Schutz vor Gewalt sowie die Weitervermittlung an spezialisierte Einrichtungen. „Viele Frauen sind nicht nur von physischer, sondern auch von psychischer oder finanzieller Gewalt betroffen, werden von ihrer Community oder Familien unterdrückt oder es droht ihnen bzw. ihren Töchtern eine Zwangsverheiratung“, zählt Theresa Amon, stellvertretende Leiterin des Teams Frauen und Familie, auf. Den Frauen werden im geschützten Rahmen Entlastungsgespräche und Informationen zu weiteren Stellen geboten. In den Bundesländern werden vergleichbare frauenspezifische Angebote durch

die Integrationszentren des ÖIF in Kooperation mit regionalen Partnerorganisationen umgesetzt.

Weiters weist Theresa Amon darauf hin, dass der ÖIF regelmäßig Studien zu migrationsrelevanten Themen veröffentlicht und Seminare für Multiplikator:innen – wie etwa für Pädagog:innen – zur Verfügung stellt. „Der ÖIF geht zudem im Rahmen der Initiative ZUSAMMEN:ÖSTERREICH mit Integrationsbotschafter:innen in Schulen, zum Beispiel mit einer Polizistin, die aus Ägypten nach Österreich gekommen ist. Das wird sehr gut angenommen und die Kinder und Jugendlichen stellen viele Fragen“, berichtet Theresa Amon.

Neben dem Frauenzentrum gibt es beim ÖIF auch eine Anlaufstelle für Männer, an der männliche Flüchtlinge und Migranten bei ihrer sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration sowie beim konfliktfreien Zusammenleben in Österreich unterstützt werden. Sie bietet Beratungen und Seminare zu Themen wie Deutschlernen, Einstieg in den Arbeitsmarkt, Konfliktlösung, Gewaltprävention und familiären Herausforderungen an – bei Bedarf auch in den jeweiligen Herkunftssprachen. Besonders Männer in belastenden Lebenssituationen oder mit integrationshemmenden Einstellungen werden gezielt an die Beratungsangebote herangeführt.

### **Flexibel auf Krisen reagieren**

Das Thema Asyl steht seit Jahrzehnten im Zentrum gesellschaftlicher und politischer Debatten in Österreich. Angesichts weltweiter Krisenherde und zunehmender Migrationsbewegungen haben sich

auch die Anforderungen an die Arbeit und Kompetenz der ÖIF-Mitarbeitenden kontinuierlich gewandelt. Jüngstes Beispiel ist die rasche und bedarfsgerechte Unterstützung der zahlreichen Vertriebenen aus der Ukraine, die eine flexible Anpassung der Angebote des ÖIF und eine hohe Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter:innen erforderlich machte. Integration ist kein statisches Ziel, sondern ein dynamischer Prozess, geprägt von internationalen Krisen bzw. unterschiedlichen Kulturen und Fluchtgeschichten der Herkunftsländer und den sich im Gastland verändernden Anforderungen.

### Betriebsrat als junge Erfolgsgeschichte

Der ÖIF, der 1960 angesichts der Erfordernisse durch die Ungarn-Krise des Jahres 1956 gegründet wurde, blickt bereits auf eine lange Geschichte zurück. 60 Jahre später wurde am 18. September 2020 ein unabhängiger Betriebsrat konstituiert. Zuvor gab es vom Arbeitgeber eingesetzte Vertrauenspersonen. Die Gründung eines Betriebsrates wurde sehr gut angenommen, was sich in der hohen Wahlbeteiligung von 76 Prozent manifestierte. Am 31. August 2020 wurde in Wien vor Ort gewählt, während in den anderen Bundesländern eine Briefwahl stattfand. „Ich habe mich als Betriebsrat arbeitsrechtlich weitergebildet und dadurch eine Expertise erlangt, die es mir ermöglicht, meine Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu beraten und zu unterstützen“, blickt der Betriebsratsvorsitzende Christoph Rabbat zurück, der 2018 als Sprachprüfer seine Tätigkeit beim ÖIF begann. Durch seine Fragen an die Gewerkschaft im Rahmen der Betriebsratsgründung im Jahr 2020 sammelte er erste Erfahrungen für seine Tätigkeit als späterer Betriebsrat. Nach der Wahl etablierte der erste gewählte Betriebsrat im ÖIF die notwendigen internen Strukturen und klärte damit einhergehend Fragen, die es in den 60 Jahren seit Bestehen des ÖIF davor nicht gab. Ziele des Betriebsrates lauten u. a. soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie Transparenz betreffend Gehalt und Arbeitszeiten. „Es gab in der ersten Phase



viele grundsätzliche Fragen“, erzählt Rabbat von der Aufbauarbeit, die durch die Unterstützung der GÖD gesichtet und geklärt werden konnten. Das geschaffene Wissen und Bewusstsein für die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und im Dreischritt motiviert viele Kolleg:innen, sich aktiv für ihre Interessen einzubringen.

Betriebsrat Bahri Trojer ergänzt: „Wir haben uns mit Nachdruck gegen eine Rücknahme des Homeoffice-Angebots eingesetzt, mehr Flexibilität – gerade für Kolleginnen und Kollegen mit kleinen Kindern – sowie einen jährlichen Weiterbildungsbonus für alle Kolleginnen und Kollegen erreicht und setzen uns für ein transparentes Gehaltsschema im ÖIF ein.“ Er habe Freude daran, Brücken zu bauen, Menschen zusammenzubringen und echte, tragfähige Lösungen zu erreichen, von denen alle Seiten profitieren.

Bahri Trojer lebt seit 1997 in Österreich, als gebürtiger Albaner bringt er selbst Migrationshintergrund mit, seit über

13 Jahren ist er beim ÖIF tätig.

Bevor er seine derzeitige Funktion im Integrationservice für Fachkräfte im 9. Wiener Gemeindebezirk begann, war er in Salzburg als Integrationskoordinator des ÖIF tätig – insbesondere in Gemeinden und ländlichen Regionen. „Wir beraten Flüchtlinge

## Bundesweite Integrationszentren

Die Integrationszentren des ÖIF dienen als zentrale Anlaufstellen für Flüchtlinge, Vertriebene und Zuwanderer in Österreich zu den Themen Integration und Deutschlernen. In allen neun Landeshauptstädten sowie mobil in ländlichen Regionen bieten sie Orientierungsberatungen, Werte- und Orientierungskurse sowie Zubuchungen zu passenden Deutschkursen an. Ergänzt wird das Angebot durch weiterführende Integrationsmaßnahmen zu Themen wie Bildung, Beruf und Familie. Im Jahr 2023 verzeichneten die Zentren rund 265.000 Beratungen.

Mehr Infos: [integrationsfonds.at](https://www.integrationsfonds.at)

und Vertriebene vor Ort – und das bundesweit“, erklärt Bahri Trojer das weite Aufgabenfeld des Österreichischen Integrationsfonds. „Wir sind auch für die Aufnahmegesellschaft da – durch Angebote wie Seminare, Weiterbildungen und Praktika – wie aktuell zur Extremismusbekämpfung – oder Empowerment von Frauen, oder als Integrationsbotschafter oder -botschafterin an Schulen“ zählt Trojer auf.

### Ein gemeinsamer Weg

In den vergangenen Jahren stieg die Anzahl der ÖIF-Mitarbeitenden auf rund 500 Personen. Durch die Flüchtlingswelle 2015 und den Krieg in der Ukraine 2022, aufgrund dessen in kurzer Zeit rund 80.000 Vertriebene aus der Ukraine nach Österreich kamen, wurde das Aufgabenfeld weiter diversifiziert und verlangte viel Engagement und Flexibilität von den Mitarbeiter:innen. „Doch dadurch entwickelten wir uns weiter und wurden gestärkt“, sagt Bahri Trojer, der seine Arbeit für den ÖIF nicht nur als Job, sondern als Herzensangelegenheit sieht. Auch Theresa Amon und ihre Kolleginnen sind sich einig: „Wir haben es bis jetzt immer geschafft, das zeigte uns zuletzt die Ukraine-Krise. Wir wissen – gemeinsam kriegen wir das hin!“ Bahri Trojer erzählt: „Viele Menschen, die nach Österreich kommen, wollen etwas zurückgeben. Einige, die als Flüchtling zu uns kamen, um einen Deutschkurs zu erhalten, sind heute selbst als Berater beim ÖIF tätig und gehen als positives Rolemodel voran“.

### Starkes Team

Trotz der Belastungen bewahren die Teams einen professionellen Zugang. Supervision, Teamarbeit und transparente Kommunikation sind dabei wichtige Ressourcen. „Wir unterstützen einander – teamübergreifend und lösungsorientiert. Ich bin schon lange im ÖIF, vor allem die querbeet vorhandene Vielfalt empfinde ich als enorme Bereicherung“, so Carla Pirker, Gesamtleitung Förderungen und europäische Fonds. Jana Zavacka, Leiterin des In-



*Jana Zavacka, Leiterin des Integrationszentrums Wien: „Zuletzt hat man den Zusammenhalt im ÖIF beim Ausbruch des Ukraine-Kriegs gesehen, als wir in kürzester Zeit alles organisierten.“*

tegrationszentrums Wien, berichtet: „Zuletzt hat man den Zusammenhalt im ÖIF beim Ausbruch des Ukraine-Kriegs gesehen, wo wir in kürzester Zeit alles organisierten.“ Aber auch persönlich war es schwierig, sich emotional abzugrenzen, weil es hier wirklich

erschütternde Geschichten gab, wo Frauen Gewalt angetan wurde oder diese Zeugen von Gewalttaten wurden. Mit der Zeit wurde es ruhiger. Heute sind rund 40 Mitarbeiter:innen des ÖIF Ukrainerinnen, die nach Ausbruch des Krieges für einen Deutschkurs zum ÖIF kamen.

Über die Jahre hinweg entwickelten die Mitarbeiter:innen des ÖIF eine gewisse Resilienz, um mit den sehr emotional besetzten Flucht- und Vertreibungserfahrungen der Menschen besser umgehen zu können. Dazu bietet der ÖIF seinen Mitarbeitenden die o. g. Supervision und Schulungen an. „Man hilft sich unter den Kolleginnen und Kollegen, tauscht sich aus – es herrscht eine sehr gute Arbeitsatmosphäre in einem schwierigen Arbeitsumfeld“, meint eine der Team-Leiterinnen im Gespräch mit „GÖD aktuell“. Angesichts der an sich heiklen Migrationsthematik gerät der ÖIF immer wieder in den Fokus gesellschaftspolitischer Debatten. „Für uns ist trotz aller Emotionalität ein sachlicher, fachlicher und faktenbasierter Zugang wichtig“, meint Carla Pirker.

Vom Sprachkurs bis zur Frauen- und Männerberatung, von der Wertevermittlung bis zum Fachkräfteservice – der ÖIF wirkt als Motor für gesellschaftliche Teilhabe. Mit einem vielfältigen, engagierten Team und einem differenzierten Angebot zeigt er, wie Integration gelingen kann – sofern man die Menschen in den Mittelpunkt stellt und deren Vielfalt als einen Bonus betrachtet. ●

# Warum Urlaub, Sozialpartnerschaft und faire Arbeit zusammengehören

Im Jahr meiner Geburt – 1964 – wurde der gesetzliche Mindesturlaub in Österreich von zwei auf drei Wochen verlängert – mein Vater hatte da schon 13 Jahre lang gearbeitet. Zugegeben, das ist schon eine Weile her – aber keine Ewigkeit. Und es zeigt: Was heute für uns selbstverständlich ist, war es früher eben nicht. Ohne Gewerkschaften und eine funktionierende Sozialpartnerschaft gäbe es keinen Urlaubsanspruch von fünf Wochen (plus einer sechsten Woche ab 25 Dienstjahren).



Otto Aiglsperger ist Leiter des Bereichs Organisation und Wirtschaft in der GÖD

## Urlaubs- und Weihnachtsgeld

In Österreich erhalten Arbeitnehmer:innen in der Regel Urlaubs- und Weihnachtsgeld – also einen 13. und 14. Monatsbezug. Möglich machen das Kollektivverträge, die rund 98 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich abdecken. Was viele nämlich nicht wissen: Für privatrechtlich Angestellte gibt es keinen gesetzlichen Anspruch darauf. Für öffentlich Bedienstete sind diese Sonderzahlungen im Gehaltsgesetz bzw. im Vertragsbedienstetengesetz (VBG) geregelt.

Ein weiterer Pluspunkt: Diese Sonderzahlungen sind steuerlich begünstigt. Bis zu 24.380 Euro jährlich werden – sofern sie das sogenannte „Jahressechstel“ nicht überschreiten – mit lediglich 6 % besteuert. Auch das macht den wohlverdienten Urlaub für viele leistbarer.

## Moderne Arbeitszeitmodelle

Gerade in den letzten Jahren haben sich die Anforderungen an die Arbeitswelt verändert – auch im Öffentlichen Dienst. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Home-Office in der Verwaltung, gepaart mit digitaler Technik, ermöglichen heute vielerorts eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für viele Bedienstete mit längeren Fahrstrecken ist das ein wesentlicher Fortschritt. Der Zugriff auf

dienstliche Systeme und Daten ist von zu Hause aus möglich, Besprechungen können per Videokonferenz abgehalten werden. Dass es solche Modelle gibt, ist auch dem Engagement von Personalvertretung und Gewerkschaft zu verdanken. Wir setzen uns dafür ein, dass moderne Arbeitsformen nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen – sondern ihnen zugutekommen.

## Sozialpartnerschaft als Garant für Stabilität

Die kommenden Jahre werden für Österreichs Budget herausfordernd. Die Bundesregierung steht vor der Aufgabe, das aus dem Ruder gelaufene Budget nachhaltig zu stabilisieren. Gerade in einer solchen Phase ist es entscheidend, auf den Dialog mit den Sozialpartnern zu setzen.

Anlässlich der 80-Jahr-Feier der GÖD sprach Bundeskanzler Christian Stocker ein klares Bekenntnis aus: Die GÖD sei eine tragende Säule der Republik, stehe für Verlässlichkeit, Stabilität und Vertrauen.

Wie echter Dialog gelingt, erklärte ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian: durch Augenhöhe, Respekt, aktives Verhandeln und Verbindlichkeit. Gerade jetzt, wo Reformen, aber auch soziale Sicherheit gefragt sind, zeigt sich, wie wichtig die Sozialpartnerschaft als Kriseninstrument ist.

Der Sommer steht sinnbildlich für das, was Gewerkschaften erreicht haben: freie Zeit, leistbarer Urlaub, geregelte Arbeit. Diese Errungenschaften dürfen wir nicht nur feiern, sondern müssen sie auch schützen und ausbauen. Die Sozialpartnerschaft ist dabei der Schlüssel, um fair durch herausfordernde Zeiten zu steuern.

Ob es um Urlaubsgeld geht oder um die Budgetsanierung: Nur gemeinsam lässt sich soziale Gerechtigkeit sichern. Und das ist es, worauf es letztlich ankommt – nicht nur im Sommer. ●

Rückmeldungen bitte an: [otto.aiglsperger@goed.at](mailto:otto.aiglsperger@goed.at)



Polizei und Kriseninterventionsteam im Einsatz an der Grazer Schule. Unterstützung und Maßnahmen sind nun wesentlich.

# Sicherheit in Schulen

## Zwischen Prävention und Verantwortung

Von Mag.<sup>a</sup> LAURA ARI

Der Amoklauf von Graz erschüttert das ganze Land – nun stehen konkrete Maßnahmen zur Diskussion. Im Zentrum: Schulpsychologie, Krisenpläne und der Ruf nach klugen Sicherheitskonzepten.

### Nur wenige Minuten

Bereits wenige Minuten nach dem ersten Notruf trafen Streifenpolizist:innen am Tatort ein. Kurz darauf folgten die Schnelle Interventionsgruppe (SIG) und die Einsatzgruppe zur Bekämpfung der Straßensicherheit (EGS). In einer dritten Stufe stießen die Spezialeinheiten der EKO Cobra zum Einsatzgeschehen. In nur 17 Minuten war die Gefahrenlage unter Kontrolle. „Der schnelle Einsatz war notwendig, damit die Rettungskette in Gang gesetzt werden kann“, so Franz Ruf, Generaldirektor für öffentliche Sicherheit. Rund 300 Polizeikräfte waren an diesem Tag im Einsatz – viele von ihnen unter extremen psychischen Belastungen. Um diese aufzufangen, steht den Beamt:innen ein Peer Support-Team zur Seite: speziell geschulte Kolleg:innen, die Gespräche auf Augenhöhe ermöglichen. Sie kennen die Herausforderungen des Polizeialltags und bieten rasche, niederschwellige Hilfe an.

### Zusammenarbeit von Polizei und Schule

Die Kooperation zwischen Schulen und Polizei soll intensiviert werden. „Wir haben schon jetzt in allen Polizeieinspektionen Personen, die Ansprechpartner für die Schulen sind. Ziel ist es, das noch zu verstärken und etwa mehr Präventionsveranstaltungen anzubieten“, informiert ein Pressesprecher der Polizei. Flächendeckende Kontrollen oder Polizeibeamt:innen vor Schulen wird es zum aktuellen Stand nicht geben.

