GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell Ausgabe 7 / Oktober 2026 € 4,50

GÖD



BRENNPUNKT
Gewalt darf kein Berufsrisiko sein!

REPORTAGE
Demokratiewerkstatt des Parlaments

STUDIE
So sieht die Bevölkerung den Öffentlichen Dienst

Rechtsstaat am Abgrund?

Schwierige Rahmenbedingungen: Personalengpässe, Budgetknappheit, Aufgabenvermehrung

Österreichische Post AG – MZ 032035300 M – GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren


ÖBV
Meine Versicherung
www.oebv.com
ÖBV Begräbnis-
kostenvorsorge
Mein
Abschied,
meine
Wünsche.
Produktinformationen finden Sie unter www.oebv.com/bib.

Rückgrat unseres Landes



Eckehard Quin
ist Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

LEBENSQUALITÄT IST KEIN SELBSTLÄUFER. Sie entsteht dort, wo Menschen Verantwortung übernehmen, Leistungen verlässlich erbracht werden und der Staat handlungsfähig bleibt. 2026 zeigt die IMAS-Meinungsinventur, die seit 2019 jährlich von der GÖD beauftragt wird: Die Menschen leben gerne in Österreich. Knapp drei Viertel bewerten die Lebensqualität mit den Bestnoten 1 oder 2. Geschätzt werden insbesondere Natur und Umwelt, Gesundheitsversorgung und lebendige Demokratie.

EINEN WESENTLICHEN ANTEIL DARAN HAT DER ÖFFENTLICHE DIENST. Rund sechs von sieben Befragten halten ihn für wichtig oder sehr wichtig für die Lebensqualität. Die Erfahrungen mit seinen Beschäftigten fallen überwiegend positiv oder neutral aus. Verantwortung, Kompetenz und Verlässlichkeit prägen das Bild.

Gleichzeitig liefert die Umfrage aber auch ein Warnsignal. Viele bezeichnen den Öffentlichen Dienst als überfordert und überlastet. Personalmangel, Zeitdruck, komplexe gesetzliche Vorgaben und steigende Erwartungen erschweren die tägliche Arbeit. Das Problem sind Rahmenbedingungen, die immer weniger Spielraum lassen. Wer gute öffentliche Leistungen erwartet, muss für ausreichendes Personal, zeitgemäße Strukturen und attraktive Arbeitsbedingungen sorgen.

AUCH KÜNSTLICHE INTELLIGENZ WIRD DIE ARBEITSWELT VERÄNDERN. Acht von zehn Menschen kennen den Begriff bereits. Chancen werden vor allem in Verwaltung und Organisation gesehen, zugleich bestehen Sorgen um Datenschutz, Arbeitsplätze und gesellschaftliche Folgen. Entscheidend wird sein, KI verantwortungsvoll und im Interesse der Menschen einzusetzen.

Die Botschaft ist klar: Der Öffentliche Dienst ist ein unverzichtbares Fundament unseres Gemeinwesens. Seine Beschäftigten verdienen nicht nur Anerkennung, sondern brauchen Bedingungen, unter denen sie ihre Aufgaben auch künftig verlässlich erfüllen können. Denn ein starker Öffentlicher Dienst sichert, was Österreich lebenswert macht.

Ihr



FOTO: ANDI BRUCKNER

INHALT

N° 7/26

Aus der Redaktion

Unsere Reportage „Rechtsstaat am Abgrund?“ zeigt die prekäre Lage der personell ausgedünnten österreichischen Justiz auf. Im „Brennpunkt“ berichten Vorsitzende verschiedener Berufsgruppen über zunehmende Gewalt gegenüber öffentlich Bediensteten und geben den Betroffenen eine Stimme.
Die GÖD-IMAS-Meinungsinventur 2026 zeigt: Die Bevölkerung sieht Personalmangel und steigende Anforderungen, erwartet sich aber zugleich einen leistungsfähigen, modernen Staat. Und wir blicken hinter die Kulissen der „Demokratiewerkstatt des Parlaments“, wo Kinder und Jugendliche Demokratie aktiv mitgestalten können.
Herzlichst,
Ihre Redaktion

Follow us!

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 81. Jahrgang. Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich: **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, E-Mail: print@goed.at
Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Chefin vom Dienst: Mag.ª 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

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

HAT SICH NAME ODER ADRESSE GEÄNDERT? Auf der GÖD-Website **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**



8

Titelgeschichte
Rechtsstaat am Kippen?
Personalmangel und hohe Auslastung bringen die österreichische Justiz zunehmend an ihre Grenzen. Eine Aktionswoche machte auf die angespannte Situation aufmerksam.

COVERILLUSTRATION: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO;
FOTOS: ANDI BRUCKNER, PARLAMENTSDIREKTION/MICHAEL BUCHNER, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO









14 BRENNPUNKT

Gewalt an öffentlich Bediensteten

Übergriffe gegen öffentlich Bedienstete nehmen zu. Gewerkschaftsvorsitzende betroffener Berufsgruppen berichten von ihren Erfahrungen und zeigen, wo es mehr Schutz braucht.

26 SCHWERPUNKT

Demokratie zum Mitmachen

In der Demokratiewerkstatt des Parlaments lernen Kinder und Jugendliche politische Prozesse und Medienarbeit praxisnah kennen – und erfahren, wie sie sich selbst aktiv einbringen können.

29 IMAS-STUDIE

Der Öffentliche Dienst im Blick

Wie sieht die Bevölkerung den Öffentlichen Dienst? Die aktuelle Meinungsinventur zeigt hohe Wertschätzung, aber auch wachsende Zweifel an seiner künftigen Leistungsfähigkeit.

34 RECHT

Schutz vor Versetzungen im Arbeitsrecht

Wann ist eine Versetzung zulässig und welche Mitspracherechte haben Beschäftigte und Betriebsrat?

36 RECHT

Gescheiterte Beendigungsversuche

Welche Rechte Beschäftigte bei Entlassung und Kündigung haben und warum Verfahrensvorschriften entscheidend sein können.

STANDARDS

6 ÜBERBLICKT
25 NACH VORNE GEDACHT
32 STARK WEIBLICH
33 SOCIAL MEDIA
38 MITGLIEDERWERBUNG
39 GÖD-VORTEILE
40 MITGLIEDERKAMPAGNE
42 PENSPOWER
46 GÖD HOTELS
48 BVAEB
49 PANORAMA
51 DIE LETZTE SEITE



Lehrkräfte finanzieren Unterricht mit

Bildung. 99 Prozent der Lehrkräfte in Österreich geben laut einer Studie des Österreichischen Bundesverlags (öbv) und der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) eigenes Geld für schulische Zwecke aus. Im Durchschnitt sind es rund 550 Euro jährlich, besonders häufig werden davon Lernmaterialien sowie digitale Endgeräte aus eigener Tasche finanziert. Die Lehrergewerkschaft kritisiert, dass Pädagog:innen damit seit Jahrzehnten finanzielle Aufgaben der Schulerhalter übernehmen. Gefordert werden eine bessere finanzielle Ausstattung der Schulen und einfachere Abrechnungsmöglichkeiten.

Sicherheitslücke bei Solaranlagen



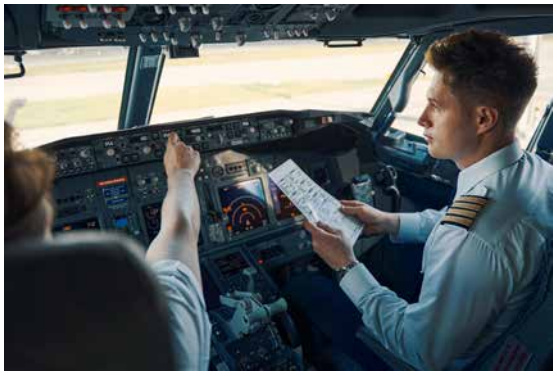
Resilienz. Eine Sicherheitslücke bei Solaranlagen des chinesischen Herstellers Sungrow hätte es einem Hacker ermöglicht, Hunderttausende Anlagen aus der Ferne abzuschalten. Dadurch hätte ein großflächiger Stromausfall ausgelöst werden können, berichtet die deutsche Wochenzeitung *Die Zeit*. Entdeckt wurde die Schwachstelle von Marlon Starkloff, Geschäftsführer der deutschen IT-Sicherheitsfirma Jakkaru. Laut Hersteller gibt es keine Hinweise darauf, dass die Sicherheitslücke von anderen ausgenutzt wurde. Das mögliche Risiko betrifft nicht nur Deutschland, sondern ist auch für Österreich und andere europäische Länder relevant. Der Fall verdeutlicht die Bedeutung der Cybersicherheit für eine widerstandsfähige Energieversorgung.

FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO



Uni Wien erneut unter **Top 100 weltweit**

Hochschulranking. Die Universität Wien belegt im Times Higher Education World University Ranking 2027 erneut Platz 95 und bleibt damit die einzige österreichische Universität unter den Top 100. Seit 2018 hat sie sich um 70 Plätze verbessert. Die Medizinische Universität Wien erreicht mit Rang 180 ihre bisher beste Platzierung. Um das internationale Niveau langfristig zu sichern, fordert Uni-Wien-Rektor Sebastian Schütze eine verlässliche Absicherung des Universitätsbudgets.



Bundesheer und AUA **teilen sich Pilot:innen**

Personal. Das Österreichische Bundesheer und Austrian Airlines (AUA) wollen künftig bei der Beschäftigung von Pilot:innen zusammenarbeiten. Während die Fluggesellschaft dadurch Personalengpässe besser abdecken möchte, soll die Kooperation dem Bundesheer helfen, gut ausgebildete Pilot:innen länger zu halten und Milizpilot:innen aufzubauen. Beide Seiten erhoffen sich dadurch Vorteile bei der Personalplanung.

! Die GÖD-Leistungen

Lebensmittel, Bekleidung, Einrichtung, Elektronik und vieles mehr.
Bei 41 Handelspartnern regelmäßig Geld sparen!
www.goedgutscheine.at



15 Jahre klimafitter **Versuchswald**

Forschung. Seit 15 Jahren untersuchen das Österreichische Bundesheer und die Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) in einer Forschungskooperation am Truppenübungsplatz Bruckneudorf, welche Baumarten den klimatischen Bedingungen der Zukunft standhalten können. Auf rund vier Hektar werden heimische, nichtheimische und mediterrane Arten getestet. Anlässlich des Besuchs von Verteidigungsministerin Klaudia Tanner am 5. Oktober wurde eine Gruppe neuer Pinien gepflanzt.

ZAHL des Monats

40,1 %

Gleichbehandlung. Während der Frauenanteil im Bundesdienst 2025 insgesamt bei 45 Prozent lag, waren Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen mit 40,1 Prozent vertreten. Das geht aus dem im Oktober veröffentlichten 16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes hervor.

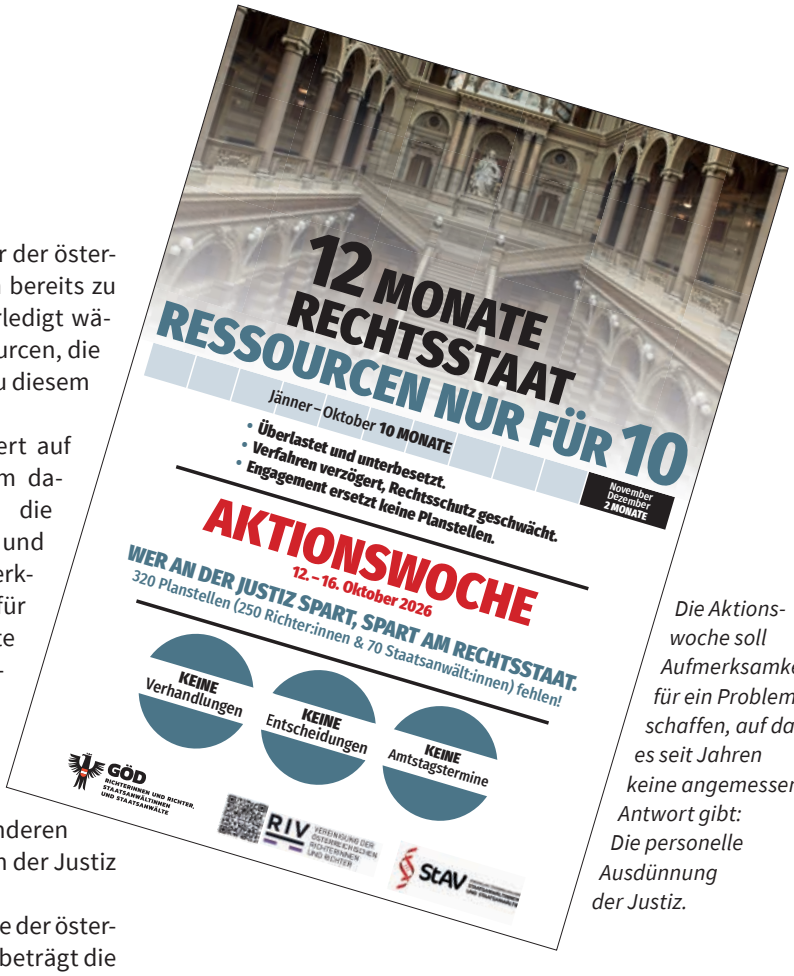


Rechtsstaat am Kippen?

Aktionswoche schafft Aufmerksamkeit für prekäre Lage der personell ausgedünnten österreichischen Justiz

Von CARINA WURZ

Mitte Oktober ist das Arbeitsjahr der österreichischen Justiz rechnerisch bereits zu Ende. Nicht, weil die Arbeit erledigt wäre – sondern weil die personellen Ressourcen, die für das gesamte Jahr vorgesehen sind, zu diesem Zeitpunkt bereits aufgebraucht sind.
Was danach weiter erledigt wird, basiert auf zusätzlichem persönlichem Einsatz. Um darauf aufmerksam zu machen, riefen die Standesvertretungen der Richter:innen und Staatsanwält:innen sowie die Justizgewerkschaft eine nationale Aktionswoche für den Rechtsstaat aus. Auf die angespannte Lage weist auch die Justizwachegewerkschaft hin. Von 12. bis 16. Oktober wurden Tätigkeiten in bestimmten (nicht dringlichen) Bereichen auf ein notwendiges Mindestmaß reduziert. In Informationsveranstaltungen und mit anderen Maßnahmen wurde die prekäre Situation der Justiz verdeutlicht.
Das Problem zieht sich durch alle Bereiche der österreichischen Justiz: Mehr als 120 Prozent beträgt die durchschnittliche Auslastung allein im richterlichen Bereich. Hinter dieser Zahl stehen Jahre erheblicher Mehrbelastung. Richter:innen, Staatsanwält:innen, Diplomrechtspfleger:innen und die Mitarbeiter:innen der Justizverwaltung und Justizwache haben mehr Arbeit erledigt, als mit den vorhandenen Ressourcen eigentlich möglich ist. „Schon Mitte Oktober hat die österreichische Justiz ihr Arbeitspensum für das gesamte Jahr 2026 rein rechnerisch erbracht. Jede Stunde, die ab dem 12. Oktober gearbeitet wird, geschieht ohne ausreichende personelle Abdeckung und geht direkt auf Kosten der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, verdeutlicht Werner Gschwandtner, Vorsitzender der Justizgewerkschaft.
Nach Angaben der GÖD-Bundesvertretung Richter:innen und Staatsanwält:innen, die gemeinsam mit der Vereinigung österreichischer Richterinnen und Richter sowie der Vereinigung österreichischer Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Protestaktion der Richter:innen und Staatsanwält:innen initiiert hat, fehlen bundesweit mehr als 250 Richter:innen und rund 70 Staatsanwält:innen. In der Justizverwaltung fehlen insbesondere 200 Diplomrechtspfleger:innen. Auch die Justiwache arbeitet mit knappen personellen Ressourcen und gleichzeitig steigender Belegung der Justizanstalten.



Die Aktionswoche soll Aufmerksamkeit für ein Problem schaffen, auf das es seit Jahren keine angemessene Antwort gibt: Die personelle Ausdünnung der Justiz.

Die prekäre Personalsituation hat mehrere Ursachen: Mehr und komplexere Verfahren, zusätzliche gesetzliche Aufgaben, umfangreichere Akten und digitale Beweismittel. Gleichzeitig sind die Anforderungen innerhalb einzelner Verfahren gestiegen. Was auf dem Papier wie eine zusätzliche Aufgabe aussieht, zieht im Arbeitsalltag oft zahlreiche Arbeitsschritte nach sich. Damit steigt die zeitliche Belastung laufend an, die Personalressourcen hinken den wachsenden Aufgaben seit Jahren hinterher. „Die Politik sieht das Problem, vertröstet uns aber seit Jahren mit dem Hinweis auf die budgetäre Problematik. Wir können aber nicht warten, bis der Rechtsstaat am Ende ist – es muss jetzt gehandelt werden“, so Werner Gschwandtner.

Ein Handlungsappell an die Politik

Die „Aktionswoche für den Rechtsstaat“ vom 12. bis 16. Oktober 2026 sollte sichtbar machen, was passiert, wenn diese zusätzliche Leistung nicht mehr als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Unter dem Titel „100 % erreicht. Was jetzt?“ informierten die Interessenvertretungen über die Situation und es gab in Teilbereichen Einschränkungen im Dienstbetrieb auf das unbedingt notwendige Maß.
Das bedeutete unter anderem: Verhandlungen fanden nur statt, wenn sie nicht verschoben werden

FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO, ANDI BRUCKNER

konnten, Entscheidungen wurden nur in unvermeidbaren und dringlichen Fällen getroffen und der Parteienverkehr wurde auf das Notwendige beschränkt. „Dringende Angelegenheiten – etwa Fristsachen, Haftfälle oder einstweilige Verfügungen – wurden selbstverständlich bearbeitet. Die Aktion soll nicht auf dem Rücken der Rechtsschutzsuchenden ausgetragen werden, sondern richtet sich vor allem an die Politik, die hier dringend handeln muss“, betont Martin Ulrich, Vorsitzender der Bundesvertretung Richter:innen und Staatsanwält:innen in der GÖD.

Die Aktivitäten reichten von Medieninformationen und Informationen für die Bevölkerung bis zu aktionistischen Beiträgen an zahlreichen Dienststellen im ganzen Bundesgebiet. Regionale Veranstaltungen sollten zeigen, was eine dauerhafte Auslastung von mehr als 120 Prozent für die Beschäftigten und für jene bedeutet, die auf die Justiz angewiesen sind.

Getragen wird die Aktion von den drei großen Beschäftigtenbereichen Richter:innen und Staatsanwält:innen, Justizverwaltung und Justizwache. Umgesetzt werden die Maßnahmen vor allem in den Bereichen der Richter:innen und Staatsanwält:innen sowie der Justizverwaltung. Die Justizwache unterstützt die Aktionswoche und bringt ihre eigenen Belastungen in die gemeinsame Diskussion ein. Denn die konkreten Problemlagen unterscheiden sich. Gemeinsam ist ihnen aber die Frage, wie lange ein System funktionieren kann, wenn fehlende Ressourcen dauerhaft durch Mehrleistung der Beschäftigten ausgeglichen werden müssen.

> „Die Aktion soll nicht auf dem Rücken der Rechtsschutzsuchenden ausgetragen werden, sondern richtet sich vor allem an die Politik, die hier dringend handeln muss.“
>
> MARTIN ULRICH,
> Vorsitzender
> BV Richter:innen und
> Staatsanwält:innen

Richter:innen und Staatsanwält:innen: Mehrarbeit als Normalzustand

Für Richter:innen und Staatsanwält:innen lässt sich die Überlastung besonders deutlich an den Zahlen ablesen. Mehr als 250 Richter:innen und rund 70 Staatsanwält:innen fehlen nach Angaben der Standesvertretungen.

Die seit Jahren wachsende Mehrbelastung entsteht auf unterschiedlichen Ebenen: Insbesondere durch die Zahl der Verfahren und durch den Aufwand, den ein einzelnes Verfahren verursacht. Denn die Gesetzeslage und die Anforderungen an die Gerichte und Staatsanwaltschaften werden ständig komplexer und nicht selten auch „kleinteiliger“. Damit wird der Vollzug der anzuwendenden materiellen und verfahrensrechtlichen Vorschriften aber auch personalintensiver. So entstehen z. B. zusätzliche Aufgaben aus der verfahrensaufwändigen Beschlagnahme und Auswertung von Datenträgern, wie Mobiltelefonen, aber auch aus komplexeren, unter anderem KI-generierten Schriftsätzen. „Diese zusätzlichen Aufgaben lassen den Zuwachs an Planstellen, der über die letzten Jahre teils durchgesetzt und mit dem der ‚stille Tod der Justiz‘ zunächst abgewandt werden konnte, schnell wieder wegschmelzen. Eine dauerhaft angemessene Planstellenausstattung ist damit nicht möglich“, sagt Martin Ulrich.

Besonders deutlich zeige sich das auch beim Bundesverwaltungsgericht. Dort seien durch zahlreiche Gesetzesänderungen zusätzliche Aufgaben hinzugekommen, ohne dass diese entsprechend durch zusätzliches Personal ausgeglichen worden wären. Auch müssen offene richterliche Planstellen, wie im Bereich des Bundesfinanzgerichts, zeitnah und vollständig nachbesetzt werden. Die Personalknappheit zieht sich auch durch alle Bereiche der Ordentlichen Gerichtsbarkeit: „Das betrifft insbesondere die Ebene der Bezirks- und Landesgerichte sowie die Staatsanwaltschaften, aber auch den Rechtsmittelbereich, in dem es durch zuständigkeitsbedingte Verfahrenskonzentrationen ebenfalls zu überaus hohen Belastungen kommt“, so Ulrich.

Persönliche Mehrleistung sichert funktionierende Gerichte und Staatsanwaltschaften

Wie stark das System inzwischen auf zusätzlichem persönlichem Einsatz beruht, zeigt sich im Arbeitsalltag. Längere Arbeitstage und Arbeit am Wochenende sind für viele Richter:innen und Staatsanwält:innen längst keine Ausnahme mehr. „Unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten regelmäßig sechs Tage pro Woche. Es kann doch kein Dauerzustand sein, dass für viele Kolleginnen und Kollegen die Wochenenden zu regulären Arbeitstagen werden und das noch dazu ohne gesonderte finanzielle Entlohnung. Das betrifft auch wegen Betreuungspflichten teilbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen. Für sie wurde jüngst auch noch ein



Bei Gerichten und Staatsanwaltschaften verschärfen mehr und komplexere Verfahren den Personalmangel.

FOTO: ANDI BRUCKNER

bisher steuerlich begünstigter Überstundenanteil gestrichen, was für die betroffenen – überwiegend weiblichen – Bediensteten umso schmerzlicher und auch demotivierend ist", sagt Ulrich.