### Sicherheit und Krisenpläne an Schulen

An Schulen gibt es längst Notfall- und Krisenpläne – doch der Vorfall zeigt, wie entscheidend deren regelmäßige Aktualisierung ist. In Wien existiert ein eigener Krisenerlass, der Situationen von Todesfällen bis zu sexuellen Übergriffen regelt. Die Bildungsdirektion verschickte unmittelbar nach dem Amoklauf ein Rundschreiben an alle Schulleitungen zur Überprüfung der Pläne. An der betroffenen Grazer Schule wurde im Rahmen von Brandschutzübungen regelmäßig über Krisenszenarien gesprochen. Viele Schüler:innen hätten laut Schulleitung am 10. Juni richtig reagiert, weitere Todesopfer konnten dadurch verhindert werden.

### Psychosoziale Betreuung: Österreich am Limit

Paul Kimberger, Vorsitzender der ARGE-Lehrer:innen sowie der Gewerkschaft Pflichtschullehrer:innen in der GÖD, fordert seit Jahren eine Aufstockung des Supportpersonals an Schulen: „Österreich ist beim psychosozialen Unterstützungspersonal europäisches Schlusslicht.“ Ein Schulpsychologe betreut hierzulande im Durchschnitt rund 6.000 Schüler:innen. Kimberger fordert eine sofortige Aufstockung auf OECD-Niveau: „Wir brauchen viel mehr Möglichkeiten, um Kinder und Jugendliche, die auf ihrem Bildungsweg – aus welchem Grund auch immer – abgehängt werden oder verloren gehen, aufzufangen und zurückzuholen. Das ist aber nicht nur eine pädagogische, sondern vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, denn Schule kann das alleine nicht leisten.“ Herbert Weiß, Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft, bemerkt dazu, dass es neben zusätzlichem psychosozialen Unterstützungspersonal auch mehr Personal geben muss, das die Lehrer:innen von administrativen Aufgaben freispielt. Nur wenn mehr Zeit für den Unterricht und für soziale Kontakte zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen bleibt, kann die Situation wirklich verbessert werden.

Kimberger fragt: „Wollen wir wirklich bewaffnetes Sicherheitspersonal, Eingangsschleusen mit Metalldetektoren oder Videoüberwachung in unseren Schulen, wie von vielen gefordert wurde?“ Viel wichtiger sei es, Krisenpläne zu überarbeiten, Apps für stille Alarmer einzuführen und Übungen für unterschiedliche Notfälle regelmäßig durchzuführen. Auch müsse überlegt werden, wie Klassenzimmer im Ernstfall gesichert werden könnten. Weiß fordert auch ein „Auffangnetz“ für jene Kinder und Jugendlichen, die aus dem System fallen. Die Ausbildungspflicht allein sei zu wenig. Es muss auch jemanden geben, der für die Umsetzung und die Betreuung von Schulabbrecher:innen zuständig ist.

### Maßnahmenpaket der Bundesregierung

Vertreter:innen aller Parteien würdigten im Parlament die Schüler:innen und das Lehrpersonal sowie das medizinische Personal, die Rettungskräfte und die Polizei, welche in diesen schweren Tagen nicht nur professionell, sondern auch menschlich Großes leisteten. Am 18. Juni 2025 beschloss die Bundesregierung ein erstes Maßnahmenpaket.



„Leider ist Österreich beim psychosozialen Support seit vielen Jahren Schlusslicht in ganz Europa. Unsere Schulen brauchen also nicht mehr Überwachung, sondern endlich mehr Unterstützung!“

PAUL KIMBERGER, Vorsitzender ARGE Lehrer:innen in der GÖD

Bundeskanzler Christian Stocker sprach von einer „nationalen Tragödie“ und kündigte tiefgreifende Reformen an.

### Kernpunkte des Pakets:

- Deutliche Verschärfung des Waffenrechts
- Verbesserung der Opferhilfe / Einrichtung eines Entschädigungsfonds
- Maßnahmen für Sicherheit und Prävention an Schulen (z. B. Verdoppelung der Schulpsycholog:innen, Stärkung von Präventionskonzepten und Krisenstrukturen)
- Maßnahmen bei isolierten Jugendlichen (z. B. verpflichtende Beratung vor Schulabbruch oder Suspendierung)
- Verantwortung der Medien (z. B. Beschränkungen und Aufklärung über Social Media für Kinder und Jugendliche)

### Zusammenhalt in der Krise

Die schreckliche Tat konnte nicht verhindert werden und hat neun Jugendliche und eine Lehrerin aus dem Leben gerissen. Doch die Welle an Anteilnahme und Solidarität gibt Hoffnung. „Wir stehen zusammen, um für all jene da zu sein, die verletzt sind. Heute und in den schweren Tagen, die kommen, wird unser Land zeigen, dass in diesem Miteinander unsere Stärke liegt“, so Bundespräsident Alexander Van der Bellen.

Die schnelle Reaktion der Mitschüler:innen, der Lehrer:innen sowie der Einsatz der Blaulichtorganisationen und des medizinischen Personals in den Spitälern konnte Schlimmeres verhindern.

### Schulen sicher machen – ohne Angst zu säen

„Nun ist es an der Zeit, dass sich alle an einen Tisch setzen, die zur Verbesserung der Situation beitragen können. Dazu gehören in erster Linie die Schüler:innen-, Eltern- und Lehrer:innenvertretungen. Man muss auf jeden Fall aber Psycholog:innen, Psychiater:innen etc

einbinden. Die Lösung kann nicht von den Schulen allein getragen werden“, meint Herbert Weiß. Dafür brauche es einen nationalen Schulterschluss, der über Lippenbekenntnisse und minimale Budgeterhöhungen hinausgeht. „Es muss uns allen aber klar sein, dass Verbesserungen der Situation zwar dringend nötig sind, dass man aber mit allen Maßnahmen derartige Extremsituationen nie vermeiden können wird.“ Man könne die Gefahr aber sicher stark reduzieren, wenn man frühzeitig ansetzt. Vorsitzender Paul Kimberger dazu: „Es gibt in solchen Situationen keine einfachen oder schnellen Lösungen und weder Populismus noch politischer Aktionismus helfen uns jetzt weiter. Die Frage lautet vielmehr, was ist los mit und in unserer Gesellschaft? Wie gehen wir miteinander um, wie kommunizieren wir untereinander, beispielsweise in sozialen Medien, wie kann Schule sicherer gestaltet werden und trotzdem ein offener Ort für Begegnungen und positives Lernen bleiben?“ Es gelte jetzt verstärkt, die Menschenbildung und das soziale Lernen in den Mittelpunkt zu stellen, die im-



„Unsere Lehrerinnen und Lehrer leisten Tag für Tag Enormes. Sie brauchen in Krisen vor allem eines: **Verlässlichkeit in der politischen Verantwortung.**“

Mag. HERBERT WEISS,  
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

mer häufiger doch sehr niedrige Frustrationstoleranz von Schüler:innen zu erhöhen und auch von den Eltern wieder verstärkt ihren Beitrag als „Erziehungsverpflichtete“ zu einer guten Entwicklung für ihre eigenen Kinder einzufordern. „Unsere Pädagog:innen brauchen einfach von allen Seiten spürbar mehr Unterstützung, wenn es darum geht, jetzt Probleme in unseren Klassenzimmern zu lösen, die später in unserer Gesellschaft wahrscheinlich nicht mehr zu lösen sind!“, hält Kimberger fest. Der Amoklauf war ein tragischer Weckruf. Nicht nur für die Politik, sondern für die Gesellschaft. Nun gilt es, nicht reflexartig vorschnelle, sondern Lösungen zu erarbeiten, die Bestand haben. ●

Mit großer Betroffenheit und tiefem Mitgefühl denken wir an all jene, die durch dieses unfassbare Verbrechen Leid erfahren mussten. Ihre Schicksale berühren uns zutiefst.

**STAND WITH**



**GRAZ**



### FLÜCHTEN WENN MÖGLICH

- Nutzen Sie Fluchtwege
- Lassen Sie Ihre Sachen zurück – diese behindern Sie



### VERSTECKEN WENN FLUCHT UNMÖGLICH IST

- Verstecken Sie sich hinter **großen** Gegenständen
- Versperren und **blockieren** Sie Türen
- Stellen Sie Ihr Handy auf **lautlos** und schalten Sie den **Vibrationsalarm** aus
- Verhalten Sie sich **leise**

!

ALS LETZTE  
KONSEQUENZ



### VERTEIDIGEN WENN ES KEINEN ANDEREN AUSWEG GIBT

- Verwenden Sie **Gegenstände**, um einen Angriff abzuwehren
- Suchen Sie **Unterstützer** und helfen Sie anderen

SOBALD SIE IN SICHERHEIT SIND

## NOTRUF

Sobald Sie in Sicherheit sind, rufen Sie 133 oder 112



133

112




WENN ES UNS NICHT GÄBE



# Internationaler Tag des Öffentlichen Dienstes

In einer Welt im Wandel bleibt eines verlässlich: unser Öffentlicher Dienst

Am 23. Juni 2025, dem Internationalen Tag des Öffentlichen Dienstes, stellten wir einmal mehr all jene in den Mittelpunkt, die unser Land Tag für Tag am Laufen halten – **zuverlässig, kompetent und mit einem starken Sinn für Verantwortung.**

In einer Zeit, die von Unfrieden, Unsicherheit und globalen Krisen geprägt ist, steht der Öffentliche Dienst in Österreich für **Kontinuität, Stabilität und Sicherheit.** Unsere Kolleginnen und Kollegen sorgen mit ihrem täglichen Einsatz dafür, dass Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Sicherheit und Rechtsprechung verlässlich funktionieren – selbst dann, wenn vieles um uns herum ins Wanken gerät.

Diese Leistungen verdienen nicht nur Respekt, sondern auch **ausreichende Ressourcen und ver-**



*Eckehard Quin  
ist Vorsitzender  
der GÖD*

**lässliche Rahmenbedingungen.** Gerade jetzt zeigt sich, wie unverzichtbar ein starker Öffentlicher Dienst ist **als Träger von Rechtsstaatlichkeit, demokratischen Grundwerten und sozialem Zusammenhalt.**

Die GÖD wird sich auch weiterhin mit ganzer Kraft für alle Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst einsetzen – **in der politischen Debatte, in der Gesellschaft und in den Verhandlungen mit der Dienstgeberseite.**

**Wenn es den Öffentlichen Dienst nicht gäbe, stünde in Österreich vieles still. Hier geht's zur Video-Kampagne „Wenn es uns nicht gäbe“.**





# Aus Erfahrung stark – aus Überzeugung solidarisch

**Bei der Bundeskonferenz wurde das 80-jährige Jubiläum der GÖD mit Wertschätzung, Perspektiven und prominenter Unterstützung gefeiert.**

Von CARINA WURZ und Mag.<sup>a</sup> LAURA ARI

Der Große Saal in den Räumlichkeiten der GÖD in der Schenkenstraße in Wien war mit über 180 Personen bis auf den letzten Platz gefüllt. Der große Andrang ist wenig verwunderlich: Denn es war keine gewöhnliche Bundeskonferenz, zu der Mitglieder, Funktionär:innen sowie hochkarätige Gäste zusammentrafen: Im Zuge der Sitzung beging die GÖD feierlich und begleitet von vielen Worten der Wertschätzung ihr 80-jähriges Jubiläum. Dass mit Bundeskanzler Christian Stocker, Vizekanzler Andreas Babler und Staatssekretär Alexander Pröll gleich drei Mitglieder der Bundesregierung sowie ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian die Veranstaltung besuchten, ist ein sichtbares Zeichen für den großen Stellenwert der GÖD.

## **80 Jahre starke Stimme für den Öffentlichen Dienst**

Seit acht Jahrzehnten ist die Gewerkschaft Öffent-

licher Dienst die klare, verlässliche und unbeirrte Stimme für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin betonte in seinen Begrüßungsworten: „Die Geschichte der GÖD ist untrennbar mit der Entwicklung der österreichischen Demokratie verbunden. 1945 begann in Österreich nicht nur der Wiederaufbau der Infrastruktur, sondern zugleich der Wiederaufbau der Solidarität. Die Gründung der Gewerkschaften war ein Schritt von Mut, Entschlossenheit und Hoffnung.“

Damals wie heute sei die GÖD ein „Bollwerk gegen die soziale Ungerechtigkeit“ und habe die Arbeitswelt des Öffentlichen Dienstes entscheidend mitgestaltet. Viele der Errungenschaften, die heute als selbstverständlich gelten, seien das Ergebnis jahrzehntelanger, intensiver gewerkschaftlicher Arbeit. Gleichzeitig rief der GÖD-Vorsitzende dazu auf, den Blick entschlossen nach vorne zu richten: „Sichere Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne – all das



ÖGB- und EGB-Präsident Wolfgang Katzian gratulierte zum Jubiläum und zur Mitgliederentwicklung.



Bundeskanzler Christian Stocker würdigte die GÖD als eine tragende Säule der Republik.



Staatssekretär Alexander Pröll betonte eine Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit mit der GÖD.



Vizekanzler Andreas Babler plädierte für ein konstruktives Miteinander.

GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin: „Die Politik konnte sich immer auf die GÖD verlassen – und solange sie die Grundsätze unseres Rechtsstaates wahr, wird sie das auch in Zukunft tun können.“

ist nicht selbstverständlich. Vor allem die digitale Transformation der Arbeitswelt konfrontiert uns mit völlig neuen Herausforderungen, die wir aktiv gestalten und als Chance verstehen müssen. Der Mensch muss dabei immer im Mittelpunkt stehen.“ Die GÖD sei eine lernende Organisation, die heute ein neues Kapitel aufschlägt und auch in Zukunft das Rückgrat einer fairen Arbeitswelt bildet.

### Mehr als ¼ Million Mitglieder – ein gemeinsamer Erfolg!

Stetiges Wachstum stellt die unverändert hohe Bedeutung der GÖD unter Beweis. Mit 266.340 Mitgliedern<sup>1</sup> verzeichnet die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst einen historischen Höchststand – ein beeindruckender Beleg für Vertrauen und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Arbeit.

Dieser Erfolg ist nicht zuletzt dem unermüdlichen Einsatz zahlloser Funktionärinnen und Funktionäre sowie engagierter Mitglieder zu verdanken – sowohl im sichtbaren Wirken als auch im oft stillen Hintergrund. „Es ist euer Engagement, das der GÖD ihre Stärke verleiht – damals wie heute. Dafür ein großes

Danke!“, meint Hannes Gruber, GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter, wertschätzend. Von ihrer starken Verbundenheit zur Organisation zeugte auch der große Andrang zur Jubiläumssitzung: Nahezu alle Spitzenfunktionär:innen aus dem Präsidium, dem Vorstand sowie den GÖD Landes- und Bundesvertretungen waren vor Ort und machten die Breite der gewerkschaftlichen Bewegung sichtbar. Erfreulich war auch die Anwesenheit der ehemaligen Vorsitzenden Fritz Neugebauer und Norbert Schnedl, die durch ihre jahrelange Führung maßgeblich zur heutigen Stärke der GÖD beigetragen haben. Darüber hinaus waren zahlreiche ehemalige Funktionär:innen sowie langjährige Wegbegleiter:innen und engagierte Mitglieder mit dabei – ein starkes Signal für Zusammenhalt, Kontinuität und gelebte Solidarität.

### Wertschätzung: „Das ist euer Erfolg“

ÖGB- und EGB-Präsident Wolfgang Katzian würdigte in seiner Ansprache den unschätzbaren Beitrag der öffentlich Bediensteten für Demokratie

<sup>1</sup> Mitgliederstand Ende 2024

und Gesellschaft: „Ich lasse mir den Öffentlichen Dienst von niemandem schlechtreden, im Gegenteil: Ihr seid ein wichtiger Teil der Gewerkschaft und Grundpfeiler der staatlichen Verwaltung“, bringt er seine Wertschätzung zum Ausdruck. Er dankte allen, die über Jahrzehnte hinweg in der GÖD mit vollem Engagement wirken, und hob die Besonderheit des österreichischen Modells einer gemeinsamen Gewerkschaft hervor. „Wir reden miteinander und finden Lösungen, die für breite Teile der Bevölkerung tragfähig sind“, betont er. Denn: „In vielen anderen Ländern, wo mehrere Gewerkschaften unterschiedliche Ziele verfolgen, beneidet man uns um unsere Geschlossenheit“, so Katzian. Auch die österreichische Sozialpartnerschaft sieht er als Erfolgsmodell: „Augenhöhe, Respekt, aktives Verhandeln und Verbindlichkeit – das sind die Grundpfeiler der sozialpartnerschaftlichen Arbeit.“ Nicht zuletzt deshalb sei es in Österreich möglich, 98 Prozent Kollektivvertragsabdeckung zu erreichen. Katzian gratulierte nicht nur zum Jubiläum, sondern auch zur Mitgliederentwicklung: „Das seid ihr alle, das ist euer Erfolg“, wandte er sich direkt an die Mitglieder und Funktionär:innen der GÖD.