Die Aktionswoche setzte genau hier an. Zwischen 12. und 16. Oktober wurde die Arbeit anders priorisiert. Verhandlungen fanden nur statt, wenn sie nicht verschoben werden konnten, Entscheidungen wurden nur in dringlichen und unaufschiebbaren Fällen getroffen, der Amtstag nur bei notwendigem Bedarf abgehalten. Dringende Angelegenheiten wurden selbstverständlich behandelt. Damit sollte sichtbar werden, wie viel zusätzliche, in diesem Ausmaß unbezahlte Arbeit im normalen Betrieb regelmäßig geleistet wird, damit Verfahren trotz der angespannten Ressourcen entsprechend durchgeführt werden können.

Denn die Situation betrifft nicht nur die Beschäftigten selbst. Wenn diese zusätzliche Leistungsfähigkeit richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Entscheidungsorgane an ihre Grenzen gerät, kann das auch für Menschen, die auf Rechtsschutz angewiesen sind, Folgen haben. „Für uns geht es einerseits um die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen, aber andererseits auch um die Verfahrensdauer und die Qualität der Arbeit. Wir können unsere Aufgaben nur dann gut und im Sinne der Menschen erledigen, wenn wir dafür die erforderlichen personellen Kapazitäten haben", so Ulrich.

Mehr Personal und/oder weniger Aufgaben

„In der vergangenen Legislaturperiode hat sich schon einiges bewegt", hebt Martin Ulrich bei allen Problemen positiv hervor. Er verweist auch darauf, dass sich die aktuell zuständige Justizministerin anlässlich der Budgetverhandlungen für zusätzliche personelle Ressourcen eingesetzt hat, eine Aufstockung scheiterte jedoch an der schlechten Budgetsituation. Immerhin wurde die Justiz von Personaleinsparungen ausgenommen. „Das ist ein schwacher Trost für uns. Wir leisten durch die vielen, jahrelang über die vorhandenen Ressourcen hinaus geleisteten, im Übrigen nicht gesondert bezahlten Mehrstunden und den zuletzt neu verhandelten Gehaltsabschluss ohnehin einen gewichtigen Beitrag zur aktuellen Budgetsanierung und zu den notwendigen Einsparungen." Soll weiter gespart werden, müsse deshalb woanders angesetzt werden. „Wenn schon ein Sparpaket notwendig ist, dann müssen wir bei den Aufgaben reduzieren – durch Gesetzesänderungen und Verwaltungsvereinfachungen." Im Rahmen des Projekts „Aufgabenkritik" wurden bereits hunderte Vorschläge zur Entlastung gesammelt, bislang sind nach Angaben Ulrichs sieben davon umgesetzt.

Die Umsetzung der „Aufgabenkritik" kann die Personalfrage allerdings ohnehin nicht allein lösen. Nötig ist ein Bündel an Maßnahmen: zusätzliche Richter:innen und Staatsanwält:innen, effizientere Abläufe, Digitalisierung überall dort, wo sie tatsächlich Entlastung bringt und eine kritische Prüfung der bestehenden Aufgaben. Weil zusätzlicher Personalbedarf nicht kurzfristig gedeckt werden kann, muss jetzt der Kurs gesetzt werden, bevor eine funktionierende Justiz nicht mehr gewährleistet ist. Ulrich fordert: „Wir brauchen jetzt einen Plan, um den Bedarf stufenweise zeitnah und vollständig abzudecken."

Justizverwaltung & Diplomrechtspflege: Überlastung, die auch die Bevölkerung spürt

Die zunehmende Belastung betrifft auch die

Justizverwaltung – also all jene, die die richterliche und staatsanwaltliche Arbeit im Hintergrund unterstützen. Betroffen sind ebenfalls die Diplomrechtspfleger:innen. Sie sind eigenständige Entscheidungsorgane und bearbeiten österreichweit rund 80 Prozent der Geschäftsfälle an den Bezirksgerichten – darunter Unterhaltsvorschüsse, Grundbuchsachen, Firmenbuchsachen und Exekutionsverfahren. „Die Auslastung unserer Dienststellen liegt vielfach bei bis zu 130 Prozent“, weiß Werner Gschwandtner, Vorsitzender der Justizgewerkschaft. Rund 200 zusätzliche Mitarbeiter:innen wären notwendig, um die aktuelle Arbeitslast zu bewältigen.

Dabei geht es nicht nur um eine Entlastung der Kolleg:innen. Denn die Diplomrechtspfleger:innen sind Schlüsselstellen für funktionierende Abläufe im gesellschaftlichen Zusammenleben – und ihre Arbeit hat damit direkte Auswirkungen auf die Bevölkerung: Wer auf einen Unterhaltsvorschuss wartet, braucht das Geld möglicherweise dringend für den täglichen Lebensunterhalt. Wenn sich die Bearbeitung verzögert, ist das für eine Familie unmittelbar spürbar – und mitunter sehr problematisch. Auch beim Firmenbuch geht es nicht nur um Verwaltungsabläufe: Unternehmen sind darauf angewiesen, dass Eintragungen rasch und professionell erledigt werden können. Bei Grundbuch oder Exekution können Verzögerungen ebenfalls konkrete Folgen haben. „Wir haben einen laufenden Betrieb, wir haben direkten Kontakt mit der Bevölkerung“, sagt Gschwandtner. Genau dort wird sichtbar, wenn Personal fehlt. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Verfahren und Rechtsmittel zu und damit auch die Arbeit, die hinter jedem einzelnen Fall steht.

> „Wenn wir in Österreich eine funktionierende Justiz haben wollen, die den Rechtsstaat aufrechterhält, dann muss sie auch das nötige Personal einsetzen.“
>
> WERNER GSCHWANDTNER, Vorsitzender Justizgewerkschaft

Ein Zeichen setzen: Bewusst weniger Arbeit

Die Aktionswoche sollte deshalb auch in der Justizverwaltung zeigen, was passiert, wenn die zusätzliche Leistung der Beschäftigten nicht mehr selbstverständlich erbracht wird. Der Parteienverkehr wurde auf das Notwendigste eingeschränkt, reguläre Ausfertigungen wurden zurückgenommen, Verhandlungen und Vernehmungen nur durchgeführt, wenn sie erforderlich waren. Dringende Angelegenheiten wurden auch hier weiterbearbeitet. Die Bevölkerung sollte nicht zum Leidtragenden der Aktion werden – gerade dadurch wurde aber sichtbar, wie viel im normalen Betrieb zusätzlich geleistet wird, damit der Alltag funktioniert.

Für Gschwandtner ist die personelle Ausstattung deshalb keine interne Verwaltungsfrage: „Wenn wir in Österreich eine funktionierende Justiz haben wollen, die den Rechtsstaat aufrechterhält, dann muss sie auch das nötige Personal einsetzen.“ Für die Justizgewerkschaft ist die Aktionswoche damit auch ein Signal über die aktuelle Maßnahme hinaus. Die Justiz sei die dritte Staatsgewalt – und diese Kontrollfunktion brauche ausreichende personelle Ressourcen.

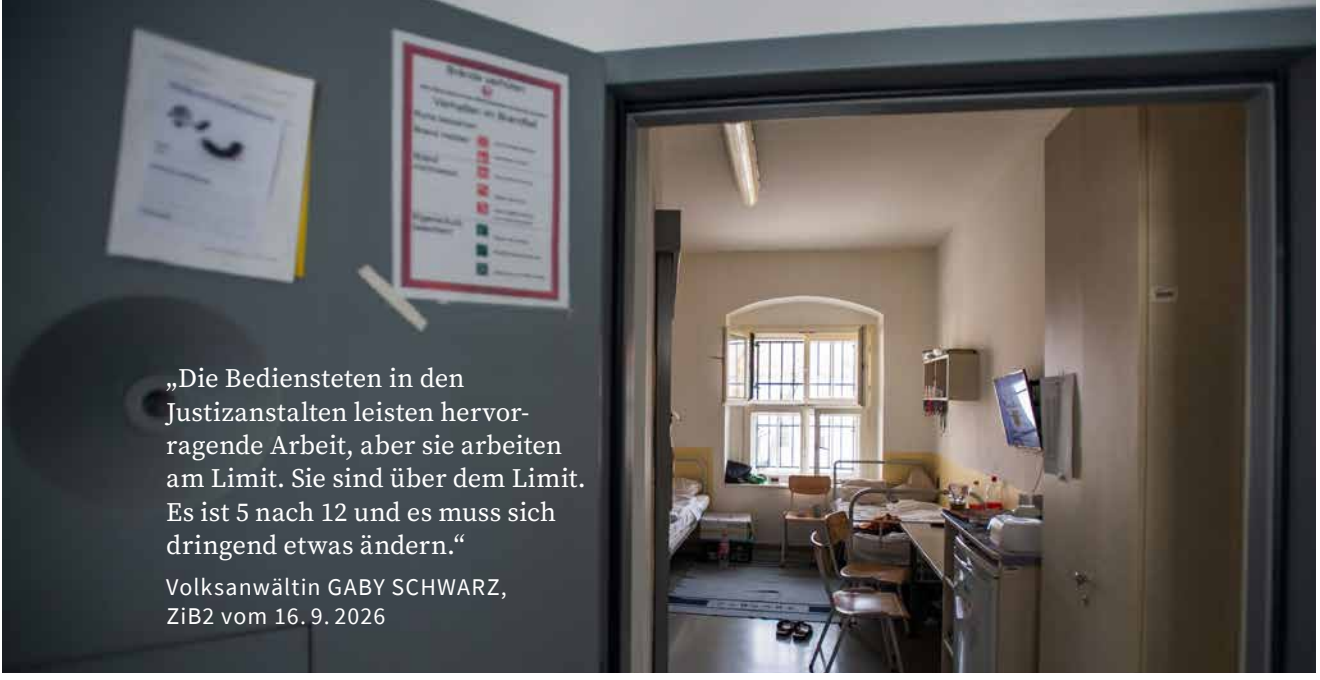
Justizwache: Überbelag trifft auf fehlendes Personal

Die Justizwache unterstützt die Aktionswoche. Auch wenn die Einschränkung des Dienstbetriebs vorrangig in den Bereichen der Richter:innen, Staatsanwält:innen und der Justizverwaltung umgesetzt wurde, sieht Norbert Dürnberger, Vorsitzender der Justizwachegewerkschaft, darin ein Signal für das Gesamtproblem der Justiz. Für die Justizwache zeigt sich die Belastung vor allem an zwei Punkten: dem anhaltenden Überbelag in den Justizanstalten und den fehlenden Personalressourcen.

In Österreich gibt es 29 Dienststellen der Justizwache mit mehr als 10.000 Inhaftierten. Im Durchschnitt liegt die Auslastung bei knapp 110 Prozent, in einzelnen Häusern deutlich darüber. Für die Justizanstalt Wien-Josefstadt nennt Dürnberger rund 150 Prozent, weil die durch Bauarbeiten reduzierten Plätze nicht von anderen Justizanstalten aufgefangen werden können. Der Überbelag betrifft sowohl den normalen Strafvollzug als auch den Maßnahmenvollzug. Damit stehen die Bediensteten nicht nur vor der Aufgabe, eine größere Zahl von Menschen unterzubringen und den sicheren Betrieb zu gewährleisten. Die Anforderungen an Betreuung und Versorgung werden gleichzeitig komplexer.

3.400 Planstellen reichen nicht aus

Für diese Aufgaben stehen derzeit rund 3.400 Planstellen zur Verfügung, von denen nicht alle besetzt sind. Dürnberger zufolge wären etwa zehn Prozent mehr Personal notwendig, um einen halbwegs vernünftigen Dienstbetrieb gewährleisten zu



„Die Bediensteten in den Justizanstalten leisten hervorragende Arbeit, aber sie arbeiten am Limit. Sie sind über dem Limit. Es ist 5 nach 12 und es muss sich dringend etwas ändern."

Volksanwältin GABY SCHWARZ, ZiB2 vom 16. 9. 2026

können. Besonders deutlich wird die zusätzliche Belastung bei psychisch beeinträchtigten Häftlingen. Für ihre Betreuung braucht es Ärzt:innen und Psychiater:innen für die Akutversorgung sowie entsprechend geschultes Pflegepersonal. Diese Aufgaben können nicht zusätzlich von den Justizwachebediensteten übernommen werden. „Da haben wir wirklich Probleme", sagt Dürnberger. Die Justizwache muss ihren Sicherheitsauftrag erfüllen – gleichzeitig treffen immer mehr Aufgaben aus Betreuung und Versorgung auf ohnehin knappe personelle Ressourcen.

Der Überbelag ist auch eine politische Frage

Für Dürnberger lässt sich das Problem deshalb nicht allein mit zusätzlichen Planstellen lösen. Auch die Zahl der Menschen, die in den Justizanstalten untergebracht sind, muss in die Diskussion einbezogen werden. Die Rückführung ausländischer Häftlinge in ihre Heimatländer wurde zuletzt erleichtert, reicht nach Einschätzung der Justizwachegewerkschaft aber nicht aus, um den Überbelag nachhaltig zu reduzieren. Gefragt sei ein umfassenderes Maßnahmenpaket. Dazu gehört für Dürnberger auch der Blick auf andere Länder mit niedrigeren Inhaftierungsquoten und auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Welche Delikte mit welchen Sanktionen geahndet werden und wann eine Freiheitsstrafe notwendig ist, wirkt sich unmittelbar auf den Strafvollzug aus. „Wir können nicht immer mehr Personen einsperren. Und wenn, dann brauchen wir dafür Platz und Personal", bringt es Dürnberger auf den Punkt.

„Es braucht politische Entscheidungen und einen breiten Konsens darüber, wie mit Überbelegung, Personalbedarf und den steigenden Anforderungen im Strafvollzug umgegangen werden soll."

NORBERT DÜRNBERGER, Vorsitzender Justizwachegewerkschaft

Die Justizwachegewerkschaft will diese Fragen auch über die Aktionswoche hinaus thematisieren. In der Steiermark und in Niederösterreich fanden zuletzt Dienststellenversammlungen statt, bei denen die Beschäftigten ihre Probleme und Forderungen über mehrere Stunden diskutierten. Weitere Gespräche sollen folgen. Für Dürnberger braucht es letztlich politische Entscheidungen und einen breiten Konsens darüber, wie mit Überbelag, Personalbedarf und den steigenden Anforderungen im Strafvollzug umgegangen werden soll.

Wenn 100 Prozent nicht mehr reichen

Ob bei Gericht, den Staatsanwaltschaften, in der Justizverwaltung und der Diplomrechtspflege oder im Strafvollzug: Die Belastung zeigt sich unterschiedlich, doch alle Berufsgruppen der österreichischen Justiz stehen vor derselben Herausforderung – immer mehr Aufgaben müssen mit zu wenig Personal bewältigt werden. Die Antwort wird nicht allein in zusätzlichen Planstellen liegen. Aufgaben müssen überprüft, Verfahren sinnvoll organisiert und dort Personal aufgebaut werden, wo es tatsächlich fehlt. Viele Fragen – etwa jene nach dem Überbelag in den Justizanstalten – reichen bis in die Gesetzgebung und Rechtspolitik. Vor allem aber lässt sich die Entwicklung nicht mehr mit der Logik beantworten, dass die Beschäftigten in der Justiz die zusätzlichen Aufgaben schon irgendwie bewältigen werden. Denn genau das haben sie bereits über Jahre hinweg getan. ■

FOTO: ANDI BRUCKNER



Gewalt gegen öffentlich Bedienstete

Angriffe auf Beschäftigte im Öffentlichen Dienst nehmen deutlich zu

Von LAURA ARI

Gewalt gegenüber öffentlich Bediensteten nimmt zu: Im Jahresvergleich von 2024 auf 2025 stieg die Zahl der Versicherungsfälle mit Gewalteinwirkung deutlich an. Aktuelle Zahlen der BVAEB zeigen: Bei Gewalthandlungen durch externe Personen nahm die Zahl der Fälle im Bereich des B-KUVG um 20,2 Prozent zu, im Bereich des ASVG um 22,7 Prozent.

Hinter diesen Zahlen stehen Kolleg:innen, die an ihrem Arbeitsplatz bedroht, beschimpft, angegriffen oder verletzt wurden. Insgesamt verzeichnete die BVAEB 2.499 Versicherungsfälle mit Gewalteinwirkung im Jahr 2025 – 17,3 Prozent mehr als im Jahr davor. Die Entwicklung macht deutlich: Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst ist längst kein Randphänomen. Bedrohungen, Beschimpfungen und körperliche Übergriffe gehören für viele Kolleg:innen erschreckenderweise zunehmend zum Arbeitsalltag.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nimmt diese Entwicklung nicht hin. Wer tagtäglich wichtige Leistungen für unsere Gesellschaft erbringt, hat Anspruch auf Respekt, Schutz und Sicherheit. Es braucht daher wirksame Prävention, ausreichende Schutzmaßnahmen und klare rechtliche Konsequenzen. Gewalt darf kein Berufsrisiko sein.

In diesem Themenschwerpunkt berichten die Vorsitzenden verschiedener Berufsgruppen über ihre Erfahrungen mit Gewalt gegen öffentlich Bedienstete. Sie geben den Betroffenen eine Stimme, machen auf die Herausforderungen in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen aufmerksam und beziehen klar Stellung: Angst, Bedrohung und Gewalt dürfen am Arbeitsplatz nicht zur Normalität werden.

Gewalt darf kein Berufsrisiko sein

Beschäftigte schützen, Übergriffe erfassen, Betroffene begleiten

REINHARD WALDHÖR, VORSITZENDER GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT

Wer im Krankenhaus, Pflegezentrum oder Rettungsdienst arbeitet, hilft Menschen in schwierigen Situationen. Trotzdem gehören Beschimpfungen, Drohungen, sexuelle Belästigung und körperliche Angriffe für viele Kolleg:innen längst zum Berufsalltag. Das dürfen wir niemals als „Teil des Jobs“ akzeptieren.

Aktuelle AUVA-Zahlen[1] zeigen die Dringlichkeit: 2025 wurden österreichweit rund 1.750 Arbeitsunfälle infolge körperlicher Gewalt registriert – etwa 65 Prozent mehr als 2021. Erfasst werden nur körperliche Übergriffe, die zu einem Krankenstand führen. Verbale und psychische Gewalt, sexuelle Belästigung, Vorfälle ohne Krankenstand sowie Beschäftigte außerhalb des AUVA-Versicherungsbereichs scheinen darin nicht auf. Das tatsächliche Ausmaß ist daher erheblich größer. Eine Studie der FH Vorarlberg[2]



zeigt zusätzlich: 80 Prozent der Befragten in Pflege- und Betreuungseinrichtungen haben in ihrem Berufsleben bereits Gewalt erfahren.

Bereits 2018 hat die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft mit der Kampagne „Gewalt darf kein Berufsrisiko

1 auva.at/presse/presseaussendungen/arbeitsunfaelle-und-fp-2026

2 opus.fhv.at/frontdoor/deliver/index/docId/4736/file/gewalt_in_der_pflege.pdf

FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO, BEIGESTELLT

sein“ auf dieses Problem aufmerksam gemacht. Heute ist diese Botschaft aktueller denn je. Wir beraten und unterstützen Betroffene, bieten Rechtsschutz und stärken Betriebsrät:innen bei Prävention, Meldung und Aufarbeitung von Übergriffen.
In einzelnen Bundesländern wurde die Erfassung von Gewaltereignissen bereits verbessert. Flächendeckende, verbindliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten fehlen aber weiterhin. Jetzt braucht es dringend die Zusammenarbeit aller Stakeholder. Wir fordern verbindliche Gewaltschutzkonzepte, klare Melde- und Nachsorgewege, geschulte Vertrauenspersonen, regelmäßige Deeskalationsschulungen und eine österreichweit einheitliche Erfassung. Vor allem müssen die Dienstgeber ihrer Fürsorgepflicht konsequent nachkommen.
Denn wer täglich für andere da ist, hat das Recht, selbst bestmöglich geschützt zu werden.



„Körperliche, sexuelle und verbale Übergriffe auf Pflegepersonen wurden früher häufig als belastender Teil des Berufsalltags hingenommen. Heute werden Vorfälle über ein Gewaltmeldeportal dokumentiert und konsequent angezeigt. Gemeinsam mit der Polizei wurde ein Schutzkonzept entwickelt; Piktogramme in einfacher Sprache erinnern Patient:innen und Besucher:innen an einen respektvollen und gewaltfreien Umgang.“

CLAUDIA BRANDSTÖTTER,
DGKP, VORSITZENDE
GÖD-GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT
SALZBURG

Es sind alarmierende Zahlen

In fast allen Bereichen unseres Lebens ist eine Verrohung des Miteinanders bemerkbar, auch in der Schule. Höchste Zeit also, dagegen mehr zu tun.

PAUL KIMBERGER, BUNDESVORSITZENDER
APS-GEWERKSCHAFT, VORSITZENDER ARGE
LEHRER:INNEN IN DER GÖD

Polizeilich erfasste Gewaltdelikte in Schulen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Das zeigen aktuelle Zahlen der Kriminalstatistik des Innenministeriums. Dabei sind auch Lehrkräfte immer öfter Formen schlimmer Gewalt – ausgehend von Kindern und Jugendlichen (und bedauerlicherweise auch manchmal deren Eltern) – meist schutzlos ausgeliefert. Gerade die Zahl der schweren Fälle steigt seit Jahren kontinuierlich an und die Dunkelziffer dürfte zudem relativ hoch sein. Aber jeder einzelne Fall ist einer zu viel. Gleichzeitig sind diese Zahlen nicht wirklich überraschend, unterstreichen sie doch nur, was zahlreiche Umfragen und Studien ohnehin schon länger andeuten.



Schulen sind Orte, an denen natürlich auch die meisten gesellschaftspolitischen Konflikte mehr oder weniger heftig aufeinanderprallen. Gewalt

FOTOS: VOLKER WEIHBOLD, GERLINDE GORLA, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO, BEIGESTELLT GÖD



nimmt dabei nicht nur an Schulen zu und daher sind diese schlimmen Phänomene auch kein Problem, das bei unseren Kindern beginnt. Gerade deshalb müssen unsere Schulen mit Blick auf eine gute Zukunft aller in die Lage versetzt werden, besser mit diesen scheinbar unvermeidbaren Konflikten in unserer Gesellschaft umzugehen. Dazu gehören flächendeckende Unterstützungsstrukturen in allen Bundesländern genauso wie niederschwellige schulische Meldesysteme. Diese wurden in den vergangenen Jahren zwar ausgebaut, doch gerade Gewalt gegen Lehrkräfte scheint nach wie vor ein Tabuthema zu sein. Das gab zumindest fast die Hälfte der befragten Schulleitungen unlängst in einer repräsentativen Umfrage an. Andererseits berichteten sogar 18 Prozent davon, dass eine Meldung von solchen Fällen schulbehördlich gar nicht erwünscht sei.