## Meilensteine

**Der Übergang von einer kriegsbedingten Notorganisation gelingt schnell hin zu einer strukturgebenden, stabilen und gestaltenden Gewerkschaft:**

**1945** wurde die gewerkschaftliche Zentralleitung aufgebaut – damit aus Solidarität auch Handlungsfähigkeit wurde.

**1946** gab es die Empfehlung des Bundeskanzleramts, gewerkschaftliche Mitwirkung zu ermöglichen.

**1947** wurden im Zuge der Entnazifizierung die Mitwirkungsrechte von Berufsvertretungen gesetzlich verankert.

**1948** fand der erste Gewerkschaftstag im Wiener Konzerthaus statt.

**1967** folgte eine gesetzlich verankerte Personalvertretung.

Seit 80 Jahren steht die GÖD an der Seite jener, die unser Land am Laufen halten.

## Zwei Generationen – eine Überzeugung

In einem Generationendialog berichteten zwei GÖD-Mitglieder über ihre Motivation, Teil der Gewerkschaft zu sein. Andrea Gamperer, Mitarbeiterin im Bereich Vermessungswesen, ein „junges“ Gewerkschaftsmitglied, kam über eine Kollegin zur GÖD: „Je mehr man dann mitbekommt, desto mehr steigt auch das Interesse, sich selbst einzubringen.“ Für sie sind vor allem persönliche Kontakte entscheidend. Dr. Jörg Wirrer, ehemaliger leitender Beamter in der Parlamentsdirektion, wurde durch sein Interesse an den politischen Debatten im Nationalrat schon vor vielen Jahren zur GÖD geführt: „Die Rahmenbedingungen haben sich enorm verändert – doch die Gewerkschaft bleibt entscheidend für den Interessensausgleich.“ Sein Appell an den gewerkschaftlichen Nachwuchs: „Nicht nur gegen etwas sein, sondern sich aktiv einbringen.“ Andrea Gamperer ermutigte die ältere Generation, Offenheit für neue Ideen und den frischen Wind der Jugend als Chance zu sehen.

## Digitalisierung mit Augenmaß

Staatssekretär Alexander Pröll stellte sich den Fragen von Moderatorin Anja-Therese Salomon. Er unterstrich, dass die digitale Transformation den Kolleg:innen nützen müsse: „Wir brauchen eine Digitalisierung, die Menschen unterstützt – nicht ersetzt. Gerade im Hinblick auf die personelle Lücke, die durch die Pensionierungswelle entsteht, können wir durch digitale Unterstützung den Druck auf die Mitarbeiter:innen reduzieren. Das ist unsere Aufgabe, daran zu arbeiten“, gibt er konkreten Einblick. Ebenso betonte er die Bedeutung der Öffentlichen Dienste für die Demokratie und warb für eine Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit mit der GÖD.

## „Ein Feuer, das nie erlischt“

Vizekanzler Andreas Babler gratulierte der GÖD, die „seit 1945 an der Seite der Menschen steht, die das Rückgrat unseres Staates bilden“. Sein besonderer Dank galt den „unsichtbaren Held:innen des Alltags“, die tagtäglich für mehr Gerechtigkeit kämpfen. Im Hinblick auf den Personalmangel im Öffentlichen Dienst plädierte auch er für ein konstruktives Miteinander: „Das können wir nur gemeinsam lösen.“ Mit einem Augenzwinkern verwies er auf die bekannt harte Verhandlungsführung der GÖD: „Da das nicht in meiner Zuständigkeit liegt, werden sich Alexander Pröll und Christian Stocker davon überzeugen können.“



Vizekanzler Andreas Babler, GÖD-Vorsitzender-Stv. Hannes Gruber, Daniela Rauchwarter, Stefan Seebauer, Vorstandsmitglied Hermine Müller (1. Reihe).



Die GÖD-Mitglieder Dr. Jörg Wirrer und Andrea Gamperer im „Generationendialog“.



Die ehemaligen GÖD-Vorsitzenden Fritz Neugebauer (li.) und Norbert Schnedl mit Hans Herold und Wolfgang Katzian.



Bundeskanzler Stocker, Vizekanzler Babler und Staatssekretär Pröll mit ÖGB-Präsident Katzian, GÖD-Präsidiumsmitgliedern und GÖD-Moderatorin.

Sein Schlusswort: „Wer im Öffentlichen Dienst arbeitet, muss für die Sache brennen. Die GÖD sorgt dafür, dass dieses Feuer nie erlischt.“

**„Mehr als eine Interessensvertretung“**

Bundeskanzler Christian Stocker würdigte die GÖD als eine tragende Säule der Republik: „Die GÖD ist mehr als eine Interessensvertretung. Sie steht für Stabilität, für Vertrauen in die Verwaltung und unsere wichtigen Systeme und sie steht für ein Miteinander bis hinein in die einzelnen Dienststellen.“ Er lobte das Engagement, den Sachverstand und die Kompetenz der GÖD-Funktionär:innen und betonte, wie wichtig die Gewerkschaft gerade heute sei: „Im tiefgreifenden Wandel, den die demografische Entwicklung und der Generationenwechsel mit sich bringen, braucht es eine starke, moderne Vertretung, die über den Tag hinausblickt“, so Stocker. „Ei-

ne starke GÖD bedeutet einen starken Öffentlichen Dienst – und den brauchen wir heute wie gestern.“ Sein Wunsch für die Zukunft: Wertschätzung und Sicherheit für alle, die das Rückgrat unseres Staates bilden.

**„Die GÖD ist da, wenn es darauf ankommt“**

Zum Abschluss der Festveranstaltung bedankte sich GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin für die große Wertschätzung, die der GÖD entgegengebracht wurde: „Es ist uns eine Freude und Ehre, dass so viele hochkarätige Gäste ihre Verbundenheit mit der GÖD zum Ausdruck gebracht haben. Die Politik konnte sich immer auf die GÖD verlassen – und solange sie die Grundsätze unseres Rechtsstaates wahrt, wird sie das auch in Zukunft tun können.“ Denn „Die GÖD ist da, wenn es darauf ankommt. Dafür stehen wir alle gemeinsam.“ ●

# Die Herkules-Aufgabe des AMS zwischen Sparkurs und Reformdruck

**Österreich muss sparen. Die Bundesregierung hat ein umfassendes Konsolidierungspaket angekündigt – und gleichzeitig ist der Druck am Arbeitsmarkt so hoch wie seit Jahren nicht mehr. Genau in diesem Spannungsfeld ist das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) besonders gefordert.**

Von CARINA WURZ

Wie sich das AMS auf anstehende Reformen vorbereitet, welche Rolle eine starke Unternehmenskultur spielt und was die Sozialpartnerschaft damit zu tun hat – darüber sprechen zwei, die das AMS seit Jahrzehnten prägen: Vorstandsvorsitzender Johannes Kopf und Heinz Rammel, Vorsitzender der GÖD-Bundesvertretung 26 und langjähriger Zentralbetriebsratsvorsitzender im AMS.

## Große Reformvorhaben, wenig Zeit

Die Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind vielschichtig: Die Zahl der Arbeitslosen steigt, gleichzeitig fehlen Fachkräfte, benachteiligte Gruppen benötigen verstärkte Unterstützung – das alles unter dem Druck politischer Sparvorgaben. Für das AMS bedeutet das: handeln, gestalten, reagieren – und das oft gleichzeitig. „Wir sind sehr erleichtert, dass es Bundesministerin Korinna Schumann gelungen ist, das Budget für das AMS weitgehend abzusichern“, sagt Johannes Kopf. „Das ist ein klares Bekenntnis zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik – und die brauchen wir dringend.“

Doch auch mit stabiler Finanzierung bleibt kein Stein auf dem anderen. Zwei Reformvorhaben haben es in sich: Künftig soll das AMS auch arbeitsfähige Sozialhilfebezieher:innen betreuen – ein Vorhaben mit weitreichenden organisatorischen, gesetzlichen und politischen Auswirkungen. Parallel dazu wird das System der Invaliditätspension umgebaut – mit dem Ziel, Reha-Maßnahmen vor Frühpension zu stellen. „Die bisherigen Reformen haben nicht den

gewünschten Effekt gebracht. Dass man hier nachschärft, ist jedenfalls sinnvoll und notwendig“, sagt Kopf. Anders sieht er die geplanten Kürzungen bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt: „Ein Deutschkurs ist billiger als ein Monat Sozialhilfe. Arbeitsmarkt-Integration ist also kein rein sozialpolitisches Thema, sondern genauso ein wirtschaftspolitisches. Nicht-Integration ist letztlich immer teurer“, bezieht Johannes Kopf Stellung. Das AMS wird seine Maßnahmen in dem Bereich deshalb jedenfalls weiterführen: „Wir hatten bisher 5.000 junge Geflüchtete in ganztägigen Weiterbildungsmaßnahmen. Acht von zehn haben danach eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz gefunden“, so Kopf, der aber zugleich Verständnis für den Sparkurs zeigt – und auch Bereitschaft, geplante Änderungen aktiv mitzutragen. „Wir sind gut eingebunden und unterstützen Reformen in der Arbeitsmarktpolitik mit unserer Expertise“, so Kopf. Dabei verweist er auf zwei weitere von der Regierung geplante Änderungen: Ab 2026 soll die neue „Weiterbildungszeit“ die Bildungskarenz ersetzen. Auch bei Teilpension und Altersteilzeit sind Änderungen geplant – tiefgreifend, vor allem für die Beratungspraxis. „Unsere Berater:innen müssen rechtzeitig vorbereitet sein“, so Kopf. „Daher drängen wir auf schnelle Entscheidungen. Ohne Vorlaufzeit geraten wir unter Druck.“

## Dynamik an der Tagesordnung

Denn schon im Regelbetrieb ist das AMS durch hohe Arbeitsintensität und Engagement gekennzeichnet: „Alle Kolleginnen und Kollegen leisten bei uns vol-



*Die gute und lösungsorientierte Gesprächsbasis zwischen Vorstandsvorsitzendem Johannes Kopf und Zentralbetriebsratsvorsitzendem Heinz Rammel ist einer der Grundpfeiler für die erfolgreiche Arbeit und eine starke Unternehmenskultur im AMS Österreich.*

len Einsatz und haben ein hohes Eigeninteresse, ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, um damit die gesamte Organisation weiterzubringen“, beschreibt Betriebsratsvorsitzender Heinz Rammel. Um die Dynamik des Arbeitsalltags im AMS zu begreifen, hilft ein Blick in das digitale „Cockpit“ des AMS. In Echtzeit laufen hier – im Büro von AMS-Chef Kopf stets am großen Bildschirm in seinem Blickfeld – die Daten zusammen: Wie viele Menschen sich heute arbeitslos melden, wie viele vermittelt werden, wie viele eine Schulung beginnen. In Echtzeit ändern sich hier die Zahlen. „Da hat schon wieder ein Kollege oder eine Kollegin in einer unserer Regionalstellen jemanden abgemeldet“, erklärt Kopf die Anzeige, die auch kurz nach Geschäftsschluss um 16:00 immer wieder umspringt. Am Tag des Gesprächs wurden rund 4.000 neue Arbeitslose eingetragen – etwa ebenso viele wechselten in Beschäftigung, Schulungen, Krankenstand oder Pension. „Die absoluten Arbeitsmarktzahlen sagen daher wenig über unsere tägliche Arbeit“, erklärt Kopf. „Denn dahinter steckt eine enorme Dynamik – und hinter jeder Ziffer ein Mensch, dem wir versuchen, eine Perspektive zu geben.“

### **Politisch verankert – und gefordert**

Das AMS ist eine der letzten öffentlichen Stellen, die österreichweit flächendeckend vertreten ist – mit 99 Regionalstellen, von Bregenz bis Eisenstadt. Sichtbar, ansprechbar, wirksam. „Die Politik weiß,

dass das AMS eine gut aufgestellte Organisation ist, der man etwas zutrauen und auf die man sich verlassen kann“, zeigt sich Rammel stolz auf die Leistungen der Belegschaft und das Image der Organisation. Auch, wenn die politische Zuständigkeit in den letzten Jahren und Jahrzehnten oft wechselte, ist das AMS politisch gut verankert und vernetzt. Das liegt auch an seiner Struktur: „Die Sozialpartnerschaft ist Teil unserer Kultur. Auf allen Ebenen sind Vertreter:innen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eingebunden“, erklärt Johannes Kopf. Die Nähe zur Politik bringt Chancen – etwa, wenn es um die Mitgestaltung von Reformen geht. Aber auch Verantwortung: „Wir bringen uns fachlich ein und werden auch gehört“, sagt Kopf. „Aber wir müssen manchmal auch Nein sagen, wenn die Grenzen der Organisation erreicht sind.“ Denn jede neue Aufgabe bedeutet: mehr Personal, mehr Budget, mehr Zeit. Wünschenswert wäre vor allem, dass die vorhandenen Ressourcen zeitgerecht definiert werden: „Unsere Landesgeschäftsstellen brauchen Planbarkeit“, fordert Rammel. „Programme, Budgets, Personalausstattung – all das muss rechtzeitig definiert sein, damit wir unsere Arbeit in gewünschter Qualität leisten können.“

### **Belastungsspitzen meistern – und verhindern**

Was passiert, wenn es anders läuft, hat das AMS oft bewiesen. „Unsere Kolleg:innen leisten Außergewöhnliches, wenn es darauf ankommt“, sagt Ram-

## Das Arbeitsmarktservice Österreich – Drehscheibe am Arbeitsmarkt

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist als Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts eine zentrale Anlaufstelle für Arbeitssuchende und Betriebe in Österreich.

Seit seiner Ausgliederung aus dem Arbeitsministerium im Jahr 1994 agiert das AMS eigenständig – im Auftrag der Bundesregierung und unter aktiver Einbindung der Sozialpartner. Es vermittelt Arbeitskräfte, berät bei Jobsuche oder Personalfragen, informiert über den Arbeitsmarkt und fördert Weiterbildung sowie Beschäftigung durch finanzielle Maßnahmen.

Die Struktur des AMS umfasst eine Bundes-

organisation, neun Landesstellen sowie 99 Regionalstellen. Vertreter:innen von Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, ÖGB und Industriellenvereinigung sind auf allen Ebenen eingebunden. Die operative Leitung liegt bei Geschäftsführer:innen in Bund, Ländern und Regionalstellen. Auf Bundesebene fungiert der Verwaltungsrat als oberstes Steuerungsgremium.

Für die rund 6.500 Mitarbeiter:innen gilt ein eigener Kollektivvertrag. Ihre gewerkschaftliche Vertretung erfolgt über die GÖD, konkret durch die Bundesvertretung 26.



mel. Beeindruckendes Beispiel dafür war die Corona-Pandemie: „Innerhalb von zwei Wochen ist damals die Zahl der Arbeitslosen um 200.000 angestiegen. Ich hätte davor für unmöglich gehalten, dass wir in der Lage sind, das zu stemmen“, ist Kopf bis heute erstaunt – und zugleich dankbar: „Viele Kolleginnen und Kollegen haben in dieser Ausnahmesituation fast durchgearbeitet, um Existenzen zu sichern“, so Kopf. Die Zeit der Pandemie hat die Schlagkraft des AMS mehr denn je unter Beweis gestellt. Dennoch geht es für die AMS-Vertreter darum, eine langfristig leistungsfähige Organisation zu erhalten: „Belastungsspitzen darf es geben, aber keine laufende Überbelastung“, so Rammel. Aktuell sei man um 362 Planstellen hinten. „Wir sind nicht die, die reflexartig nach mehr Personal rufen. Aber klar ist: Wenn wir zusätzliche Aufgaben übernehmen sollen, dann brauchen wir dazu auch die Ressourcen“, erklärt er. Das ist im Moment wieder besonders aktuell. „Seit drei Jahren steigt die Arbeitslosigkeit – und damit natürlich unsere Arbeitsbelastung“, so Rammel. Umso mehr jetzt, wo neben dem laufenden Betrieb viele Änderungen begleitet und integriert werden müssen.

### Sinn, Flexibilität und Vielfalt: Das AMS als Arbeitgeber

6.500 Menschen arbeiten beim AMS Österreich unter einem eigenen, flexiblen Kollektivvertrag – vertreten durch eine starke Bundesvertretung innerhalb der GÖD. Die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Betriebsrat ist geprägt von Vertrauen und langjähriger Erfahrung. „Es wirkt manchmal so, als würde alles von selbst laufen“, sagt Heinz Rammel. „Aber dahinter steckt kontinuierliche, harte Arbeit – und der Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen.“ Er ist seit 46 Jahren Teil der Organisation, Johannes Kopf seit fast 20 Jahren Vorstand. Gemeinsam gestalten sie das AMS auch als modernen Arbeitgeber stetig weiter.