„Gewalt endet dort, wo der Respekt beginnt!“

EINE KAMPAGNE DER ARGE LEHRER:INNEN DER GÖD

Um Konflikten wirksam vorbeugen zu können, braucht es im chronisch überlasteten Schulsystem vor allem ausreichend Personal und wieder mehr Zeit, insbesondere für die pädagogisch so wichtige Beziehungsarbeit zu Kindern und Jugendlichen. Außerdem fehlen uns flächendeckende multiprofessionelle Teams mit Schulpsycholog:innen und Sozialpädagog:innen, deren Arbeit Jugendkriminalität und Gewaltdelikte spürbar und nachhaltig reduzieren kann. Und es fehlt ein klarer bildungspolitischer Plan, unseren Kindern wieder mehr soziale Kompetenz und emotionale Resilienz zu vermitteln.

Gewalt gegen die Polizei

Schutz, Unterstützung und Konsequenzen für Angriffe

MARTIN HEINZL, VORSITZENDER POLIZEIGEWERKSCHAFT



Die Angriffe auf Polizist:innen bei Amtshandlungen nehmen von Jahr zu Jahr zu. Bei allen öffentlich Bediensteten stieg die Zahl der Angriffe von 2024 auf 2025 um rund 20 Prozent. Dieser Trend zeigt sich auch im Polizeibereich deutlich. Beinahe täglich wird über tätliche Angriffe auf Kolleg:innen berichtet – häufig mit Verletzungsfolgen. Das ist in keiner Weise zu akzeptieren.

Die Ursachen sind vielfältig: ein zunehmendes „Ich-Denken“ in der Gesellschaft, Suchtgift-, Alkohol-



und Medikamentenmissbrauch sowie psychische Erkrankungen. Zudem wird die Polizei oft gerufen, wenn sich Menschen in emotionalen Ausnahmesituationen befinden.

Wie entgegenwirken?

Ein wesentlicher Ansatz ist eine bestmögliche Vorbereitung. Bereits in der Polizeilichen Grundausbildung werden im Einsatztraining und im Modularen Kompetenztraining unterschiedliche Einsatzsituationen unter rechtlichen, taktischen und psychologischen Gesichtspunkten trainiert. Diese Übungen werden auch im späteren Außendienst regelmäßig wiederholt und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Ziel ist, durch Training und Eigensicherung Verletzungen möglichst zu verhindern.

Kommt es dennoch zu einem Angriff, brauchen Betroffene rasche und unbürokratische Unterstützung. Neben dem Peer-Support des Dienstgebers und den Leistungen der BVAEB bietet vor allem der GÖD-Rechtsschutz wichtige Hilfe, um Ansprüche gegenüber dem Verursacher oder dem Dienstgeber geltend zu machen. Unsere Funktionäre in den Dienststellen, Landesleitungen und der Bundesleitung stehen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Höhere Strafrahmen allein sind nicht die Lösung. Die bestehenden Möglichkeiten müssen von der Justiz konsequent ausgeschöpft werden. Wichtig wären außerdem unmittelbare Konsequenzen nach einem Angriff – etwa eine verpflichtende „Cool-down-Phase“ und ein Normverdeutlichungsgespräch. Der zeitliche Abstand zwischen Tat und Bestrafung lässt den unmittelbaren Zusammenhang oft verloren gehen.

Brennpunkt Dienstzeitmodell

Zusätzliche Belastungen bringt derzeit das neue Dienstzeitmanagement. Seit 1. September läuft in fünf Bezirken ein Probebetrieb. Gemeinsam mit dem Dienstgeber werden laufend Rückmeldungen ausgewertet und notwendige Anpassungen besprochen. Daneben bleiben weitere zentrale Themen wie Schwerarbeit, Rüstzeiten und die Kriminaldienstreform auf der Tagesordnung. Gerade deshalb ist es wichtig, die Interessen der Kolleg:innen konsequent zu vertreten.



„Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten ist trotz umfassender Ausbildung oft unvorhersehbar und nicht vollständig zu verhindern. Im Außendienst werden Kolleginnen und Kollegen immer wieder verletzt. Fehlende Einsicht, psychische Belastungen und Suchtmittelmissbrauch können die Gewaltbereitschaft begünstigen. Durch Kommunikation und Deeskalation versuchen wir, Konflikte zu entschärfen – dennoch lassen sich Eskalationen nicht immer verhindern.“

EVELINE PESSNEGGER,
POLIZISTIN IN WIEN-MEIDLING



Angst vor der Arbeit?

Mitarbeiter:innen im Parteienverkehr haben die Pflicht, absolut unparteiisch, sachlich und höflich zu agieren – so sehen es die Vorgaben im Öffentlichen Dienst vor. Wie aber sieht es beim Umgang von Parteien mit unseren Kolleg:innen aus?

MICHAEL PÖTLER, LANDESPERSONALVERTRETUNG, VORSITZENDER GÖD-STEIERMARK

Gerade bei emotional aufgeladenen Amtshandlungen, von Maßnahmen nach dem Tierschutzgesetz über Eingriffe in persönliche Rechte und Berechtigungen oder Verfahren zur Erlangung von staatsbürgerlichen Rechten bis hin zu Kindesabnahmen, sind durch eine verringerte Hemmschwelle Androhungen von psychischer oder physischer Gewalt gegen Kolleg:innen, wenn auch noch so subtil, immer öfter an der Tagesordnung.
Um dem entgegenzuhalten, wurden in den steirischen Bezirkshauptmannschaften Zugangskontrollen (Sicherheitsschleusen) geschaffen. Trainingskurse im Umgang mit schwierigen Parteien sowie zur



Deeskalation werden in unterschiedlichen Varianten von den einzelnen Dienststellen angeboten.
Hier ist eine einheitliche verpflichtende Vorgangs-

FOTOS: ANDI BRUCKNER, JUEMA-MEDIA, LUKAS PELZ PRIMEPHOTO, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

weise vom Dienstgeber gefordert, damit die Kolleg:innen, die tagtäglich diesen Belastungen ausgesetzt sind, auf standardisierte Tools zur Bewältigung ihrer Aufgaben zurückgreifen können. In Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sollten Mindeststandards erarbeitet werden, die Möglichkeiten zur individuellen Anpassung an unterschiedliche Herausforderungen zulassen. Die psychologische Unterstützung sollte ausgeweitet und ein niederschwelliger Zugang für alle belasteten Kolleg:innen vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden.
Zur Anerkennung dieser Belastungen gehört auch eine angemessene Abgeltung. Die Zuerkennung einer Gefahrenzulage oder anderer geeigneter monetärer Abgeltungen sowie Erhöhung des Urlaubsanspruchs zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit unserer Kolleg:innen sind aus gewerkschaftlicher Sicht Forderungen an den Dienstgeber, damit im Sinne der Fürsorgepflicht des Dienstgebers auf die Veränderungen in der Gesellschaft und den Anstieg von Gewalterfahrungen unserer Kolleg:innen unterstützend reagiert wird.

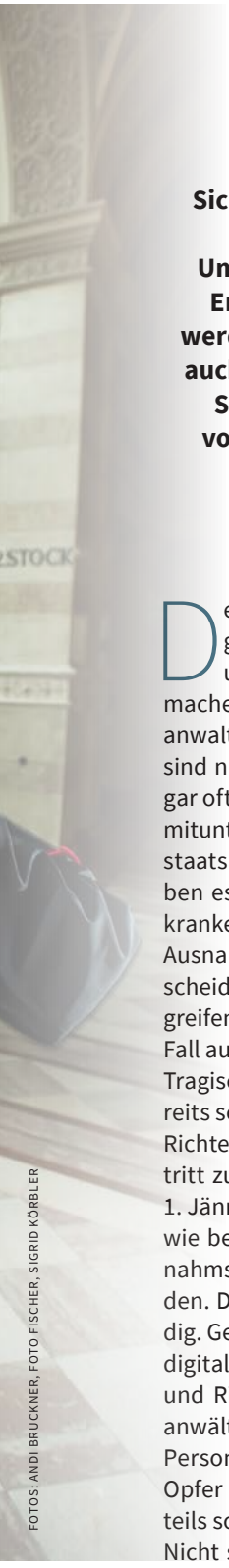


„Kolleg:innen in den Bezirkshauptmannschaften, die verantwortungsvoll für die Bürger:innen arbeiten, dürfen keine Angst vor Parteien haben müssen. Bedrohungen, Einschüchterungen und verbale Übergriffe dürfen nicht zum Berufsalltag gehören. Sie haben Anspruch auf einen sicheren Arbeitsplatz und Wertschätzung – auch dann, wenn Entscheidungen nicht den persönlichen Vorstellungen einzelner Parteien entsprechen."

SUSANNE FABIAN,
STRAFREFERENTIN, MITGLIED DER LANDESPERSONALVERTRETUNG STEIERMARK



Richterliche und staatsanwaltschaftliche Entscheidungsorgane sind besonderen Konflikt- und Gewaltsituationen ausgesetzt – insbesondere im Umgang mit Straftätern, psychisch kranken Menschen und Personen in emotionalen Ausnahmesituationen.



FOTOS: ANDI BRUCKNER, FOTO FISCHER, SIGRID KÖRBLER

Die Justiz kann nur in einem sicheren Umfeld arbeiten!

Sicherheit ist für eine unabhängige Justiz essenziell. Gerade in diesem sensiblen Umfeld, in dem nicht selten tiefgreifende Entscheidungen für Menschen getroffen werden müssen, ist ein lückenloser Schutz auch von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten vor persönlichen Angriffen unabdingbar.

DR. MARTIN ULRICH, VORSITZENDER BUNDESVERTRETUNG RICHTER:INNEN UND STAATSANWÄLT:INNEN DER GÖD

Denn persönliche Angriffe wie Verunglimpfungen in sozialen Medien, aber auch Drohungen und nicht gänzlich auszuschließende Gewalt machen leider auch vor richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Arbeitsplätzen nicht halt. Sie sind nicht bloß abstrakte Gefahr, sondern teils sogar oftmaliger Begleiter von herausfordernden und mitunter gefährlichen Situationen. Richterliche und staatsanwaltschaftliche Entscheidungsorgane haben es regelmäßig mit Straftätern, teils psychisch kranken Menschen und Personen in emotionalen Ausnahmesituationen zu tun. Gerade dort, wo Entscheidungen tief in persönliche Lebensbereiche eingreifen, entstehen Spannungen, die im schlimmsten Fall auch eskalieren können.

Tragischerweise hat es in der Vergangenheit bereits solche Gewaltexzesse gegen Richterinnen und Richter gegeben. Als Konsequenz wurde der Zutritt zu Gerichten und Staatsanwaltschaften – seit 1. Jänner 2018 flächendeckend – gesichert: Ähnlich wie beim Betreten eines Flugzeugs muss nun ausnahmslos eine Sicherheitskontrolle passiert werden. Diese Maßnahmen sind nach wie vor notwendig. Gewalt im weiteren Sinn lauert aber auch in der digitalen Welt. Zunehmend werden Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, deren Entscheidungen von bestimmten Personen(gruppen) nicht gutgeheißen werden, Opfer von Verunglimpfungen in „sozialen Medien", teils sogar eines „Shitstorms".

Nicht selten überschreiten derartige Aktionen das



Maß zulässiger Kritik und können dabei auch strafrechtlich relevant sein. Dass derartige Fälle auch von den Dienstbehörden zur Anzeige gebracht werden, ist nicht nur ausdrücklich zu begrüßen, sondern auch unabdingbar, um in diesem Bereich klare Grenzen aufzuzeigen. Dabei bietet auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine große Unterstützung.

Denn Sicherheit ist kein Privileg Einzelner, sondern eine Selbstverständlichkeit und darüber hinaus auch Voraussetzung für einen funktionierenden Rechtsstaat. Echte Unabhängigkeit und von unsachlichen Einflüssen unbefangene Entscheidungen ausschließlich nach dem Gesetz brauchen ein geschütztes Umfeld und entsprechende Rahmenbedingungen.

Daher fordern wir zum Schutz richterlicher/staatsanwaltschaftlicher Entscheidungsorgane:

- (weiterhin) strenge Zutrittskontrollen zu Gerichten und Staatsanwaltschaften;
- baulich von öffentlichen Bereichen getrennte Arbeitsbereiche;
- Schutz vor „investigativer" Erlangung von Daten zum persönlichen Umfeld;
- (weitere) Evaluierung von Verhandlungssälen und Amtsräumlichkeiten auf ihre Mitarbeitersicherheit;
- (weiterhin) ausnahmslose Anzeige von strafrechtlich relevanten Sachverhalten an die Strafverfolgungsbehörden durch die Dienstbehörden;
- verstärktes, auch medienrechtliches Vorgehen gegen rechtsverletzende Verunglimpfungen/Beleidigungen.

Sachliche Kritik ist stets zulässig. Für Gewalt, Drohungen, Einschüchterung bzw. persönliche Beleidigungen und Verunglimpfungen darf es aber keine Toleranz geben.

Gewalt ist keine Option

Schutz und Respekt für die Beschäftigten der Justiz jetzt durchsetzen

HR WERNER GSCHWANDTNER,
VORSITZENDER JUSTIZGEWERKSCHAFT

Öffentlich Bedienstete in der Justiz – ob im Kanzleidienst, in der Diplomrechtspflege oder im Außendienst als Gerichtsvollzieher – stehen täglich im Dienst des Rechtsstaates. Doch der Arbeitsalltag wird gefährlicher: Verbalübergriffe, Bedrohungen und physische Gewalt nehmen spürbar zu. Besonders Gerichtsvollzieher:innen sind im Außendienst oft ungeschützt mit aggressivem Verhalten konfrontiert, während Kanzleibedienstete und Diplomrechtspfleger:innen an den Parteienverkehrs-Schnittstellen immer häufiger Konfliktsituationen ausgesetzt sind.

Die enorme Arbeitsbelastung verschärft die Lage dramatisch. Personalengpässe und verdichtete Arbeitsabläufe führen zu langen Wartezeiten, Frust bei Parteien und massiver Belastung der Beschäftigten. Wo Personal fehlt, steigen Sicherheits- und Konfliktrisiken. Es ist untragbar, wenn der Dienstgeber Sicherheitsmängel ignoriert oder Fürsorgepflichten vernachlässigt. Differenzen mit dem Dienstgeber entzünden sich zu Recht dort, wo Sparmaßnahmen auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen werden.

Die Justizgewerkschaft fordert daher ein klares Handeln:

- **Personalaufstockung:** Spürbare Entlastung für die Kanzleien der Gerichte und Staatsanwaltschaften, Diplomrechtspfleger:innen, Bezirksanwältinnen und Bezirksanwälte zur Risikominimierung.
- **Effektiver Schutz:** Moderne Sicherheitsstandards, verlässlicher Zugangsschutz sowie Deeskalations- und Schutzmaßnahmen für den Außendienst.
- **Null-Toleranz & Support:** Lückenlose Verfolgung von Übergriffsversuchen, uneingeschränkter Rechtsschutz und psychologische Nachbetreuung.



Die Gewerkschaft steht felsenfest an der Seite ihrer Mitglieder. Wir kämpfen für sichere Arbeitsbedingungen und machen klar: Der Schutz der Bediensteten ist nicht verhandelbar. Rechtssicherheit braucht personelle und physische Sicherheit!



„Im Gerichtsvollzug kommt es trotz deeskalierendem Auftreten immer wieder zu Gewalt und verbalen Konflikten. Besonders beim Betreten von Wohnungen leisten Parteien teils massive Gegenwehr. Schwere Angriffe, darunter Messerattacken und eine Erschießung, führten zur Einführung von Sicherheitsdiensten in Gerichten.“

FACHOBERINSPEKTOR **WOLFGANG DÜRNITZHOFER,** DIENSTSTELLENAUSSCHUSS-VORSITZENDER BEIM OLG WIEN

Gewalt mit Verantwortung begegnen

Priorität Sicherheit im Straf- und Maßnahmenvollzug

NORBERT DÜRNBERGER,
VORSITZENDER JUSTIZWACHEGEWERKSCHAFT

Übergriffe gegen Justizwachebedienstete kommen leider regelmäßig vor. Die Häufigkeit der Angriffe und die stetig steigende Gewaltbereitschaft der Insassen sind alarmierend. Als Schutzmaßnahme wird derzeit in die Ausrüstung investiert, um Angriffe besser abwehren zu können.
Mitverantwortlich sind für mich jedoch die Zustände im Straf- und Maßnahmenvollzug. Solange wir diesen eklatanten Überbelag haben, welcher Aggressionen verschärft, und man keine geeigneten Haftplätze für akut psychotisch erkrankte Insassen vorfindet, wird sich an der Situation nichts ändern. Von der Gewerkschaft finden wir vor allem



Unterstützung, sofern es um die Forderungen nach Schadenersatz bei Verletzungen geht. Das Angebot des Rechtsschutzes ist hier einzigartig.

Unsichtbares Leid, sichtbare Hilfe
Natürlich darf man aber auch andere Formen der Gewalt und Belastung im Arbeitsumfeld nicht außer Acht lassen, nämlich jene, die nicht auf den ersten Blick sichtbar sind. Dafür wurde bei der Justiz eine Plattform eingerichtet, an die man sich, gegebenenfalls auch anonym, wenden kann.
Vorrangig sehe ich aber den Dienstgeber in der Pflicht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um dadurch für besseren Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen.

Respekt schützt

Klare Haltung gegen Gewalt an AMS-Bediensteten

PETER SCHAGERL,
VORSITZENDER BUNDESVERTRETUNG ARBEITSMARKTSERVICE

Unsere AMS-Bediensteten stehen täglich im Dienst der Menschen. Sie beraten, helfen, entscheiden, vermitteln und halten damit zentrale Leistungen unseres Gemeinwesens aufrecht – oft unter Zeitdruck, mit großer Verantwortung und in Situationen, in denen Sorgen, Erwartungen oder Konflikte der arbeitslosen Kund:innen unmittelbar an sie herangetragen werden. Gewalt, Drohungen, Beschimpfungen, Einschüchterungen und respektloses Verhalten gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen sind niemals hinzunehmen. Wer, wie unsere AMS-Kolleg:innen für die Allgemeinheit arbeitet, hat Anspruch auf Schutz, Rückhalt und Anerkennung.



Forderung nach Schutz
Unsere Forderung ist eindeutig: Unsere Beschäftigten im AMS, die täglich mit arbeitslosen Menschen in schwierigen Lebenslagen und teils angespannten Situationen in Kontakt stehen, brauchen bestmöglichen Schutz, klare rechtliche Rahmenbedingungen und einen Arbeitgeber, der Prävention ernst nimmt. Wir haben Security vor Ort und fordern Security

FOTOS: WERNER HARRER, BEIGESTELLT, ANDI BRUCKNER, MARKUS SUMMERER

überall dort, wo sie zum Schutz der Beschäftigten notwendig ist – sichtbar, ausreichend und gut geschult. Dazu gehören verbindliche Sicherheitskonzepte, genügend Personal, Schulungen im Umgang mit Eskalationen, erreichbare Ansprechstellen, rasche Unterstützung nach Vorfällen sowie eine konsequente Dokumentation und Verfolgung von Übergriffen. Wir achten auf bauliche Maßnahmen und fordern sie konsequent ein: sichere Fluchtmöglichkeiten und Fluchttüren in Büros, Zutrittskontrollen, klar geregelte Sicherheitsbereiche, Türschilder sowie Schreiben und Bescheide ohne persönliche Namensnennung, Standards, die Beschäftigte wirksam schützen. Schutz darf nicht erst beginnen, wenn bereits etwas passiert ist.

Seitens der Gewerkschaft setzen wir uns dafür ein, dass Betroffene nicht allein gelassen werden. Wir machen Gewalt gegen öffentlich Bedienstete sichtbar, vertreten die Anliegen unserer Mitglieder gegenüber Dienstgebern und Politik und drängen auf konkrete Verbesserungen am Arbeitsplatz. Dazu zählen klare Meldewege, verlässliche Nachbetreuung, rechtliche Unterstützung und Maßnahmen, die das Sicherheitsgefühl dauerhaft stärken. Denn Respekt und Sicherheit sind für unsere AMS-Kolleg:innen Voraussetzung dafür, dass unsere öffentlichen Aufgaben verlässlich, professionell und menschenwürdig erfüllt werden können. Wer den Öffentlichen Dienst stärkt, stärkt auch das Vertrauen in unseren Staat und in ein solidarisches Miteinander. ■



Null Toleranz bei Gewalt

Der GÖD-Rechtsschutz unterstützt Betroffene



Stefan Jöchtl
ist Leiter der Rechtsabteilung der GÖD

Die Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst nimmt zu. Betroffen sind unter anderem Polizei, Schulen, Pflege, Justiz und Verwaltung. Neben körperlichen Angriffen häufen sich auch Beschimpfungen, Drohungen und Einschüchterungen in sozialen Medien. Diese Entwicklung betrifft nicht nur die unmittelbar Angegriffenen, sondern den gesamten Rechtsstaat. Wer öffentlich Bedienstete angreift, greift jene an, die täglich für Sicherheit, Bildung, Gesundheit und funktionierende Verwaltung sorgen.

Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes stehen häufig in Konfliktsituationen. Sie vollziehen Gesetze, treffen Entscheidungen und setzen behördliche Maßnahmen um. Unzufriedenheit oder Frustration rechtfertigen jedoch niemals Gewalt. Niemand muss Beleidigungen, Drohungen oder körperliche Übergriffe hinnehmen, weil er seine dienstlichen Aufgaben erfüllt.

Deshalb braucht es eine klare Null-Toleranz-Politik. Dazu gehören die konsequente Anzeige von Straftaten, die Dokumentation von Vorfällen, die Unterstützung der Betroffenen, die Verfolgung der Täter sowie geeignete Schutzmaßnahmen in den Dienststellen. Gewalt darf nicht als Berufsrisiko verharmlost werden.

Gerade in solchen Situationen zeigt sich die Bedeutung einer starken Interessenvertretung. Der kostenlose Rechtsschutz der GÖD unterstützt Mitglieder bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte. Nach Angriffen können unter anderem Ansprüche auf Schmerzengeld, Ersatz von Heilungskosten, Verdienstentgang oder Sachschäden bestehen. Die GÖD hilft bei der Prüfung und der gerichtlichen Durchsetzung dieser Ansprüche. Im Berichtsjahr 2025 musste in 890 Fällen Rechtsschutz zur Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen gewährt werden, dies durchwegs wegen im Dienst erlittener Verletzungen, aufgrund persönlicher Angriffe, ehrverletzender Äußerungen in (sozialen) Medien sowie wegen der unbefugten Erstellung und/oder Veröffentlichung von Bildaufnahmen.

Auch im Strafverfahren haben Opfer wichtige Rechte, etwa Information über den Verfahrensstand, Akteneinsicht oder die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen. Gleichzeitig müssen Täter mit strafrechtlichen, zivilrechtlichen und finanziellen Konsequenzen rechnen.