Zahlreiche Angebote stärken den Zusammenhalt und die Identifikation mit dem Unternehmen – von Gesundheitsförderung über altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung bis zu jährlichen Mitarbeiter:innenbefragungen. Bei den regelmäßig stattfindenden Sommer- und Winterspielen wird das „Wir-Gefühl“ ganz bewusst gestärkt. Kopf betont: „Familienfreundlichkeit ist uns wichtig – mit flexiblen Modellen, vielen Wiedereinstiegsmöglichkeiten und einer Kultur, in der man auch während der Karenz Teil des Teams bleibt.“

Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlägt

## Arbeitslose Personen

# 289.750

Veränderung zum Vorjahr

↑ +21.146 7,9%

## AMS auf einen Blick

**Organisationsform:** Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts (seit 1994)

**Mitarbeiter:innen:** Rund 6.500 (6.000 Vollzeit-äquivalente) 66 % Frauenanteil

**Vorstand:** Dr. Johannes Kopf, LL.M.  
Mag.<sup>a</sup> Petra Draxl

### Struktur:

- 1 Bundesorganisation
- 9 Landesorganisationen
- 99 Regionalgeschäftsstellen
- 6 Zweigstellen

### Einbindung der Sozialpartner:

Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung – auf allen Ebenen vertreten

### Zentrale Aufgaben:

- Arbeitsvermittlung
- Beratung für Arbeitssuchende & Unternehmen
- Qualifizierung & Weiterbildung
- finanzielle Fördermaßnahmen
- Mitgestaltung der Arbeitsmarktpolitik

### Zuständiges Ressort:

Bundesministerium für Arbeit

### Rechtsgrundlage:

Arbeitsmarktservicegesetz  
(in Kraft seit 1. Juli 1994)

sich auch beim Thema Gleichstellung nieder: 66 Prozent der Belegschaft sind Frauen – und seit 2022 liegt auch der Frauenanteil in Führungsfunktionen über 50 Prozent. „Darauf sind wir wirklich stolz! Es war unser erklärtes Ziel – und wir haben es konsequent verfolgt“, so Kopf. Mit gezielten Programmen für weibliche Nachwuchsführungskräfte und einer entsprechenden Unternehmenskultur wurde der Wandel erreicht. „Es ist mir ein großes Anliegen, dass wir hier mit gutem Vorbild vorangehen.“

Was das AMS außerdem attraktiv macht, ist die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – und die Vielfalt im Team. Viele Mitarbeiter:innen sind Quereinsteiger:innen mit ganz unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. „Die praktische Erfahrung und die vielfältigen Zugänge ermöglichen eine Beratung auf Augenhöhe“, sagt Rammel.

Neue Kolleg:innen werden professionell begleitet. Berater:innen absolvieren eine fundierte, achtmonatige Ausbildung im eigenen Bildungszentrum in Linz, auch alle anderen Berufsgruppen durchlaufen eine intensive Einschulung. Für alle gibt es laufend Supervision, Coaching und Weiterbildungen – nicht nur fachlich, sondern

auch zur Stärkung der psychischen Gesundheit. „Vor allem die Beratung ist herausfordernd, da braucht es Unterstützung auf allen Ebenen. Außerdem müssen sich alle laufend weiterentwickeln, um mit den gesetzlichen und technischen Veränderungen Schritt zu halten“, so Rammel. Mitarbeiter:innengespräche helfen, persönliche Ziele mit neuen Anforderungen in Einklang zu bringen. Oder wie Rammel es ausdrückt: „Als Betriebsrat schütze ich nicht VOR den Veränderungen – aber BEI den Veränderungen.“

### **Gut aufgestellt in eine verantwortungsvolle Zukunft**

Das AMS steht an einem Wendepunkt, an dem es nicht nur bestehende Herausforderungen bewältigen, sondern aktiv die Zukunft des Arbeitsmarkts mitgestalten muss. Damit das gelingt, braucht es klare politische Entscheidungen, verlässliche Ressourcen und die Bereitschaft, Veränderungen pragmatisch und professionell umzusetzen. Die Organisation selbst ist mit ihrer erfahrenen Belegschaft, eingespielten Strukturen und gelebter Sozialpartnerschaft gut aufgestellt, um diese Verantwortung zu tragen. ●

	Gemeldete Stellen	Vermittlung
BML	2.952	4.796
BAWL	1.087	9.073
Justiz	1.637	844
BMF	375	13.906
<b>insgesamt</b>	<b>2.402</b>	<b>9.555</b>

## Arbeit für den Öffentlichen Dienst: Das AMS als Vermittlungsdrehscheibe für den Staat

Nicht nur Unternehmen, auch Behörden und Ministerien zählen auf das AMS: Als zentraler Partner der öffentlichen Verwaltung vermittelt es regelmäßig Bewerber:innen in staatliche Dienststellen – von Polizei und Bundesheer bis zur Justiz. Im Jahr 2024 wurden dem AMS 9.555 offene Stellen aus dem öffentlichen Bereich gemeldet. Daraus resultierten fast 40.000 Vermittlungsvorschläge, 4.439 davon führten zu konkreten Anstellungen. Besonders viele Gesuche kamen vom Innenministerium, gefolgt von Justiz, Bundesheer und Finanz. Für bestimmte Berufsgruppen wie den Exekutiv- oder Justizwachdienst bietet das AMS gezielte Vorbereitungskurse an. Auch für andere Bereiche werden maßgeschneiderte Schulungen und Programme zur Unterstützung des Berufseinstiegs angeboten.

Auch die öffentliche Hand spürt den wachsenden Fachkräftemangel. „Geeignete Kandidat:innen zu finden, wird zunehmend schwieriger“, sagt AMS-Vorstandsvorsitzender Johannes Kopf. Gründe dafür seien nicht nur demografische Entwicklungen, sondern auch ein verändertes Verständnis von Arbeit: „Jobsicherheit allein überzeugt viele gut ausgebildete Menschen heute nicht mehr.“ Wichtiger seien Flexibilität, zeitgemäße Arbeitsbedingungen und eine sinnstiftende Tätigkeit. „Viele Dienststellen bieten genau das – aber es braucht eine gezielte Ansprache, vom Stelleninserat bis zum Bewerbungsgespräch“, so Kopf. Für ihn ist klar: Employer Branding wird auch für den öffentlichen Dienst zur zentralen Aufgabe, um junge und qualifizierte Fachkräfte anzusprechen.

# 5 Fragen an ...

**Heinz Rammel**, Vorsitzender der GÖD-Bundesvertretung 26 und des Zentralbetriebsrats im AMS.

**H**einz Rammel ist ein echtes Urgestein der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Seit über vier Jahrzehnten setzt er sich mit unermüdlichem Engagement für die Anliegen der Beschäftigten im AMS ein. Als Vorsitzender des Zentralbetriebsrats und der GÖD-Bundesvertretung 26 war er maßgeblich an der Gestaltung der Ausgliederung des AMS beteiligt und hat die Personalvertretung in ihrer heutigen Form entscheidend mitgestaltet.

**1 Herr Rammel, wie begann Ihr Weg in die Gewerkschaftsarbeit?** Ich habe 1980 als Berater in der Regionalgeschäftsstelle des AMS in St. Pölten begonnen. Nach etwa zehn Jahren stellte sich die Frage: klassische Verwaltungskarriere oder Engagement in der Personalvertretung? Da ich dort bereits aktiv war, entschied ich mich für Letzteres und wurde Fachausschussvorsitzender in Niederösterreich, später kandidierte ich für den Zentralausschuss.

Ein Wendepunkt kam, als Bundesminister Josef Hesoun mich und Herbert Buchinger fragte, ob wir die Ausgliederung des AMS mitgestalten wollen. Das war eine große Aufgabe – rechtlich, organisatorisch und personell. Am 1. Juli 1994 wurde das AMS ausgegliedert, seit 1993 bin ich Vorsitzender des Zentralausschusses und der GÖD-Bundesvertretung.

**2 Was motiviert Sie, sich über so viele Jahre für die Beschäftigten einzusetzen?** Das AMS ist eine unglaublich vielseitige Organisation, die Aufgabe war nie langweilig. Besonders prägend war natürlich, dass ich gemeinsam mit Herbert Buchinger von Anfang an so intensiv in die Gestaltung des AMS involviert war. Wir haben es geschafft, eine Kultur zu entwickeln, in der gemeinsame Verantwortung, lösungsorientiertes Arbeiten und der Wille zum Kompromiss im Mittelpunkt stehen. Das hat für mich immer den Reiz dieser Aufgabe ausgemacht.

**3 Wie schaffen Sie den Ausgleich zu Ihrer intensiven Arbeit?** Segeln ist für mich ein großer Ausgleich –

jedes Jahr machen wir auch einen Segeltörn mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus dem AMS, auf den ich mich immer freue. Außerdem war ich über 20 Jahre lang in einer Band aktiv – ich spiele Gitarre und habe mit Freunden Kommerzmusik gemacht. In der Pension will ich diese Leidenschaft wieder stärker aufleben lassen. Wenn ich ganz abschalten will, setze ich mich aufs E-Bike – besonders gern rund um den Neusiedler See.

**4 Gibt es ein Erlebnis aus Ihrer Gewerkschaftszeit, das besonders in Erinnerung bleibt?** Ich erinnere mich an eine Szene mit Minister Hesoun, der im Zuge des aufreibenden Ausgliederungsprozesses des AMS irgendwann erschöpft sagte: „Ich mag nicht mehr.“ Ich habe daraufhin einen Termin mit Bundeskanzler Vranitzky vereinbart und eine Demo angemeldet – alles genehmigt, mit Polizeiabspernung und allem Drum und Dran. Am Ende kamen nur 20 Leute. Aber Vranitzky nahm sich Zeit, hörte uns mit Händen am Rücken auf und ab gehend zu und sagte dann sinngemäß: „Wenn da eine Demo ist, müssen wir das schon ernst nehmen.“ Das war ein starkes politisches Signal.

**5 Am 1. April 2026 treten Sie in den Ruhestand. Was haben Sie sich für die Zeit vorgenommen?** Am 2. März werde ich 65 und werde nach 46 Jahren im Arbeitsmarktservice, davon über 30 Jahre in der Personalvertretung, in Pension gehen. Ich lebe in einer alten Mühle im Weinviertler Kreuttal – dort gibt's immer etwas zu tun, handwerklich wie organisatorisch. Langweilig wird es bestimmt nicht!



*Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für Ihren nächsten Lebensabschnitt, Herr Rammel!*



Das Präsidium der Jungen GÖD setzt sich aus vier Mitgliedern des neuen Bundesjugendvorstandes zusammen (v. l. n. r.): dem Vorsitzenden Matthias Lasinger, seinen beiden Stellvertreterinnen Victoria Böhm und Claudia Beganovic sowie Dominikus Karl Krall.



GÖD-Bereichsleiter Kollektivverträge Johann Zöhling (li.) und Markus Larndorfer, Bereichsleiter Junge GÖD, freuen sich über die hohe Einsatzbereitschaft der Jugend.



Peter L. Eppinger (li.) im Austausch mit dem Moderator Stefan Lochmahr, der gut gelaunt durch die Wahlveranstaltung führte.

# Junge GÖD schlägt neues Kapitel auf

**Der 26. Mai 2025 war ein Meilenstein für die GÖD-Geschichtsbücher: An diesem Tag fand die konstituierende Sitzung des Bundesvorstandes der Jungen GÖD statt. Mit dem neuen Gremium möchte die GÖD ihr Angebot für junge Arbeitnehmer:innen im Öffentlichen Dienst und deren Sichtbarkeit innerhalb der Gewerkschaft stärken.**

Von DEBORAH GROTHE

„Wären wir heute nicht in der Schenkenstraße, sondern im Vatikan, würde ich jetzt sagen: Habemus Bundesvorstand der Jungen GÖD<sup>1</sup>“, sagt Markus Larndorfer, zuständiger Bereichsleiter im GÖD-Vorstand, in Anspielung auf die im selben Monat stattgefundene Papstwahl. Auf der Bühne in der Wiener Schenkenstraße darf er verkünden, worauf die Menschen im Raum bereits gespannt warten: Der Wahlvorgang zur Gründung des

Junge GÖD-Bundesvorstandes ist abgeschlossen, die Gründungsmitglieder stehen fest.

Der neue Bundesjugendvorstand besteht aus insgesamt 27 Mitgliedern, die unter dem Vorsitz von Matthias Lasinger und seinen beiden Stellvertreterinnen Victoria Böhm und Claudia Beganovic die Interessen der jungen Menschen in der Arbeitswelt vertreten. Dabei werden sie unter anderem gewerkschaftliche Unterstützung bei Fragen und Herausforderungen rund um den Einstieg ins Berufsleben bieten, das bestehende Seminarangebot erweitern und neue Möglichkeiten

<sup>1</sup> Die offizielle Verkündung „Habemus Papam“ – „Wir haben einen Papst“ wird traditionell nach jeder Papstwahl ausgerufen.



*Im Talk mit Markus Larndorfer (li.) und Anabella Rumpeltes (re.) gaben die Präsidiumsmitglieder Matthias Lasinger, Claudia Beganovic, Dominikus Karl Krall und Victoria Böhm Einblicke in die Pläne des neu gegründeten Gremiums der Jungen GÖD (v. l. n. r.).*



*GÖD-Vors.-Stv.<sup>in</sup> Romana Deckenbacher und Matthias Lasinger vor der Veranstaltung im Gespräch.*



*In seiner Rede bedankte sich GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin für das Engagement der jungen Menschen.*



*Geschafft! Der neu gewählte Bundesvorstand der Jungen GÖD und die Ehrengäste aus GÖD-Vorstand und -Präsidium feiern den historischen Gründungstag.*

zur Vernetzung schaffen. „Die Mitglieder der Jungen GÖD sind verschieden in Beruf und Erfahrung, aber geeint in einer Idee. Wir wollen mitgestalten“, betont Matthias Lasinger in seiner Rede vor großem Publikum, das auch mit zahlreichen Ehrengästen aus GÖD-Vorstand und -Präsidium besetzt war.

### **Veranstaltung in voll besetztem Saal**

Zu der Wahlveranstaltung waren 176 wahlberechtigte Mitglieder der Jungen GÖD aus ganz Österreich angereist, um den Mitgliedern des Bundesvorstandes ihre Stimme zu geben. Der nahezu bis auf den letzten Platz gefüllte Raum zeigte das große Interesse an dem neu geschaffenen Angebot. In der GÖD sind mehr als 20 Prozent aller Mitglieder unter 35 Jahre alt und fallen dadurch organisatorisch in den Bereich der Jungen GÖD – ein Bereich, der in Zukunft durch die Pensionierungswelle und die damit verbundenen Neueinstellungen im Öffentlichen Dienst weiter wachsen wird.

Grund genug, den jungen Arbeitnehmer:innen ein legitimiertes Organ in der GÖD zu ermöglichen, das die Anliegen der Jungen GÖD künftig direkt im Bundesvorstand einbringen kann. Denn nicht nur die gewerkschaftliche Jugend selbst hat Lust auf mehr Mitbestimmung. Auch GÖD-

Vorsitzender Eckehard Quin freut sich, ihr mehr Raum innerhalb der Gewerkschaft zu geben. In seinen Begrüßungsworten bedankt er sich für den Einsatz der Jungen GÖD. „Mit der Wahl des ersten Bundesvorstandes der Jungen GÖD schlagen wir ein neues Kapitel auf. Ein Kapitel, das hoffentlich von frischem Wind, neuen Ideen und vor allem von euch, von der jungen Generation geprägt sein wird“, betont er. „Ich denke, ich kann für das ganze Präsidium sprechen, wenn ich sage, dass wir stolz darauf sind, dass ihr euch so zahlreich engagieren wollt. Wir sind sicher, dass ihr mit eurer Energie und Kreativität einen lebendigen und inspirierenden Beitrag zur Entwicklung unserer gemeinsamen Gewerkschaft leisten werdet.“

Ihren neuen Aufgaben blickt der Bundesjugendvorstand voll Tatendrang entgegen. Der zeigt sich auch auf der Bühne: In einer Talkrunde mit dem neuen Präsidium der Jungen GÖD, das sich aus Matthias Lasinger, Victoria Böhm, Claudia Beganovic und Dominikus Karl Krall als Mitglieder des Bundesvorstandes zusammensetzt, gab das Team einen Einblick in seine gemeinsamen Pläne. „Eines unserer großen Ziele ist es, Frauen im Öffentlichen Dienst sichtbar zu machen. Außerdem wollen wir das Bildungsangebot weiter ausbauen“, berichtet



## Im Kurzporträt

### **Matthias Lasinger, Vorsitzender des Bundesvorstandes der Jungen GÖD**

Müsste er sich mit drei Emojis selbst beschreiben, wäre die Auswahl für Matthias Lasinger eindeutig: ein Hase, eine Batterie und ein Blitz – ein „Duracell-Haserl“, wie er lachend sagt. Seine Energie und seinen Tatendrang setzt der neue Vorsitzende des Bundesvorstandes der Jungen GÖD in seinem Berufsleben als Pflichtschullehrer im Bezirk Vöcklabruck ein. „Ursprünglich wollte ich einmal Fußballspieler werden – aber da war leider mit zwölf Jahren schon absehbar, dass sich das technisch nicht ganz ausgehen wird. Jetzt bin ich seit neun Jahren Lehrer, und es ist nach wie vor mein Traumberuf“, erzählt er. „Manchmal frage ich mich, warum nicht jeder diesen Job machen möchte.“ Teamarbeit liegt ihm nicht nur im Klassenzimmer am Herzen, sondern auch in der Gewerkschaftsarbeit. Gerade die Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und beruflichen Hintergründen empfindet er als bereichernd. Auch deswegen engagiert er sich schon seit Langem für das Wohl des großen Ganzen in der GÖD. Für die Arbeit im Bundesjugendvorstand ist der 32-Jährige bereits bestens gerüstet: Neben seiner Rolle im Präsidium ist er unter anderem Vorsitzender der Jungen GÖD Oberösterreich und gewerkschaftlicher Betriebsausschuss-Vorsitzender. „Mir ist wichtig, dass wir die Vielfalt und Diversität in unserem Team als Stärke sehen und gezielt nutzen. Gemeinsam können wir eine Bewegung schaffen, die junge Menschen im Öffentlichen Dienst sichtbar macht, vernetzt und stärkt.“

Matthias Lasinger im Gespräch mit Markus Larndorfer und Jugendsekretärin Anabella Rumpeltes.