Gewalt gegen Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes ist niemals akzeptabel. Null Toleranz bedeutet konsequentes Handeln und wirksamen Schutz der Betroffenen.

FOTOS: GERLINDE GORLA GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

Status des Rechtsstaats

Ist es 5 Minuten vor oder nach 12?



Otto Aiglsperger
Leiter des Bereichs Organisation und Wirtschaft in der GÖD, Chefredakteur

Über den tatsächlichen Zustand unseres Rechtsstaats lässt sich trefflich streiten. Eines sollte allerdings außer Streit stehen: Wer den bestehenden Standard auch mittelfristig sichern will, muss endlich die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Rasche Investitionen in Personal und Infrastruktur sind unabdingbare Voraussetzung für einen funktionierenden Rechtsstaat.

In unserer aktuellen Titelgeschichte zeigen wir anhand der Berufsgruppen im Justizressort, wo es bei Richter:innen, Staatsanwält:innen, in der Justizwache und der Justizverwaltung überall hakt. Zeitliche Überlastung, drohende Krankenstände, mangelnde Ausgeglichenheit und familiäre Belastungen zehren an den Kräften der Kolleginnen und Kollegen. Die Folgen sind mittlerweile nicht mehr auf die Beschäftigten beschränkt. Bürger:innen und Unternehmen spüren die Folgen der fehlenden Ressourcen: Gerichtsverfahren ziehen sich in die Länge, Entscheidungen über Unterhaltsvorschüsse verzögern sich, und selbst für Unternehmen wichtige Eintragungen im Firmenbuch lassen auf sich warten.

Besonders dramatisch ist die Lage in den Justizanstalten. Wenn Gefängnisse bis zu 150 Prozent ihrer vorgesehenen Kapazität belegt sind und gleichzeitig das Personal fehlt, bleibt das nicht ohne Folgen: Die Resozialisierung von Straftätern wird erschwert, das Aggressionspotenzial steigt und immer mehr Häftlinge sind psychisch beeinträchtigt. Für manche von ihnen gibt es mitunter monatelang keine fachärztliche Betreuung. Das sind alarmierende Signale für die Sicherheit, die Menschenwürde und die Funktionsfähigkeit unseres Rechtsstaats.

Dass unsere Republik derzeit noch funktioniert, ist vor allem dem außergewöhnlichen Engagement und dem Berufsethos vieler Kolleginnen und Kollegen zu verdanken. Sie halten das System am Laufen – oft weit über die eigenen Belastungsgrenzen hinaus. Anders gesagt: Der Rechtsstaat wird auf dem Rücken der öffentlich Bediensteten aufrechterhalten. Doch persönlicher Einsatz kann fehlendes Personal, mangelhafte Infrastruktur und unzureichende Ressourcen nicht dauerhaft ersetzen.

Die von der GÖD jährlich durchgeführte „IMAS-Umfrage“[1] unterstreicht diesen Befund. 73 Prozent der Bevölkerung sind der Meinung, der Öffentliche Dienst sei überfordert[2] und 72 Prozent sehen den Öffentlichen Dienst als überlastet[3] an.

Damit ist auch klar, wer welche Verantwortung trägt. Die Gewerkschaft ist die Interessensvertretung ihrer Mitglieder. Wir vertreten deren berufliche, wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesundheitliche Interessen[4] – nicht zu unseren Aufgaben gehört es hingegen, das Funktionieren des Staates zu gewährleisten.

Die Zuständigkeiten sind eindeutig: Die Politik beschließt die Gesetze, etwa im Steuerrecht, und schafft mit Planstellen, Budgets und organisatorischen Rahmenbedingungen die Voraussetzungen für deren Vollziehung. Damit unser Rechtsstaat nicht vor die Hunde geht, braucht es genau jetzt Budgets für ausreichend Personal und die nötige Infrastruktur! ■

1 siehe Seiten 29 ff. in diesem Heft
2 38 % voll und ganz, 35 % einigermaßen
3 34 % voll und ganz, 38 % einigermaßen
4 § 1 Abs. 6 Geschäftsordnung GÖD

Rückmeldungen bitte an: otto.aiglsperger@goed.at

FOTO: ANDI BRUCKNER



Schüler:innen interviewen Abgeordnete, recherchieren und produzieren eigene Beiträge: So wird Politik greifbar.

Demokratie erleben

Wie die Demokratiewerkstatt des Parlaments junge Menschen in Gesetzgebung und Medienarbeit einbindet – nicht als Zuschauer:innen, sondern als aktive Teilnehmende.

Von LAURA ARI

Ein Klassenzimmer ist es nicht. Und doch wird an diesem Vormittag gelernt – intensiv, diskutierend und mit Neugier. Unter der Glaskuppel des neu gestalteten Parlaments breitet sich der Blick in Richtung Sitzungssaal aus. Dort arbeiten Parlamentarier:innen seit Stunden. Eine Mitarbeiterin des Hauses weiß: „Die Ausschussarbeit ist für Außenstehende oftmals unsichtbar." Genau in diese unsichtbare Welt – in Prozesse, Entscheidungen und Verantwortung – führt die Demokratiewerkstatt des Parlaments Kinder und Jugendliche hinein.

Politik greifbar machen

Im Workshop der Demokratiewerkstatt „Politikerinnen und Politiker: Wer vertritt mich im Parlament?" geht es nicht um Parteipolitik, sondern um die Grundlagen der Gesetzgebung. Gewaltentrennung, Aufgaben von Nationalrat und Bundesrat, der Weg

FOTO: PARLAMENTSDIREKTION/MICHAEL BUCHNER

von Anliegen zu Entscheidungen – alles wird greifbar, weil die Jugendlichen nachfragen dürfen, statt nur zuzuhören.
Ein besonderes Element: der direkte Austausch mit Nationalratsabgeordneten und Mitgliedern des Bundesrats. Die Jugendlichen stellen Fragen, indem sie in die Rolle von Reporter:innen schlüpfen. Die Politiker:innen antworten – erzählen aus ihrem parlamentarischen Arbeitsalltag und geben Einblicke in Abläufe, die sonst oft hinter kurzen Schlagzeilen verschwinden. Es entsteht ein Dialog, der beide Seiten näher aneinanderbringt: Für die Jugendlichen wird Politik persönlicher und nachvollziehbarer. Für die Parlamentarier:innen wird sichtbar, was junge Menschen bewegt.
„Abgeordnete werden für die Jugendlichen so von anonymen Personen aus den Nachrichten zu Persönlichkeiten, die erklären und Fragen beantworten", berichtet eine Trainerin von ihren Erfahrungen. Dahinter steht ein Anspruch, der alle Angebote der Demokratiewerkstatt prägt: Demokratie soll nicht abstrakt bleiben. Sie soll erlebt werden – als etwas, das den Alltag aller Menschen betrifft.

Medien prägen Sicht auf die Welt

Im Medienworkshop an einem anderen Tag stehen Nachrichten, soziale Medien, Fakten und Meinungen auf dem Programm. Die Schüler:innen vergleichen Quellen, diskutieren unterschiedliche Darstellungen und lernen, wie schnell sich Information in Deutung verwandeln kann. Zwischendurch wird gelacht, nachgefragt und argumentiert. Die Gruppe arbeitet wie eine kleine Redaktion.
Die Medien-Werkstatt der Demokratiewerkstatt führt genau dorthin, wo Medien entstehen – von der Recherche über die redaktionelle Bearbeitung bis hin zum fertigen Beitrag. Dabei geht es nicht nur um Technik und Format, sondern um Haltung: Kritischer Umgang mit Informationen ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Demokratie. Medienbildung fließt in jeden der Workshops ein – denn wer verstehen will, wie Politik dargestellt wird, muss lernen, Informationen einzuordnen und Quellen zu bewerten. Eine Rückmeldung der Schüler:innen war: „Wir haben gelernt, unsere eigene Meinung hinsichtlich Politik zu vertreten." Das ist ein wesentliches Ziel der Demokratiewerkstatt – die Kinder und Jugendlichen einzubinden, in ihnen das Interesse an Partizipation an Demokratie zu wecken. „Die Schülerinnen und Schüler verlassen das Parlament sehr begeistert – und kommen oftmals zu weiteren Workshops wieder", erzählt eine Verantwortliche. Es sei ein Angebot, das nachhaltig wirkt.

Demokratie erlebbar machen

Die Demokratiewerkstatt ist ein Angebot des österreichischen Parlaments für Kinder und Jugendliche im Alter von acht bis 19 Jahren. Ziel ist es, Demokratie und Parlamentarismus nicht nur zu erklären, sondern erfahrbar zu machen. „Das Parlament ist ein offenes Haus – jeder ist willkommen", nennt eine Trainerin das Grundprinzip. Genau deshalb findet der Zugang nicht über Frontalvorträge statt, sondern über gemeinsame Arbeit in Teams, Recherche, Diskussion – und die Produktion eigener Medienprodukte.
In jedem Workshop erstellen die Schüler:innen vor Ort einen Beitrag – einen Podcast, ein Video oder eine Zeitung – der am Ende des Workshops präsentiert wird. Später sind diese Ergebnisse auf der Website *demokratiewebstatt.at* abrufbar. Ein Beleg dafür, dass junge Menschen Medien nicht nur konsumieren, sondern auch gestalten können.

Die Demokratiewerkstatt

Die Demokratiewerkstatt ist Teil der Abteilung Demokratiebildung der Parlamentsdirektion. Gegründet wurde sie 2007 – nächstes Jahr feiert sie das 20-jährige Jubiläum!

Aktivitäten und Produkte der Demokratievermittlung (Auswahl):

- Workshops der Demokratiewerkstatt, Lehrlingsforum, Jugend- und Lehrlingsparlamente, „Parlament kommt zu dir", Konzeption und Durchführung von Führungen sowie didaktische Angebote an den Plenartagen, Ausbau von Formaten für breitere Zielgruppen: Entscheidung über neue Formate, Kommunikation der Angebote an Zielgruppen, neue Buchungstools

Abteilungsleitung: Dr. Matthias Keppel

Die Medienprodukte (Podcast, Video oder Zeitung) der Schüler:innen sind abrufbar unter:
demokratiewebstatt.at/demokratiewerkstatt/beitraege-aus-der-werkstatt





In jedem Workshop erstellen die Schüler:innen vor Ort einen Podcast, ein Video oder eine Zeitung. Es wird gelernt – intensiv, diskutierend und mit Neugier.

Insgesamt stehen acht Workshops zur Auswahl. Unter anderem geht es um den Weg eines Gesetzes, um die Rolle von Politikerinnen und Politikern, um Europa, um die Geschichte der Republik, um politische Partizipation oder um Medien und Informationen. Bei fast allen Formaten sind auch Parlamentarier:innen dabei. Vor dem Gespräch bereiten sich die Schüler:innen rund eine Stunde lang inhaltlich vor.

Allen Angeboten gemeinsam ist der interaktive Charakter. Die Kinder und Jugendlichen sollen Demokratie nicht nur verstehen, sondern erleben können. Sie begreifen, dass politische Entscheidungen nicht im luftleeren Raum entstehen – und dass für eine funktionierende Demokratie wesentlich ist, dass man informiert ist, Fragen stellt und unterschiedliche Meinungen respektiert.