Zusätzlich steht als konkretes Projekt der Aufbau der Jungen GÖD in den Bundesländern im Fokus. In der Jugendvertretung in Niederösterreich ist Victoria Böhm als Vorsitzende tätig und bringt aus dieser Rolle bereits Erfahrung in der Gewerkschaftsarbeit mit. „Mir hat immer getaucht, dass man als Gewerkschaft wirklich etwas in der Arbeitswelt bewirken kann. Darum bin ich glücklich, dass ich jetzt so weit bin, dass ich selbst für diese Bewegung sorgen kann“, erzählt die Lehrerin auf der Bühne.

Auch Dominikus Karl Krall freut sich, dass er in große Fußstapfen gewerkschaftlicher Erfolge treten darf. „In der Vergangenheit wurden von den Gewerkschaften große Errungenschaften erreicht. Sie zeigen, was möglich ist und welche Ziele ich in Zukunft erreichen oder verteidigen will. Daran messe ich meine Aufgabe“, betont er.

Allen Beteiligten ist wichtig, die besonderen beruflichen Herausforderungen im Blick zu behalten, vor denen junge Arbeitnehmer:innen oft stehen. „Ich möchte stark und laut sein für die Jungen. Gerade Berufseinsteiger brauchen jemanden, der ihnen Gehör und Vertrauen schenkt; das werden wir von jetzt an noch stärker können“, verspricht Claudia Beganovic. „Wir werden den jungen Menschen eine Stimme geben.“

### **Engagement, das ansteckt**

Den Tatendrang der jungen Menschen nahm der Kommunikationstrainer und ehemalige Radio-Moderator Peter L. Eppinger bei seinem TED-Talk auf und bestärkte sie, sich für ihre Berufswelt einzusetzen. „Ihr seid nicht nur die Zukunft, ihr seid die Gegenwart“, betonte er. „Sollte euch je irgendwer Steine in den Weg legen, nehmt sie und macht’s was draus. Sollte irgendwer euch keinen Platz am Tisch anbieten, nehmt euch einen Stuhl und setzt euch dazu.“

Genau dazu sind die 27 Mitglieder des Bundesvorstandes der Jungen GÖD bereit. Als GÖD-Vors.-Stv. Hannes Gruber als Leiter der Wahlkommission auf die Bühne trat und das offizielle Wahlergebnis verkündete, brach Jubel aus. Matthias Lasinger als frisch gewählter Vorsitzender des Gremiums bedankte sich in seinen Abschlussworten. „Ich werde mich Tag und Nacht für diese Bewegung, für die Gemeinschaft, für euch einsetzen und ich freue mich sehr auf alles, was kommt“, versprach er. „Jetzt GÖD’s los!“ ●

# Demokratie und Partizipation

**Im Rahmen eines ganztägigen Workshops im Anschluss an die Gründung des Junge GÖD-Bundesvorstandes mit rund 60 Teilnehmer:innen stand die Auseinandersetzung mit aktuellen Herausforderungen und Chancen für demokratische Teilhabe im Mittelpunkt.**

Von ANABELLA RUMPELTES

Den Auftakt für den Workshop rund um das Thema Demokratie lieferte Paul Eiselsberg vom Institut für Markt- und Sozialanalysen (IMAS) International mit theoretischem Input. Er beleuchtete zentrale gesellschaftliche Entwicklungen wie den demografischen Wandel, den Wertewandel und veränderte Mediennutzungsmuster.

Paul Eiselsberg zeichnete das Bild einer Gesellschaft im Wandel: Nebeneinander bestehende Lebensrealitäten und Generationen verändern grundlegend die Art, wie man Zielgruppen anspricht. Junge Menschen orientieren sich zunehmend an Werten wie Individualisierung, Gesundheit, Mobilität, Wandel und Internationalisierung, während traditionelle Vorstellungen wie Sicherheit und Stabilität an Bedeutung verlieren. Zudem zeigten sich markante Veränderungen im Medienverhalten: Klassische Medien wie Fernsehen oder Print erreichen die junge Generation kaum noch. Für erfolgreiche Beteiligungsformate sind neue Kommunikationswege notwendig.

## Perspektiven sammeln, Lösungen entwickeln

Im anschließenden Workshop wurden vier zentrale Fragestellungen bearbeitet. In rotierenden Kleingruppen konnten sich die Teilnehmenden mit allen Fragestellungen beschäftigen und gemeinsame Lösungen finden.

### 1. Wofür braucht es die Junge GÖD?

Die Junge GÖD wird als Sprachrohr junger öffentlicher Bediensteter verstanden – als Plattform für Austausch, Interessenvertretung und Weiterbildung. Sie soll junge Menschen dort abholen, wo sie stehen, und ihre Themen aufgreifen – von Work-Life-Balance bis zu digitalen Kompetenzen. Ihre Aufgabe ist die Motivation und Begleitung junger Kolleg:innen und die Priorisierung ihrer Themen. Zudem möchte die

Junge GÖD die gezielte Förderung und die Vernetzung innerhalb des Öffentlichen Dienstes stärken.

### 2. Wie kann man junge Menschen für die Beteiligung und das Mitmachen gewinnen?

Hierzu sollen digitale Tools und moderne Kommunikationskanäle sowie persönliche Peer-to-Peer-Kommunikation genutzt werden. Gemeinsame Erfolgserlebnisse durch persönliches Engagement stärken den Zusammenhalt: Die Beteiligung von jungen Kolleg:innen aus dem Öffentlichen Dienst soll für diese als Erlebnis gestaltet werden.

### 3. Was sind die Werterhaltungen der GÖD?

Die junge Generation wünscht sich eine GÖD, die Haltung zeigt und Verantwortung übernimmt, offen für neue Ideen ist und Gleichberechtigung wie Generationengerechtigkeit ernst nimmt. Als Wegbegleiter junger Menschen soll sie Gemeinschaft, Transparenz, Verlässlichkeit und Mitbestimmung leben.

### 4. Welche Rolle spielt die Junge GÖD innerhalb der Gewerkschaft?

Die Junge GÖD wurde als Impulsgeberin, Zukunftswerkstatt und Brückenbauerin zwischen den Generationen verstanden. Ihre Aufgabe besteht nicht nur in der Interessenvertretung, sondern auch in der Entwicklung und dem Einbringen innovativer Ideen in die Gesamtorganisation. Der Fokus liegt auf Aus- und Weiterbildung, Persönlichkeitsentwicklung und der direkten Kommunikation mit Funktionär:innen.

## Fazit

Der Workshop hat gezeigt: Die Junge GÖD kann und soll eine zentrale Rolle in der Weiterentwicklung demokratischer Beteiligung einnehmen – nah an den Lebenswelten junger Menschen, wertorientiert und zukunftsgerichtet. Der Tag war ein lebendiges Beispiel für gelebte Partizipation. ●



# Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters

Im Vollzug der Besoldungsreform 2023 aufgetretene Unstimmigkeiten wurden behoben

Im Zuge der Besoldungsreform 2019 wurde das Besoldungsdienstalter (BDA) jener Bediensteten, die gewisse Kriterien erfüllten, nach Ermittlung eines sogenannten Vergleichsstichtages neu festgesetzt. Das BDA erhöhte sich um den zwischen dem Vergleichsstichtag und dem (alten) Vorrückungsstichtag liegenden Zeitraum, wenn der Vergleichsstichtag vor dem Vorrückungsstichtag lag, was nur dann nicht der Fall war, wenn bei der Berechnung des Vorrückungsstichtages in der Vergangenheit Fehler zugunsten der Bediensteten gemacht wurden. Basierend auf einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 20. April 2023 hat der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) mit Erkenntnis vom 18. Juli 2023 ausgesprochen, dass der in der Besoldungsreform 2019 vorgesehene „Pauschalabzug“ von vier Jahren bei den sonstigen Zeiten eine Altersdiskriminierung begründet. Nach intensiven Verhandlungen mit dem Dienstgeber wurden die Modalitäten der Anrechnung der sonstigen Zeiten durch die Besoldungsreform 2023 rückwirkend neugestaltet.

## Aktuelle Problematik

Im Zuge der Umsetzung der Besoldungsreform 2023 (§ 169f GehG bzw. § 94b VBG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2023) zeigte sich, dass das Ziel der Beseitigung altersdiskriminierender Regelungen nicht vollständig erreicht wurde. Grund dafür waren die halbjährlichen Vorrückungstermine (1. Januar, 1. Juli), die sich vom früheren (altersdiskriminierenden) Vorrückungsstichtag ab-



*Mag.ª Veronika Höfenstock ist Bereichsleiterin Dienstrecht und Präsidiumsmitglied in der GÖD*



*Dipl.Päd.ª Daniela Rauchwarter MA, Bereichsleiterin Besoldung und Vorsitzender-Stellvertreterin in der GÖD*

leiteten und die durch die pauschale Überleitung im Zuge der Besoldungsreform 2015 (gemäß § 169c GehG, allenfalls in Verbindung mit § 94a Abs. 1 VBG) im BDA weiterhin abgebildet sind.

Um weiteren Verwaltungsaufwand zu vermeiden, wurden Anfang April 2025 daher sämtliche technische Systeme (PM-SAP Infotyp sowie der Online-Vergleichsrechner) vorübergehend für alle weiteren Eingaben gestoppt. Parallel dazu wurde sozial-

partnerschaftlich eine für die Zukunft kostenneutrale Lösung erarbeitet, die im Juni im Nationalrat beschlossen wurde.

## Legistische Anpassung

Die Bestimmungen über die Ermittlung des Vergleichsstichtages sind unverändert. Die vorzunehmenden Adaptierungen, die amtswegig erfolgen, beschränken sich auf mathematische Operationen. Ein erneutes Ermittlungsverfahren ist daher nicht durchzuführen.

## Die Eckpunkte der Adaptierungen im Überblick:

- Bei der Vergleichsberechnung wird nun **nicht** mehr auf die **zeitliche Differenz zwischen dem Vorrückungsstichtag und dem Vergleichsstichtag**, sondern auf die **zeitliche Differenz zwischen dem alten Vorrückungs-Anfangstermin** (bezogen auf den Vorrückungsstichtag) **und dem fiktiven Vorrückungs-Anfangstermin** (bezogen auf den Vergleichsstichtag) abgestellt.
- Im Ergebnis werden die betroffenen Bediensteten so gestellt, als ob ihr Vorrückungs-Anfangstermin



und ihre Einstufung bereits bei ihrem Dienstantritt nach den Vorschriften über den Vergleichsstichtag ermittelt worden wären. Bei Personen mit identem Lebenslauf kann es somit zu keinen Abweichungen mehr kommen, und diese Betroffenen weisen nun ausnahmslos das gleiche BDA auf.

Beispiel:

Vorrückungsstichtag alt	Vergleichsstichtag
15.10.1985	29.8.1983
zugehöriger Vorrückungs-Anfangstermin (alt)	zugehöriger Vorrückungs-Anfangstermin (fiktiv)
1.1.1986	1.7.1983

Die fiktive Person in diesem Beispiel gewinnt durch die Besoldungsreform 2023 778 Tage (Zeit zwischen dem 29.8.1983 und dem 15.10.1985). Durch die nun erfolgte Reparatur kommen weitere 137 Tage dazu (Zeit zwischen dem 1.7.1983 und dem 1.1.1986 = 915 Tage).

### Wer ist betroffen?

Betroffen sind Bundesbedienstete und Landeslehrer:innen, die bereits von den Besoldungsreformen 2019 und 2023 umfasst waren. Konkret bedeutet dies:

Amtswegig erfolgt eine Neufestsetzung des BDA bei allen Bundesbediensteten und Landeslehrer:innen,

- die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienst-

rechts-Novelle 2019 (8. Juli 2019) im Dienststand befanden **und**

- die im Rahmen der Besoldungsreform 2015 ins neue System übergeleitet wurden **und**
- deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtages unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte.

Zusätzlich sind von der amtswegigen Neufestsetzung auch jene Bundesbediensteten und Landeslehrer:innen umfasst, deren BDA im Zuge der Besoldungsreform 2019 auf Antrag neu festgesetzt wurde.

Die neue Rechtslage kann eine Veränderung des aufgrund der Besoldungsreform 2023 ermittelten BDA um maximal sechs Monate bewirken. Eine Verschlechterung in Bezug auf die Besoldungsreform 2019 ist ausgeschlossen.

Sind im Rahmen der Umsetzung der Besoldungsreform 2023 bereits Zahlungen des Dienstgebers erfolgt und ergibt die Neuberechnung eine Verschlechterung, so gelten die ausgezahlten Beträge als **im guten Glauben verbraucht** und müssen daher nicht zurückgezahlt werden. Falls sich das BDA durch die Neuberechnung erhöht, kommt es zu einer weiteren Nachzahlung rückwirkend bis 1. Mai 2016.

Trotz der prekären Budgetsituation des Bundes konnte rasch eine Lösung gefunden werden, die insgesamt keine Einsparungen mit sich bringt. ●



# Ferienspiel mit Blaulichtcharme

**Die Landespolizeidirektion Wien präsentiert sich heuer erneut beim beliebten Sommer-Ferienspiel von WienXtra als engagierter Bildungspartner.**

Von VANESSA GAZZARI

Beim WienXtra-Ferienspiel für Kinder und Familien wird erlebbar, wie sich anspruchsvolle Themen von Verkehrssicherheit bis Zivilcourage kindgerecht vermitteln lassen. Die Landespolizeidirektion Wien agiert dabei nicht mit erhobenem Zeigefinger, sondern auf spielerische Weise, mit Offenheit und praktischen Einblicken.

## Polizeialltag zum Mitmachen

Zwischen Anfang Juli und Ende August bringt die Polizei an vier Standorten in der Stadt jungen Besucher:innen ihre Arbeit erlebnisorientiert näher. Den Anfang macht am 5. Juli der Schulverkehrsgarten Prater: Dort dreht sich alles ums Fahrrad und das sichere Verhalten im Straßenverkehr. Weiter geht es am 26. Juli bei der Wasserpolizei – eine Bootsfahrt mit Blaulicht inklusive. Am 16. August öffnet die Rossauer Kaserne ihre Tore, mit Vorführungen, Klettereinheiten am Übungsturm der Einsatzeinheit WEGA (Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung) und spannenden Einblicken in die Ausrüstung. Den Abschluss macht die Polizeidiensthundeeinheit am 23. August in Floridsdorf. Im Fokus stehen hier die vierbeinigen Einsatzkräfte, die ihr erstaunliches Können zeigen – um danach Applaus und Streicheleinheiten zu lukrieren.

## Mehr als Blaulicht

Begleitet werden alle Termine von einem vielfältigen Rahmenprogramm: Verkehrserziehung mit dem Fokus „Toter Winkel“, kriminalpolizeiliche Beratung und die beliebte Technik- und Geräteschau gehören ebenso dazu wie Kinderschminken, Hüpfburg und

kreative Mitmachstationen. Und wenn zwischen durch plötzlich ein Funkwagen spricht, ist das kein Wunder – sondern „Gustav“.

## Termine WienXtra-Ferienspiel 2025 mit der Polizei Wien

Jeweils 13:00–18:00 Uhr, Eintritt frei

**Keine Anmeldung erforderlich.** Einfach vorbeikommen, mitmachen, Fragen stellen und erleben, wie moderne Polizeiarbeit heute aussieht: Das Ferienspiel ist damit nicht nur Freizeitgestaltung, sondern ein wertvoller Beitrag zur Vertrauensbildung und Nachwuchsarbeit.



Alle Details unter:

[polizei.gv.at/wien/lpd/termine/termine.aspx](https://polizei.gv.at/wien/lpd/termine/termine.aspx)

- **5. Juli:** 1020 Wien, Schulverkehrsgarten Prater, Hauptallee 98  
Schwerpunkt: Alles rund ums Fahrrad
- **26. Juli:** 1020 Wien, Handelskai 267, bei der Wasserpolizei  
Schwerpunkt: Mitfahrt auf dem Polizeiboot
- **16. August:** 1090 Wien, Schlickplatz 6, Rossauer Kaserne  
Schwerpunkt: Kletterturm und WEGA-Vorführungen
- **23. August:** 1210 Wien, Hofherr-Schranz-Gasse 6  
Schwerpunkt: Polizeidiensthundeeinheit im Einsatz
- **Und bei allen Terminen:** Funkwagen „Gustav“, Polizei-Motorrad, Kinderschminken, Hüpfburg, Verkehrserziehung, Geräteschau, Beratung & Kinderpolizei



# Salzgeschichte trifft Sommergenuss am Traunsee

*Der Traunsee – tief, geheimnisvoll und traditionsreich*

Gehen Sie an Bord des historischen Raddampfers **Gisela** und folgen Sie den Spuren des weißen Goldes auf dem *Historischen Salzweg*. Spannende Geschichten lassen vergangene Zeiten lebendig werden. Ein eindrucksvolles Erlebnis für Jung und Alt – mit atemberaubendem Blick auf die Kulisse des Salzkammerguts.

**Termine:** 6. und 20. Juli, 3. und 24. August 2025

**Dauer:** 1,5 Stunden

**Preis:** Erwachsene € 31, Senioren € 27,  
Kinder ab 6 Jahren € 18

Wer das Flair dieser einzigartigen Region noch intensiver spüren möchte, für den ist die Pauschale „**Dolce Vita am Traunsee**“ genau das Richtige: vier Übernachtungen in einer Unterkunft Ihrer Wahl, Kaffee und Kuchen, eine spannende Traunseeschiffahrt sowie ein Eintritt in das charmante Kammerhofmuseum.

**Verfügbarkeit:** 29. Mai bis 4. Oktober 2025

**Preis:** ab € 280 pro Person

**Unser Tipp:** Kombinieren Sie beide Angebote und erleben Sie die perfekte Mischung aus gelebter Geschichte und zeitgemäßem Lebensgefühl – ganz im Zeichen des Salzes und des Genusses.

**Ein besonderes Veranstaltungshighlight**

Am 4. September 2025 findet in der Region Traunsee-Almtal die bereits 5. Lange Nacht der Industriekultur statt – bei freiem Eintritt! Entdecken Sie die spannenden Industriegeschichten der Region: von alten Handwerksbetrieben über historische Fabriken bis zu modernen Produktionsstandorten. Freuen Sie sich auf exklusive Führungen, Ausstellungen, Musik, Kulinarik und Mitmachstationen für Groß und Klein. Anmeldung ab Juli unter: [industriekultur.at](http://industriekultur.at)



## Buchung & Information:

Tourismusverband Traunsee-Almtal  
Toscanapark 1, 4810 Gmunden  
[info@traunsee-almтал.at](mailto:info@traunsee-almтал.at)

[traunsee-almтал.at](http://traunsee-almтал.at)



# Internationaler Tag für Frauengesundheit

**Unsere Gesundheit ist wertvoll – schenken wir ihr die Aufmerksamkeit, die sie verdient!**

**F**rauengesundheit ist ein zentrales Thema der öffentlichen Gesundheit und umfasst zahlreiche Aspekte, die Frauen im Laufe ihres Lebens betreffen. Obwohl Frauen statistisch eine höhere Lebenserwartung als Männer haben, verbringen sie laut dem Frauengesundheitsbericht 2022 im Durchschnitt mehr Jahre in schlechter Gesundheit. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Sie reichen von biologischen Unterschieden über gesellschaftliche Rollenbilder bis hin zu sozio-ökonomischen Faktoren. Frauen zeigen allerdings ein anderes Gesundheits- und Risikoverhalten als Männer, etwa bei Ernährung, Bewegung oder im Umgang mit Alkohol und Tabak. Auch nehmen sie Gesundheitsleistungen häufiger in Anspruch und stellen spezifische Anforderungen an das Gesundheitssystem. Frauengesundheit ist eng mit den verschiedenen Lebensphasen verbunden. Themen wie Menstruation, Wechseljahre, Menopause sowie Schwangerschaft und Geburt, aber auch gynäkologische Erkrankungen wie Endometriose betreffen Frauen entweder ausschließlich oder in besonderem Maße. Frauenspezifische medizinische Beschwerden finden jedoch oft noch zu wenig Beachtung. Um die gesundheitliche Chancengerechtigkeit zu verbessern, hat das österreichische Sozialministerium einen Aktionsplan Frauengesundheit mit 17 Wirkungszielen und 40 Maßnahmen entwickelt. Dieser Aktionsplan wird im Rahmen des jährlichen FrauengesundheitsDialogs weiterentwickelt und überprüft. Wichtige Schwerpunkte sind dabei die psychische



Mag.<sup>o</sup> Ursula Hafner  
ist GÖD-Vorsitzender-Stv.<sup>in</sup> und  
Bereichsleiterin  
GÖD-Frauen

Gesundheit, die Stärkung des Selbstbildes von Frauen sowie die Verbesserung des Zugangs zu Gesundheitsleistungen, insbesondere für vulnerable Gruppen. Selbstfürsorge fällt Frauen leider oft schwer, weil sie durch gesellschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen mit einer Vielzahl von Belastungen – insbesondere der Mehrfachbelastung durch Erwerbsarbeit, unbezahlter Care-Arbeit und Mental Load (die unsichtbare Denkarbeit rund um Familie, Haushalt und Care-Aufgaben) – konfrontiert sind, die wenig Raum für persönliche Erholung und Gesundheit lassen.

Ein gutes Zeitmanagement und die Fähigkeit, Grenzen zu setzen, helfen, die Arbeitsbelastung zu steuern und Überforderung zu vermeiden. Pausen sind wichtig, um Erholung zu ermöglichen und langfristig die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Zudem kann die bewusste Wahrnehmung und Regulierung der eigenen Bedürfnisse dazu beitragen, psychische Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit zu fördern. Mein Appell an uns alle (auch an mich 😊): Nehmen wir uns bewusst Zeit für uns selbst und schauen wir auf uns! Denn unsere Gesundheit verdient Aufmerksamkeit – dazu gehört, die eigenen Gesundheitsbedürfnisse wichtig zu nehmen und aktiv ärztliche Unterstützung zu suchen, wenn Beschwerden auftreten, damit selbstbestimmte Entscheidungen über die eigene Gesundheit möglich sind. Als Personalvertreterinnen, Betriebsrätinnen und GÖD-Funktionärinnen setzen wir uns unermüdlich für unsere Kolleg:innen ein – tun wir das auch für uns selbst! ●



**Im GÖDcast: Frauengesundheit stärken – über Vorsorge, Prävention und Selbstfürsorge** mit Primaria Dr.<sup>in</sup> Gudrun Wolner-Strohmeyer, Chefärztin der BVAEB, und Mag.<sup>a</sup> Ursula Hafner, Frauenvorsitzende und stv. Vorsitzende der GÖD.  
[goed.at/podcast](https://goed.at/podcast)



# Reichweite, die wirkt – Radio GÖD auf DAB+

## Klarer Empfang für klare Positionen

Viele, die in die Arbeit pendeln, kennen es: Man steigt ins Auto, der Morgen ist stressig, der Kaffee to-go heiß – und dann ... rauscht das Radio. Empfangsstörungen, krächzende Stimmen, Funklöcher: Für viele ist das Alltag. Aber nicht für diejenigen, die Radio GÖD hören. Denn wer schon auf DAB+ umgestiegen ist, hört klarer und besser. Und das garantiert werbefrei.

Dabei hören 79 Prozent der Menschen mit DAB+-Abdeckung mehrmals pro Woche Radio, 57 Prozent sogar (fast) täglich. Rund 35 Prozent der Nutzer:innen haben die neuen DAB+-Sender wie Radio GÖD bemerkt, und 79 Prozent davon empfinden sie als Bereicherung.<sup>1</sup>



Anja-Therese Salomon, BA MSc (WU) leitet die Abteilung Multimedia, Presse und PR

### Der Öffentliche Dienst hört zu – und findet Gehör

Ob in Vorarlberg oder im Waldviertel: DAB+ ermöglicht es, Radio GÖD rund um die Uhr, österreichweit, kostenfrei, unabhängig von Internet und Abo-Zwang zu hören. Für uns als Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist das ein wichtiger Zugang: Information muss verlässlich erreichbar sein. DAB+ ermöglicht genau das, um unsere Mitglieder über Gewerkschaftspolitisches auf dem Laufenden zu halten. Mit dieser technischen Reichweite wächst auch unsere politische Reichweite, um uns Gehör zu verschaffen und unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen. ●

<sup>1</sup> Ergebnisse der RTR DAB+ Bekanntheits- und Reichweitenstudie 2025 mit 2.900 Teilnehmer:innen.

## KANN ICH RADIO GÖD AUF DAB+ EMPFANGEN? EIN CHECK IN 3 SCHRITTEN!

### 1. Geräte prüfen:

- **Auto:** Viele Neuwagen ab 2021 haben serienmäßig ein DAB+ Radio  
Tipp: Im Menü nach „DAB+“ suchen.
- **Zuhause:** Steht auf dem tragbaren Radio-Empfangsgerät „DAB“ oder „DAB+“ oder hat es ein entsprechendes Logo? Dann ist es wahrscheinlich empfangsbereit.

### 2. Empfangscheck online machen:

- **Empfangs-Check unter:**  
[dabplus.at/programme](http://dabplus.at/programme)  
Diese Seite zeigt an, welche DAB+-Sender in der jeweiligen Region verfügbar sind. Radio GÖD ist national empfangsbereit.

### 3. Testlauf starten:

- **Sendersuchlauf durchführen:**  
Wenn du ein DAB+-fähiges Gerät besitzt, führe einen automatischen Sendersuchlauf durch. Findest du Radio GÖD unter \*MUSIKSENDER\*GÖD, bist du auf Empfang!



### Du hast kein DAB+-fähiges Gerät?



Dann höre Radio GÖD in der Radio GÖD App oder unter [goed.at/radio!](http://goed.at/radio!)



# Tätigkeitsbericht der PVAB

**Die Personalvertretungsaufsichtsbehörde ist ein wichtiges Kontrollorgan und trägt mit ihren Entscheidungen wesentlich zur Entwicklung entsprechender Judikatur in Bezug auf das Personalvertretungsgesetz bei.**

Jedes Jahr veröffentlicht die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) ihren Tätigkeitsbericht über das abgelaufene Jahr.<sup>1</sup> Die PVAB ist nach der letzten Novelle des Bundesministeriengesetzes nun beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Die Rechtsgrundlage für diese Behörde sind die Paragraphen 39 bis 41h des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG). Die Aufsichtsbehörde besteht aus einer oder einem rechtskundigen Vorsitzenden, einer oder einem rechtskundigen Bundesbediensteten des Aktivstands als Vertretung des Dienstgebers und einer oder einem rechtskundigen Bundesbediensteten des Aktivstands als Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, wobei die letztgenannte Person von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst der Bundesregierung namhaft gemacht wird. Die rechtskundigen Mitglieder der Aufsichtsbehörde sind vom Bundespräsidenten auf Vorschlag der Bundesregierung mit Wirkung vom 1. Jänner eines Kalenderjahres für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Für jedes Mitglied sind zwei Ersatzmitglieder zu bestellen. Es ist verfassungsrechtlich gewährleistet, dass die Mitglieder der PVAB in Ausübung dieses Amtes weisungsfrei sind.

Dieser Behörde obliegt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane (nachfolgend „PV-Organ“), welche insbesondere die Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines PV-Organs, welche die Verletzung ihrer Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet.<sup>2</sup> Das bedeutet, dass sich sowohl Bedienstete als auch Dienstgeberrepräsentanten über eine vermeint-



*Dr. Martin Holzinger  
ist Leitender Zentral-  
sekretär der GÖD*

liche Verletzung der Geschäftsführung eines PV-Organs bei der PVAB beschweren können. Es kann sich jedoch auch ein einzelnes Mitglied eines solchen PV-Organs über die Geschäftsführung des PV-Organs beschweren, dem es selbst angehört.

Vom Jahr 2023 auf 2024 hat sich die Zahl der eingelangten Anträge von 20 auf 39 fast verdoppelt. Schon allein diese Tatsache unterstreicht die Wichtigkeit der PVAB. Die Aufsichtsbehörde ist bei Handhabung ihres Aufsichtsrechts ins-

besondere berechtigt, erforderliche Auskünfte vom betroffenen PV-Organ einzuholen. Dieses hat der Aufsichtsbehörde die verlangten Auskünfte umgehend zu erteilen. Bei diesen Auskünften gilt nicht die Verschwiegenheitspflicht, der die Mitglieder eines PV-Organs grundsätzlich unterliegen.<sup>3</sup>

## **Auflösung von Beschlüssen eines Ausschusses**

Die PVAB ist berechtigt, rechtswidrige Beschlüsse der PV-Organ aufzuheben. Sie kann sogar ein PV-Organ auflösen, wenn dieses seine Pflichten dauernd verletzt.<sup>4</sup> Der Entzug des Mandats einer gewählten Person eines solchen Organs steht ihr hingegen nicht zu.<sup>5</sup> Die Aufhebung von Beschlüssen und die Auflösung eines PV-Organs erfolgen durch Bescheid.

Für die aufsichtsbehördlichen Verfahren gilt das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz (AVG). Behauptet eine Partei des Verfahrens, durch den Bescheid in ihren subjektiven Rechten verletzt zu sein, kann gegen den Bescheid der PVAB wegen Rechtswidrigkeit Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) erhoben werden. Das BVwG kann von den Parteien des Verfahrens auch wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die PVAB

angerufen werden. Mit einem weiteren Rechtszug kann dann noch der VwGH bzw. der VfGH befasst werden.

Die PVAB ist auch für die Erstellung von Gutachten zuständig, sofern zwischen den zuständigen Organen der Zentralstelle und dem zuständigen Zentralausschuss (ZA) kein Einvernehmen über eine bestimmte, vom Dienstgeber beabsichtigte Maßnahme erzielt werden kann. In der Regel handelt es sich dabei um ein „Vorlageverfahren“ gemäß § 10 PVG, in dem auch schon auf Dienststellen- und/oder Fachausschussebene keine Einigung erzielt werden konnte. Es entscheidet dann zwar die Ressortleitung, jedoch ist zuvor mit dem ZA persönlich darüber zu beraten und auf dessen Verlangen ein Gutachten der PVAB zur Streitfrage einzuholen. Dieses Gutachten hat die PVAB innerhalb von vier Wochen zu erstatten.<sup>6</sup>

### **Feststellung einer Gesetzesverletzung**

Eine wichtige Kontrollfunktion der PVAB besteht in der Beschwerdemöglichkeit eines PV-Organen wegen einer behaupteten Verletzung des PVG innerhalb des letzten Jahres durch ein Organ des Dienstgebers.<sup>7</sup> Jede solcher Beschwerden ist von der Aufsichtsbehörde zu prüfen. Bis zum Jahr 2014 war eine wiederholte Verletzung des PVG durch den Dienstgeberrepräsentanten erforderlich. Aufgrund einer Novellierung<sup>8</sup> des § 41 Abs 4 PVG kann nun bereits ein einmaliger Verstoß gegen das PVG durch ein Organ des Dienstgebers sanktioniert werden. Solche Beschwerden sind vom betroffenen PV-Organ im Wege des ZA bei der PVAB einzubringen. Gelangt der ZA zu der Ansicht, dass die Beschwerde unbegründet ist, so hat er sich mit dem antragstellenden PV-Organ zu beraten. Kommt dann jedoch ein Einvernehmen darüber nicht zustande, so hat der ZA die Beschwerde dennoch an die Aufsichtsbehörde weiterzuleiten. Hier ist also unter anderem der Dienststellen- oder Fachausschuss „stärker“ als der beim jeweiligen Ressort eingerichteten ZA. Kommt die PVAB zu der Ansicht, dass das Organ des Dienstgebers das PVG innerhalb des letzten Jahres verletzt hat, kann der ZA binnen sechs Wochen nach Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung von der Leitung der zur Dienstaufsicht über das Organ des Dienstgebers zuständigen Dienstbehörde (Personalstelle) eine schriftliche Stellungnahme verlangen. Diese Stellungnahme hat zum Inhalt, ob und wenn ja, welche Maßnahmen gegenüber diesem Organ des Dienstgebers ergriffen wurden, um künftig eine Verletzung der Vorschrif-

ten des PVG zu vermeiden. Weiters ist darüber zu informieren, ob und welche dienstrechtlichen Maßnahmen gegenüber dem verantwortlichen Organ des Dienstgebers ergriffen wurden. Wenn keine Maßnahmen getroffen wurden, müssen die Gründe dafür angegeben werden. Auch bei diesen Verfahren ist ein deutlicher Anstieg von über 100 % zu verzeichnen, im Jahr 2024 wurden 12 solcher Anträge an die PVAB gestellt, 10 Anträge wurden bereits erledigt. Bei 9 von diesen 10 erledigten Fällen kam die Aufsichtsbehörde zu dem Ergebnis, dass das PVG tatsächlich verletzt wurde. Dies unterstreicht die Wichtigkeit dieser Überprüfungsmöglichkeit. Die „Dunkelziffer“ der PVG-Verletzungen durch Repräsentanten des Dienstgebers wird wohl höher liegen. Die Überprüfungsmöglichkeit durch die Anzeige über den ZA an die PVAB soll auch nur als „letztes Mittel“ verstanden werden. In den meisten Fällen mag es ausreichen, wenn das PV-Organ die betroffene Führungskraft auf die Verletzung des PVG aufmerksam macht und diese Führungskraft dann gesetzeskonform die Personalvertretung befasst. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass nicht alle Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter über ausreichende Kenntnisse über ihre Verpflichtungen nach dem PVG verfügen, beispielsweise die Verpflichtung der vorherigen und fristgerechten Einbindung der zuständigen Personalvertretung vor der Umsetzung einer geplanten Maßnahme im Sinne des § 9 PVG.

Die Verfahrensdauer lag in allen im Berichtsjahr 2024 erledigten Fällen deutlich unter der nach § 73 AVG höchstzulässigen Entscheidungsfrist von sechs Monaten, zeigt also, dass diese Aufsichtsbehörde sehr effizient arbeitet. Die von der PVAB entwickelte Judikatur wird im von der GÖD herausgegebenen Buch „Bundes-Personalvertretungsrecht“ wiedergegeben, welches entweder in gedruckter Form verfügbar oder aber auch online über die GÖD-App abrufbar ist. ●

<sup>1</sup> [oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2025/02/Bericht-2024.pdf](https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2025/02/Bericht-2024.pdf).

<sup>2</sup> § 41 Abs 1 PVG.

<sup>3</sup> § 26 PVG.

<sup>4</sup> § 41 Abs 2 PVG.

<sup>5</sup> Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht kann hingegen der Zentralwahlausschuss das Mandat eines einzelnen Personalvertreters aberkennen.

<sup>6</sup> In den letzten Jahren wurden jedoch keine entsprechenden Gutachten in Auftrag gegeben.

<sup>7</sup> § 41 Abs 4 PVG.

<sup>8</sup> BGBl I 58/2014 vom 1. 8. 2014.

# Ausbildungs- kostenrückerersatz: Worauf es ankommt

**Sowohl im allgemeinen Arbeitsrecht als auch in den Dienstrechten des Öffentlichen Dienstes finden sich Regelungen über den Anspruch des Arbeitgebers auf den Rückerersatz von Ausbildungskosten. Worauf kommt es aber an, ob diese schlagend wird?**

## Auf die Art der Ausbildung

Die Ausbildung muss Kenntnisse vermitteln, die auch bei anderen Arbeitgebern verwertet werden können, also einen (potenziellen) Mehrwert am Arbeitsmarkt darstellen. Ausdrücklich nicht ersatzfähig sind bloße Einschulungskosten, die also nur der innerbetrieblichen Orientierung dienen. In diesem Sinne ist im Dienstrecht des Bundes auch ein Rückerersatz der Kosten der Grundausbildung ausgeschlossen.



*Mag. Stefan Jöchtl  
ist Leiter der Rechts-  
abteilung der GÖD*

Absolvierung einer Ausbildung bindet, führt ein unverschuldet (z. B. zufolge körperlicher oder geistiger Unfähigkeit) nicht erfolgreicher Abschluss zum Nichtentstehen der Rückerersatzverpflichtung.<sup>2</sup> Auch wenn das Dienstrecht der Gebietskörperschaften den erfolgreichen Abschluss nicht immer ausdrücklich verlangt, ist davon auszugehen, dass nur eine abgeschlossene Ausbildung tatsächlich verwertbar – und somit rückerersatzfähig – ist.

## Auf die Art der Beendigung

Ein Rückerersatz ist grundsätzlich nur dann statthaft, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer<sup>1</sup> zurechenbar ist. Das ist der Fall, wenn dieser selbst das Arbeitsverhältnis kündigt, verschuldet entlassen wird, unbegründet vorzeitig austritt, sowie bei einer einvernehmlichen Beendigung. Aber auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber, die durch ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers begründet ist, besteht eine Rückerersatzverpflichtung. Keine Rückerersatzverpflichtung besteht daher bei Zeitablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, einer Kündigung wegen Inanspruchnahme eines gesetzlichen Pensionsanspruches, unbegründeter Entlassung, berechtigtem Austritt und generell im Probemonat.

## Auf den Abschluss der Ausbildung

Da im allgemeinen Arbeitsrecht das Gesetz die Verpflichtung zum Rückerersatz an die erfolgreiche

## Auf die Vereinbarung

Im allgemeinen Arbeitsrecht besteht eine Verpflichtung zum Rückerersatz nur, wenn vor jeder bestimmten Ausbildung eine konkrete schriftliche Vereinbarung erfolgt, aus der auch die konkrete Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten hervorgeht.<sup>3</sup> Eine pauschale Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder der bloße Verweis auf einen Kollektivvertrag, der lediglich einen Rahmen, aber keine exakten Kriterien für den Rückerersatz festlegt,<sup>4</sup> sind daher nicht ausreichend, ebenso wenig eine erst nach Ausbildungsbeginn erfolgte Rückerersatzvereinbarung.<sup>5</sup> Dem Formerfordernis der Schriftlichkeit wird nur dann entsprochen, wenn beide Parteien den Vertrag unterzeichnet haben. Liegt also keine Gegenzeichnung durch den Arbeitgeber vor, ist die Vereinbarung nicht wirksam zustande gekommen.<sup>6</sup>

Im Bereich des Bundesdienstrechtes besteht die Rückerersatzverpflichtung unmittelbar aufgrund des Gesetzes, sodass eine gesonderte Vereinbarung nicht erforderlich ist. Die allenfalls zu ersetzenden



Kosten sind aber am Ende der Ausbildung festzustellen und dem Dienstnehmer durch die Dienstbehörde (Personalstelle) bekannt zu geben.

### **Auf die richtige Berechnung**

Die Höhe des Rückersatzes ist dadurch begrenzt, dass ein solcher für maximal vier Jahre (bei besonderen Ausbildungen acht Jahre) ab dem Ende der Ausbildung verlangt werden kann und dieser aliquot, für jeden zurückgelegten Monat vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, berechnet sein muss. Wird im allgemeinen Arbeitsrecht in der Rückersatzvereinbarung gegen die Berechnungsvorgabe verstoßen, ist die Rückzahlungsverpflichtung gänzlich nichtig und nicht etwa an die gesetzliche Vorgabe anzupassen.<sup>7</sup>

Rückersatzfähig sind nur tatsächlich aufgewendete (und angemessene) Kosten. Diese können auch Reisespesen sowie ein Entgelt umfassen, das während einer Freistellung von der Dienstleistung während der Dauer der Ausbildung gezahlt wurde.

Im Bereich der Dienstrechte des Öffentlichen Dienstes sind die Berechnungsgrundlagen unmittelbar gesetzlich geregelt und die Rückzahlungsverpflichtung daher an diesen zu bemessen. Eine Rückzahlung von Entgelt ist im Bundesdienst nicht zulässig.

### **Auf den Kollektivvertrag**

Die gesetzliche Regelung zum Ausbildungskostenrückersatz im allgemeinen Arbeitsrecht darf zu

Lasten des Arbeitnehmers nicht verletzt werden, kann aber zu seinen Gunsten abgeändert werden. Daher kann der Kollektivvertrag (der ja jegliche Regelung treffen kann, die in einem Arbeitsvertrag erfolgen könnte) die Ersatzverpflichtung zugunsten der Arbeitnehmer abändern. In der Praxis sind hier vor allem Ausnahmen von bestimmten Ausbildungen, bestimmten Kostenanteilen oder eine Bagatellgrenze<sup>8</sup> zu nennen.

### **Auf die Geltendmachung**

Für Forderungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis besteht eine gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren, danach kann der Arbeitgeber eine Rückersatzforderung nicht mehr erheben. Kürzere Verfallsfristen auch für den Arbeitgeber können jedoch im Kollektivvertrag vorgesehen sein und bei einer einvernehmlichen Beendigung empfiehlt es sich, eine abschließende Vereinbarung über alle Ansprüche zu treffen. ●

<sup>1</sup> Personenbezogene Bezeichnungen umfassen in unseren Rechtstexten zum besseren inhaltlichen Verständnis gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

<sup>2</sup> OGH 8 ObA 82/23a: Aus dem bloßen Umstand, dass eine Prüfung nicht bestanden wurde, kann nicht auf ein Verschulden geschlossen werden.

<sup>3</sup> OGH 9 ObA 124/19d.

<sup>4</sup> OGH 9 ObA 94/12g.

<sup>5</sup> OGH 8 ObA 22/23b.

<sup>6</sup> OGH 9 ObA 57/23g.

<sup>7</sup> OGH 9 ObA 105/18h.

<sup>8</sup> Eine solche enthält auch das Dienstrecht des Bundes, da Ausbildungskosten bis zum Sechsfachen des Referenzbetrages gem § 3 Abs 4 GehG generell nicht ersatzpflichtig sind.



## Buchen Sie jetzt Ihre Auszeit

- Erholungsurlaub zu günstigen Preisen für GÖD-Mitglieder
- Preise für Nichtmitglieder auf Anfrage

**Buchungen:**

Tel.: 01/534 54 DW 274

E-Mail: [info@goed-hotels.at](mailto:info@goed-hotels.at)

Freie Termine auf Anfrage

Preise und Details finden Sie  
online unter:

[goed-hotels.at](http://goed-hotels.at)



**Bezahlung:** Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. In unserem Alpenhotel Moaralm und in unserem Hotel Sportalm ist auch eine Bezahlung vor Ort mittels Bankomatkarte, Kreditkarte oder in bar möglich. Im Appartementhaus Kirchberg ist nur Barzahlung möglich.

FOTO: (MARIALM) GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO



# Alltagsflucht ins Alpenpanorama



## APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

### **Kirchberg in Tirol**

**Sommersaison: 14. Juni bis 20. September 2025**

**Wintersaison: 20. Dezember 2025 bis**

**7. April 2026**

Natur pur zu jeder Jahreszeit: Im Herzen von Kirchberg erwarten Sie moderne Apartments mit Panoramablick und viel Raum zum Wohlfühlen. Im Sommer locken Bike-Fahrten, Badeseen und Bergtouren direkt vor der Haustür. Im Winter sind Skilift und Loipen nur einen Schneeballwurf entfernt. Auch ideal für Familien.



## HOTEL SPORTALM

### **Maria Alm, Salzburg**

**Sommersaison: 1. Juni bis 5. Oktober 2025**

**Wintersaison: 15. Dezember 2025 bis**

**25. April 2026**

Ob Gipfeltour, Mountainbike-Abenteuer oder Wanderung – in der Sportalm beginnt der Sommer voller Möglichkeiten. Nach einem aktiven Tag entspannen Sie im Wellnessbereich mit Blick auf die Berge. Im Winter verwandelt sich die Umgebung in ein Skiparadies mit direktem Zugang zur Piste.



## ALPENHOTEL MOARALM

**Nur Winterbetrieb: 28. November 2025 bis**

**26. April 2026**

Wer an den warmen Tagen bereits vom Winter träumt, bucht jetzt seine Auszeit im Alpenhotel Moaralm. Hier beginnt der Morgen mit einem Blick auf verschneite Berge und endet in der gemütlichen Stube. Ob Skifahren, Langlaufen oder Winterwandern: Hier erleben Sie aktive Erholung inmitten der verschneiten Bergwelt.



## Sehr geschätzte Kollegin! Sehr geschätzter Kollege!

Immer wieder erreichen uns Anfragen und Beschwerden zu Vorfällen, bei denen sich Seniorinnen und Senioren aufgrund ihres Alters benachteiligt fühlen. Ich möchte im Folgenden einen Schwerpunkt dieser Beschwerden vorstellen: die Kfz-Haftpflichtversicherung.

### Diskriminierung bei der Kfz-Haftpflichtversicherung

Wenn Sie das 70. oder das 75. Lebensjahr überschritten haben und sich ein neues oder gebrauchtes Auto kaufen, ist Vorsicht geboten. Bei dessen Neuanmeldung kann es sein, dass die Kfz-Haftpflichtversicherung exorbitant steigt.

Bei der Neuanmeldung eines Fahrzeuges wurde ein in den vergangenen Jahren unfallfreier Vertrag der Stufe 00, der mit 280,41 Euro prämiert war, auf die Stufe -3 herabgesetzt. Dadurch erhöhte sich die Prämie auf 582,70 Euro. Das bedeutet, dass sich die Haftpflichtprämie mehr als verdoppelt hat.

Viele Seniorinnen und Senioren fahren schon seit fünf, zehn oder auch zwanzig Jahren unfallfrei Auto. Sie sollen allein aufgrund ihres Alters eine höhere Prämie zahlen.

In den Bundesländern ist ein Kraftfahrzeug für die



*Johann Büchinger  
ist Vorsitzender der  
Bundesvertretung  
der Pensionistinnen  
und Pensionisten in  
der GÖD*

Fahrten zum Arzt, zum Einkaufen oder in die Apotheke unbedingt notwendig, weil es keine oder nur eine schlechte öffentliche Verkehrsverbindung gibt. Außerdem fahren Seniorinnen und Senioren oft nur 3.000 bis 10.000 Kilometer pro Jahr und müssen dafür die volle Haftpflichtversicherung zahlen.

Mir ist keine Statistik bekannt, wonach ältere Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer öfter als andere für Verkehrsunfälle verantwortlich sind.

Bemerkenswert ist, dass ich keine Versicherung gefunden habe, bei der die Kfz-Haftpflichtversicherung für Seniorinnen und Senioren ab einem bestimmten Alter

auch bei einer unfallfreien Vergangenheit nicht viel teurer geworden ist. Damit Sie keine bösen Überraschungen erleben, ist es wichtig, vor einer Fahrzeugneuanmeldung die Versicherungen zu kontaktieren. Wir werden uns im Seniorenrat weiter gegen die Diskriminierung von Seniorinnen und Senioren einsetzen und weiter zum Thema Altersdiskriminierung bei Versicherungsverträgen berichten.

Mit kollegialen Grüßen  
Johann Büchinger

# Bildungs- und Informationsveranstaltung der BV 22

**Um die Mitglieder der Bundesvertretung der Pensionistinnen und Pensionisten weiterhin optimal betreuen zu können, wurden die Vorsitzenden und Stellvertretungen aller Landesleitungen sowie deren Kolleginnen und Kollegen aus Wien vom 22. bis 25. April in Salzburg geschult.**

## Dies waren die Themen sowie die Referentinnen und Referenten:

- „Aktuelles aus dem Parlament“ von Dr.<sup>in</sup> Andrea Eder-Gitschthaler, Präsidentin des Bundesrates
- „Arbeit des Seniorenrates“ von LAbg. Ingrid Korosec, Präsidentin des Seniorenrates
- „Sind unsere Pensionen gesichert?“ von Mag.<sup>a</sup> Christine Mayrhuber, Vorsitzende der Alterssicherungskommission
- Gesundheitsseminare der BVAEB von den Coaches Mag.<sup>a</sup> Susanne Hafner und Chinyere Iwuchukwu MSc
- „Gesundheit in Österreich“ von Dr. Herwig Ostermann, Geschäftsführer der GÖG (Gesundheit Österreich GmbH)



*Ingrid Chreiska ist Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Medien*

den sich aktuell in Pension. Viele arbeiten ehrenamtlich und tragen damit zur Wirtschaft bei. Zudem haben sie einen großen Erfahrungsschatz, den sie bereit sind zu teilen.

Ein Alter über 60 Jahre ist damit lange kein Grund zu einer Diskriminierung im täglichen Leben. Doch diese findet leider immer wieder statt. Ingrid Korosec zählte dazu folgende Beispiele auf: Blutspenden ist ab einem Alter von 70 Jahren nicht mehr möglich, Geschworene können nur bis zu einem Alter von 65 Jahren tätig sein, Kassenärzte müssen ab

70 Jahren ihre Kassenverträge zurückgeben, einige Autoversicherungen erhöhen ihre Prämien ab einem bestimmten Alter und so weiter ...

Probleme gibt es auch in der Arbeitswelt. Damit altersgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden können, muss es zu einem Umdenken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und -nehmern

## Aus Parlament und Politik

Dr.<sup>in</sup> Andrea Eder-Gitschthaler referierte in ihrem Vortrag über die Zusammensetzung des Bundesrates, das Zweikammersystem von Nationalrat und Bundesrat sowie über die Entstehung von Gesetzen. Zudem sprach sie über ein Thema, für das sie sich sehr eingesetzt hat: Ab 1. Jänner 2026 soll die Pflegearbeit als Schwerarbeit gelten und Pflegekräfte in Schwerarbeitspension gehen können. Im Anschluss an den spannenden Vortrag ergab sich eine angeregte Diskussion über die verschiedenen Lebensmodelle der erwerbstätigen Generation und der sich im Ruhestand befindlichen Generation.

## Einsatz gegen Altersdiskriminierung

Ihr unermüdlicher Einsatz gegen Altersdiskriminierung zeichnet LAbg. Ingrid Korosec aus. Damit engagiert sie sich für einen Großteil der Menschen in Österreich: Rund 30 Prozent der Bevölkerung befin-



*Die Präsidentin des Bundesrates Dr.<sup>in</sup> Andrea Eder-Gitschthaler (li.) und die Präsidentin des Seniorenrates LAbg. Ingrid Korosec (re.) sprachen über Aktuelles aus der Politik und ihren Einsatz für Seniorinnen und Senioren.*



In memoriam  
**TRAUER UM  
 DR. PETER KOSTELKA  
 (1946–2025)**

Die Bundesvertretung der Pensionistinnen  
 und Pensionisten in der GÖD – Gewerkschaft  
 Öffentlicher Dienst trauert um den  
 langjährigen alternierenden Präsidenten  
 des Seniorenrats

**Dr. Peter Kostelka,**

der am 17. April 2025 in Ausübung  
 seiner Tätigkeit von uns gegangen ist.  
 Mit Peter Kostelka haben wir einen  
 profunden und verlässlichen Vertreter der  
 Anliegen unserer Mitglieder und  
 einen Freund verloren.

Unser tiefstes Mitgefühl  
 gilt seiner Familie.

Johann Büchinger  
*Vorsitzender*

Karlheinz Fiedler BEd  
*Vorsitzender Stellvertreter*

Antonia Wöhrer  
*Vorsitzender Stellvertreterin*

kommen. Die Lösungsvorschläge und Visionen von Ingrid Korosec im Kampf gegen die Altersdiskriminierung werden hoffentlich bald Wirklichkeit – zum Teil ist das jetzt schon der Fall.

**Debatte um das Eintrittsalter zur Pension**

Mag.<sup>a</sup> Christine Mayrhuber, Vorsitzende der Alterssicherungskommission, sprach sich für eine Reform des Pensionsantrittsalters aus. Es bestehe Handlungsbedarf, aber eine einfache Lösung gebe es nicht. Anhand von Statistiken erklärte sie, dass eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters an den realen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt vorbeigehe. Denn je nachdem, in welchen Bereichen Menschen tätig sind, unterscheide sich auch die Lebenserwartung. Außerdem gilt statistisch gesehen: Je geringer das Einkommen, desto niedriger ist auch die Lebenserwartung. Statt das Pensionsalter pauschal zu erhöhen, bräuchte es flexiblere Möglichkeiten, schrittweise in den Ruhestand zu gehen. Das bedeute auch, den Arbeitsplatz altersgerechter zu machen.

**Gut für die Gesundheit**

Im Themenblock der BVAEB interessierten sich Mag.<sup>a</sup> Susanne Hafner und Chinyere Iwuchukwu Msc dafür, wie die Gesundheitsseminare angenommen werden. Sie erfragten, welche Themen zusätzlich angeboten werden könnten, welche Angebote ausgeweitet werden sollten und welche Seminare unverändert bleiben sollten. Der Geschäftsführer der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG), Dr. Herwig Ostermann, hielt einen Vortrag zum Thema „Gesundheit in Österreich“. Als Vertreter des Forschungs- und Planungsinstituts für das Gesundheitswesen und die Kompetenz- und Förderstelle für Gesundheitsförderung in Österreich griff er Themen wie Lebenserwartung oder Krankheitsursachen und -prävention auf. Besonders anregend war seine Gegenüberstellung von „Wahrheit und Mythen aus dem Gesundheitssystem“. So ist etwa die höchste Durchimpfungsrate in Österreich bei der FSME-Impfung zu verzeichnen, die in allen Gegenden gut angenommen wird, obwohl die wissenschaftliche Empfehlung nur zur Impfung von Personen in Risikogebieten rät. Zudem erklärte er, dass gesellschaftliches Verhalten, das eine hohe Auswirkung auf die Gesundheit hat, sich nur über einen längeren Zeitraum verändert. Dazu zählen zum Beispiel Alkoholkonsum,



Im Vortrag der Vorsitzenden der Alterssicherungskommission Mag.<sup>a</sup> Christine Mayrhuber (Bild li.) ging es um die Frage, ob die Pensionen gesichert sind. Die Gesundheitscoaches der BVAEB Mag.<sup>a</sup> Susanne Hafner und Chinyere Iwuchukwu Msc (Bild Mitte, v. l. n. r.) evaluierten das Seminarangebot der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau. Dr. Herwig Ostermann (Bild re.), Geschäftsführer der Gesundheit Österreich GmbH, behandelte in seinem Vortrag das Thema „Gesundheit in Österreich“.

Ernährung und Rauchen. So steigt aktuell leider allen Antirauchmaßnahmen zum Trotz die Nikotinabhängigkeit breiter Bevölkerungsschichten wieder an; Stichworte sind hier Snus und Nikotin-Pouches (Nikotinbeutel). Einer der Faktoren dafür

sei der Umstand, dass Beschränkungen wie Werbeverbote für solchen Oraltabak deutlich schwieriger umzusetzen sind, da beim Genuss anders als beim herkömmlichen Rauchen keine Fremdgefährdung auftritt. ●

*Einen schönen Sommer  
und gute Erholung  
wünscht Ihnen die BV22*





# „Leicht durchs Leben“ – ein Programm der BVAEB

**Sie haben Übergewicht und möchten zu einem gesünderen Lebensstil finden? Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) unterstützt Sie gerne bei einer langfristigen Gewichtsreduktion.**

Übergewicht und Adipositas sind in Österreich zunehmend verbreitet. Laut Statistik Austria sind knapp 35 Prozent der Menschen über 15 Jahren übergewichtig und etwa 17 Prozent leiden an Adipositas. Grund dafür ist meist eine Kombination aus hochkalorischer Ernährung, geringer körperlicher Aktivität und psychosozialen Aspekten. Damit verbundene gesundheitliche Beeinträchtigungen sind dabei nicht zu unterschätzen, denn mit diagnostizierter Adipositas steigt auch das Risiko für bestimmte Krankheiten wie beispielsweise Diabetes mellitus Typ 2, Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Gelenks- und Rückenbeschwerden. Eine Behandlung sollte demnach ganzheitlich und multidisziplinär erfolgen. Das bedeutet, es bedarf einer Kombination aus Ernährungs-, Bewegungs- und Verhaltenstherapie.<sup>1</sup>

## Gewohnheiten ändern, Lebensstil optimieren

Im Programm „Leicht durchs Leben“ begleiten Expertinnen und Experten aus den Bereichen Medizin, Diätologie, Sportwissenschaft und Psychologie Sie auf Ihrem Weg zu einem gesünderen Lebensstil. In praxistauglichen Schulungsvorträgen erhalten Sie Tipps und erfahren, wie Sie neue Gewohnheiten unkompliziert in Ihren Alltag integrieren können.

<sup>1</sup> Klimont, J. (2020): Österreichische Gesundheitsbefragung 2019, Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation. Hg. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Wien.

Durch diese Lebensstiländerung wird auch das Risiko von Folgeerkrankungen reduziert.

„Leicht durchs Leben“ gliedert sich in die beiden Module „BASIS“ (6 Monate, 12 Kurseinheiten, Start der Lebensstiländerung) und „PRO“ (12 Monate, 12 Kurseinheiten, Festigung der Lebensstiländerung). Die Programminhalte umfassen die Bereiche Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit und Medizin. Vor dem Programmstart ist eine medizinische Abklärung mit Blutbefund notwendig. Im Verlauf des Programms sind weitere Untersuchungen vorgesehen.

„Leicht durchs Leben“ ist für BVAEB-Versicherte geeignet, die über 18 Jahre alt sind, einen Body-Mass-Index zwischen 28 und 45 haben und nicht an Diabetes mellitus erkrankt sind. Das Programm ist kostenlos – lediglich für die erforderliche ärztliche Untersuchung ist der übliche Behandlungsbeitrag zu bezahlen.

## Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann machen Sie den ersten Schritt und sichern Sie sich schon jetzt einen Platz – im Herbst starten österreichweit die nächsten Kurse. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



Weitere Informationen zum Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter [bvaeb.at/leichtdurchsleben](https://bvaeb.at/leichtdurchsleben).

# Frischer Wind im Team der BV 2

**Wir heißen unsere drei neuen Mitstreiter:innen in der Bundesvertretung Wirtschaftsverwaltung herzlich willkommen und wünschen allen ehemaligen Kolleg:innen alles Gute für ihre nächsten Schritte.**

Im ersten Quartal hat es im Team der Bundesvertretung Wirtschaftsverwaltung (BV2) einige personelle Veränderungen gegeben.

Helfried Steinbrugger ist in den wohlverdienten Ruhestand übergetreten. Miriam Tanzer BA MSc und Mag. Emanuel Braunegger haben neue berufliche Wege eingeschlagen und stehen der BV2 nicht mehr zur Verfügung. Für ihre engagierte Mitarbeit und wertvolle Unterstützung in den vergangenen Jahren möchte ich mich herzlich bedanken.

Liebe Miriam, lieber Emanuel und lieber Helfried – das neue Team der BV2, wünscht euch für euren weiteren Lebensweg alles erdenklich Gute



*Dietmar Pusta ist Vorsitzender der BV2-Wirtschaftsverwaltung*

und viel Erfolg im neuen Job bzw. in der Pension!

Gleichzeitig freuen wir uns sehr, drei neue und erfahrene Kolleg:innen im Team begrüßen zu dürfen:

Birgit Mandl verantwortet künftig die Agenden in den Bereichen Schulung, Freizeit, Jugend und Sport und übernimmt zudem die Rolle der Schriftführerin.

DI Robert Brettner-Messler übernimmt ab sofort die Bereiche Rechtsschutz und Dienstrecht und fungiert als Koordinator des Dienst- und Besoldungsausschusses.

Gerald Hanns wird neuer Referent für Arbeits- und Kollektivvertragsangelegenheiten, Sozialversicherung und Arbeitnehmerschutz. ●



*GÖD-Vorstandsmitglied Hannes Taborsky (li.) und BV2-Vorsitzender Dietmar Pusta (re.) heißen Birgit Mandl und Robert Brettner-Messler herzlich willkommen und freuen sich auf die gemeinsame Zusammenarbeit.*

## GÖD-Frauen START IN DAS SEMINARPROGRAMM 2025

Von März bis Mai 2025 fanden drei Seminare des Bereichs GÖD-Frauen statt. Bei zwei Seminaren berichtete unser GÖD-Vorsitzender Mag. Dr. Eckehard Quin Aktuelles aus der GÖD. Die Teilnehmerinnen empfanden seinen Beitrag

und seine persönliche Anwesenheit als hohe Wertschätzung für ihre Tätigkeit. Beim dritten Seminar referierte BL Dienstrecht Mag.<sup>a</sup> Veronika Höfenstock über wichtige Punkte und Aufgaben des GÖD-Bereichs Dienstrecht. Die Seminare wurden von GÖD-Vors.-Stv.<sup>in</sup> und Bereichsleiterin Mag.<sup>a</sup> Ursula Hafner konzipiert und geleitet. Ihr inhaltlicher Schwerpunkt lag bei den Themen „PVG in der Praxis“ bzw. „Gewerkschaftspolitisches“. Bei den persönlichkeitsbildenden Inhalten standen die Themen „Verhandlungstechniken“ mit Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Petter-Trausnitz MSc und „Wie begeistere ich meine Zuhörer:innen“ mit Gregor Wassermann im Fokus. Abgerundet wurde das Programm mit dienstrechtlichen Informationen zum Thema „Ein Baby kommt“ durch unsere Frauensekretärin Doris Bayer. Die hohen Anmelde- und Teilnehmerinnenzahlen zeigen das große Interesse unserer Funktionärinnen für diese Fortbildungen. Das Seminarprogramm wird von September bis November mit weiteren Seminaren fortgesetzt.



*Ursula Hafner und Eckehard Quin (beide Mitte) bei einem der Seminare der GÖD-Frauen.*

## Universitätsgewerkschaft SPANNENDER SCHULUNGSKURS DER BV 16

Jährlich veranstaltet die BV 16 unter Leitung ihrer Vorsitzenden RegR<sup>in</sup> Gabriele Waidringer einen dreitägigen Schulungskurs, bei dem die Mitglieder der Betriebsratsgremien aller österreichischen Universitäten bzw. Dienststellenausschüsse geschult werden und sich – was vor allem seit der Autonomie der Universitäten wichtig ist – austauschen können. Der Kurs fand vom 3. bis 5. Juni 2025 im Weinlandhof (Gamlitz) statt, wo die Teilnehmer:innen einerseits kulinarisch und andererseits mit Wissen bestens versorgt wurden. Der nunmehrige Leiter der Rechtsabteilung Mag. Stefan Jöchtl führte uns kompetent und gewandt durch die vielfältigen Themen, die es an den 22 Universitäten, der Zentralstelle des Bundesministerium für Frauen,

Wissenschaft und Forschung (BMFWF) und den nachgeordneten Dienststellen im Bereich WF täglich zu bearbeiten gilt. Dazu zählen, um nur einige wenige zu nennen: Jubiläumszuwendung; Gleitzeit und Überstunden; Teilzeit, Abgeltung Schwerarbeit; Abfertigung alt (TRF), ein Dienstvertrag – zwei Dienstorte; Kollektivvertragsproblematiken aus den verschiedensten ausgegliederten Bereichen und vieles mehr. All das und noch viel mehr benötigen wir für unsere tägliche Arbeit zum Wohle unserer Kolleginnen und Kollegen!

*Links: Der Leiter der Rechtsabteilung Stefan Jöchtl.  
Mitte: Gaby Waidringer und Sandra Strohmaier sind seit vielen Jahren ein unschlagbares Team.  
Rechts: ein kleiner Teil der insgesamt 26 Teilnehmer:innen.*





## Wiener Stadthalle EIN ABEND MIT ELVIS

Mit mehr als einer Milliarde verkaufter Tonträger gilt er als erfolgreichster Solokünstler der Musikgeschichte: Elvis Presley prägte die Rock- und Popmusik wie kein anderer. Die Show „The Musical Story of ELVIS!“ feiert sein musikalisches Vermächtnis in all seinen Facetten: von gefühlvollem Gospel über leidenschaftlichen Blues bis hin zu mitreißendem Rock'n'Roll. In einer zweistündigen Live-Produktion erleben Zuschauer:innen die größten Hits und Stationen seines bewegten Lebens. Klassiker wie „Suspicious Minds“, „In The Ghetto“ oder „Blue Suede Shoes“ entfalten dabei bis heute ihre ungebrochene Magie. Beim Besuch des Spektakels im November in der Wiener Stadthalle können **GÖD-Mitglieder beim Ticketpreis 10 Prozent sparen**. Mehr Infos gibt es unter [goedvorteil.at](http://goedvorteil.at).

## Businesslauf in der Steiermark POLIZEIGEWERKSCHAFT MIT AM START

Beim Spielberger Businesslauf am Red Bull Ring waren GÖD-Mitglieder mittendrin: Bei der sportlichen Veranstaltung für Firmen und Organisationen aus der Steiermark war die Polizeigewerkschaft LL 15 mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Bezirk Murtal vertreten. Zusammen mit mehr als 2.600 Teilnehmer:innen stellten sie sich der 4,3 Kilometer langen Originalstrecke der Formel 1, um gemeinsam Teamgeist und Zusammenhalt zu beweisen. Bei bestem Wetter meisterten die Läuferinnen und Läufer die Strecke als starkes Zeichen für Fitness und Gemeinschaft im Berufsalltag. Der Businesslauf bot nicht nur sportliche Herausforderungen, sondern auch eine Gelegenheit zum Netzwerken.



## SCHLUSSPUNKT

### HEUTE MEHR DENN JE!

Unser Öffentlicher Dienst ist unglaublich vielseitig. Er trägt die Verantwortung für das Zusammenleben und das Funktionieren unseres gesamten Staates, ob beim Bund, den Ländern oder diversen Einrichtungen.

Wir alle, die wir im Öffentlichen Dienst tätig sind oder waren, wissen sehr wohl, dass sich unser Einsatz lohnt: Sicherheit, Gesundheit, Bildung, Finanzen, Soziales, Rechtssicherheit, die Erhaltung der Infrastruktur, eine funktionierende Verwaltung und vieles mehr – eine Fülle von Aufgaben und Wirkungsbereichen.

Seit Kriegsende, also vor gut 80 Jahren, haben unsere Kolleginnen und Kollegen dieses Aufbauwerk begonnen – für unser schönes Österreich.

Wir setzen diese Arbeit mit großer Verantwortung für unser Land fort.

Natürlich läuft nicht immer alles optimal, natürlich kann man nicht allen Menschen immer alles recht machen, natürlich gibt es auch Unzufriedene, natürlich gibt es Kritik.

Doch sollte man sich ab und zu bewusst werden, was denn wäre, wenn es uns, den Öffentlichen Dienst, nicht gäbe!?

Diese unglaubliche Vielfalt, diese vielen Mitarbeiter:innen, diese vielen Interessen unter den berühmten Hut zu bringen, ist keine leichte Aufgabe.

Die GÖD war und ist hier unsere gemeinsame Klammer. Darum ist die Mitgliedschaft so wichtig, sei es bei Fragen der Besoldung, des Dienstrechts, des Rechtsschutzes oder in den vielen sozialen Bereichen. Gemeinsam gelingt alles besser, Solidarität und gegenseitige Unterstützung sind wesentliche Bausteine für ein gutes und friedliches Zusammenleben in unserem so schönen Österreich.

Heute mehr denn je!

HELMUT MOOSLECHNER

*PS: Diesen Beitrag habe ich vor den furchtbaren Ereignissen von Graz verfasst.*

*Ich habe ihn belassen:*

*Gegenseitige Unterstützung, Zusammenhalt, Hilfestellung, Verständnis, ein von Herzen kommendes Miteinander ... jetzt mehr denn je!*



# GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

**WERBEN SIE EIN NEUES GÖD-MITGLIED  
UND GEWINNEN SIE WERTVOLLE PREISE WIE DIESEN:**

**Eine WellCard mit Guthaben im Wert von 100 Euro**

## WELLCARD – WELLNESS-GUTSCHEIN ZUM GENIESSEN



Mit mehr als 600 Thermen, Day Spas und Wellnesshotels in neun Ländern ist die WellCard der beliebteste Wellnessgutschein Österreichs. Flexibel einlösbar für einen spontanen Thermeneintritt, eine wohltuende Massage, ein verlängertes Wochenende zu zweit oder einen entspannten Wellnessurlaub.

Wählen Sie einfach Ihren Wunsch-Wellnessbetrieb und -Termin und genießen Sie die schönsten Wellnesserlebnisse. Das macht die WellCard zum idealen Begleiter für Wellness-Fans!

Weitere Infos finden Sie unter  
[wellcard.at/de/partner-vorteilswelten/](http://wellcard.at/de/partner-vorteilswelten/)