Lernen durch Tun

Die Demokratiewerkstatt versteht sich als Ergänzung zum Unterricht. Statt fertige Antworten zu liefern, setzt sie auf Eigeninitiative und Teamarbeit. Die Schüler:innen entwickeln Fragestellungen, diskutieren unterschiedliche Sichtweisen und präsentieren ihre Ergebnisse schließlich als Film-, Radio- oder Zeitungsbeitrag. Dieser praxisnahe Zugang ermöglich einen anderen Weg zur politischen Bildung als klassischer Unterricht.

Gerade in einer Zeit, in der Informationen jederzeit verfügbar sind und sich Inhalte rasch verbreiten, gewinnt genau diese Fähigkeit an Bedeutung: Demokratie setzt informierte Bürger:innen voraus. Wer politische Entscheidungen verstehen und eine eigene Meinung bilden möchte, muss Informationen einordnen und Perspektiven vergleichen können.

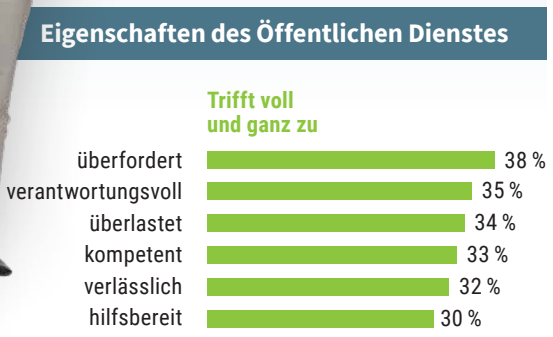
Demokratie beginnt im Alltag

Demokratie zeigt sich nicht nur bei Wahlen oder im Parlament. Sie beginnt dort, wo Menschen einander zuhören, unterschiedliche Meinungen respektieren und bereit sind, Informationen kritisch zu hinterfragen. Die Demokratiewerkstatt vermittelt Wissen über das Parlament und politische Abläufe – und stärkt zugleich Fähigkeiten, die junge Menschen weit über den Schulalltag hinaus begleiten: Verantwortung übernehmen, Fragen stellen, Argumente abwägen und sich aktiv einbringen.

Wenn die Schüler:innen den Workshop verlassen, ist das Ergebnis mehr als ein Medienbeitrag: Sie haben erfahren, wie Gesetze und Nachrichten entstehen – und wie lebendig Demokratie ist. Denn am Ende des Vormittags ist es nicht nur der Podcast, das Video oder die fertige Zeitung, die sichtbar wird. Es ist auch der Moment, in dem Demokratie konkret wird: ein Prozess, eine Entscheidung, ein Auftrag – und die Erkenntnis, dass man sich beteiligen kann. „Am Parlament hat sich für mich etwas verändert“, meint eine Schülerin, „weil ich jetzt verstehe, wie Entscheidungen entstehen – und dass ich mich einbringen kann.“ ■

FOTOS: PARLAMENTSDIREKTION/MICHAEL BUCHNER





So funktioniert der Öffentliche Dienst in den Augen der Bevölkerung

Seit 2019 lässt die GÖD das Image des Öffentlichen Dienstes und seiner Berufsgruppen durch das renommierte Meinungsforschungsinstitut IMAS abfragen. Nach mittlerweile sieben Jahren verfestigen sich einige Bilder, andere wiederum geben eine dynamische Veränderung preis. Nicht alles wird dabei besser.



Markus Larndorfer
ist Vorsitzender der GÖD-Oberösterreich

Vorweg: Die Menschen zwischen Bodensee und Neusiedler See schätzen die Lebensqualität in Österreich. Und sie sind sich dessen bewusst, dass diese Lebensqualität sehr viel von einem funktionierenden Öffentlichen Dienst abhängt. Angefangen von der Gesundheitsversorgung über die Sicherheit, Bildung und Infrastruktur bis hin zur Kultur und Freizeit: Die Österreicherinnen und Österreicher wissen, was sie an diesem Staat und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. Eine satte Mehrheit von 85 Prozent der Menschen sagt, dass der Öffentliche Dienst für ihre Lebensqualität sehr wichtig (Schulnote 1) oder wichtig (2) ist.

Zweifel an der Leistungsfähigkeit wachsen

Gleichzeitig gibt es in der Bevölkerung aber wachsende Zweifel, dass die Mitarbeitenden die Lasten im Öffentlichen Dienst künftig auch noch stemmen werden können.

Gefragt nach den wichtigsten Eigenschaften des Öffentlichen Dienstes rangiert 2026 erstmals auf Rang 1 der Begriff „überfordert“, gefolgt von „verantwortungsvoll“ und auf Platz drei „überlastet“.

FOTOS: ANDI BRUCKNER

Lange Jahre wurde uns hier zunächst einmal das Attribut „kompetent“ zugeschrieben. Doch auch die Bevölkerung bekommt mit, was sich in der Praxis des Öffentlichen Dienstes grosso modo so abspielt. Auf Nachfrage, worin sie die größten Herausforderungen für die Mitarbeitenden im Öffentlichen Dienst sehen, nennen sie an erster Stelle den Personalmangel, gefolgt von hohem Entscheidungsdruck und einer überbordenden Erwartungshaltung der Kunden und Klienten. Und dieses Bild deckt sich ja in weiten Teilen mit der Innensicht unserer Kolleg:innen.

Konsequenzen auf die Arbeitgeberattraktivität

Es verwundert somit wenig, dass Berufsfelder, die mit notorischem Personalmangel und Überforderung assoziiert werden, auf Dauer auch am Arbeitsmarkt unter Druck geraten.

Seit 2019 fragen wir die Menschen jedes Jahr, ob sie bei freier Berufswahl eher in die Privatwirtschaft oder eher in den Öffentlichen Dienst gehen würden. Und der Anteil der Befragten, die sich für den Öffentlichen Dienst aussprechen, ist seither von 25 kontinuierlich auf heuer 16 % der Befragten gesunken. Wenn da mal nicht die Alarmglocken in den Recruitingabteilungen der Dienstgeber im öffentlichen Sektor läuten sollten.

Klar ist: Beim Forderungsprogramm der GÖD zur Attraktivierung des Öffentlichen Dienstes geht es nicht um den Schnittlauch am Butterbrot, sondern um die Substanz. Wir können uns nicht einen Öffentlichen Dienst leisten, der in den Medien ständig Schlagzeilen mit Missständen infolge von Personalmangel produziert. Daher ist es richtig und notwendig, diese Belastungsgrenzen aufzuzeigen und zu bekämpfen. Wenn die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes von der Bevölkerung infrage gestellt wird, geht es längst nicht nur um den Arbeitsalltag unserer Kolleginnen und Kollegen. Dann steht mehr auf dem Spiel.

„Das Monitoring seit 2019 zeigt: Die Menschen sehen den Personalmangel und die steigenden Anforderungen im Öffentlichen Dienst. Sie erwarten sich aber einen leistungsfähigen und modernen Staat zur Sicherung ihrer Lebensqualität. Für uns heißt das: **Der Öffentliche Dienst muss vom Sparposten rasch wieder zur Zukunftswerkstatt Österreichs werden!**“

MARKUS LARNDORFER, Vorsitzender GÖD OÖ

Vertrauen in die Demokratie steht auf dem Spiel

Dort, wo Menschen zu zweifeln beginnen, dass der Staat und seine Institutionen in der Lage sind, die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu meistern, entsteht ein Nährboden für antidemokratische Tendenzen und letztlich für Extremismus in Form von Autokratien und/oder Anarchie.

Noch sind wir aber nicht an diesen Kipppunkten. Auch dazu erstellt IMAS im Auftrag der GÖD jedes Jahr einen eigenen Vertrauensindex. Und hier rangieren die Institutionen des Öffentlichen Dienstes ganz vorne. Höchste Vertrauenswerte genießen Krankenhäuser, Schulen und Universitäten, die Polizei, Rechtsprechung und die meisten anderen öffentlichen Einrichtungen. Mager schaut es hingegen rund um die Medien, Kirchen und das ganze politische System aus.

Wer die Demokratie stärken will, darf also nicht den Öffentlichen Dienst schwächen, sondern sollte mal vor der eigenen Türe kehren. ■

IMAS INTERNATIONAL understanding why

Forschungsdesign

- **Ziel:** Erhebung des Meinungs- und Stimmungsbilds der österreichischen Bevölkerung zum Öffentlichen Dienst im Langzeitvergleich (2019–2025)
- **Methode:** Persönliche Interviews (face-to-face) im Rahmen einer Mehrthemen-Umfrage (MTU/Omnibus)
- **Stichprobe:** n = 1.005 Personen ab 16 Jahren, repräsentativ für Alter, Geschlecht und Region
- **Schwankungsbreite:** ± 3,1 Prozentpunkte bei 95,45 % Signifikanzniveau
- **Erhebungszeitraum:** 8.–29. Juli 2026

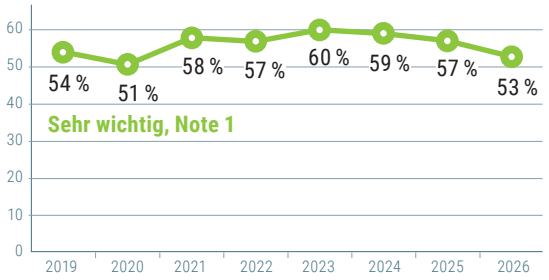
Bedeutung verschiedener Aspekte für die Lebensqualität

„Welche der folgenden Aspekte sind Ihrer Meinung nach für die aktuelle Lebensqualität in Österreich verantwortlich?“



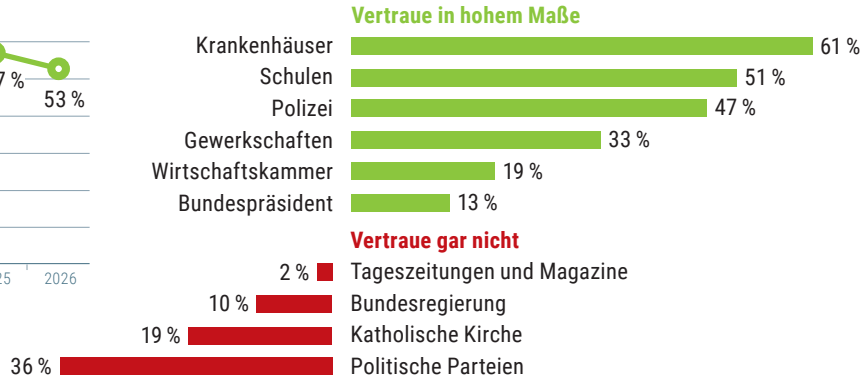
Bedeutung des Öffentlichen Dienstes

„Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach der Öffentliche Dienst, also z. B. Gesundheitsberufe, Sachverständige, Polizisten, Lehrer usw. für die Lebensqualität in Österreich?“



Vertrauen in verschiedene Instanzen und Einrichtungen

„Würden Sie bei den folgenden Instanzen und Einrichtungen aktuell sagen, dass Sie diesen in hohem Maße, weniger oder gar nicht vertrauen?“



Berufswahl: Öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft

„Wenn Sie sich noch einmal neu über Ihren Berufsweg entscheiden könnten.
Würden Sie eher einen Beruf in der Privatwirtschaft oder eher im Öffentlichen Dienst aussuchen?“

	In der Privatwirtschaft	Im Öffentlichen Dienst	keine Angabe
2019	48 %	25 %	27 %
2020	51 %	24 %	24 %
2021	49 %	22 %	29 %
2022	47 %	23 %	30 %
2023	50 %	19 %	31 %
2024	56 %	19 %	25 %
2025	58 %	18 %	24 %
2026	56 %	16 %	29 %

Zusammen stärker

Auftakt zur neuen Funktionsperiode



Ursula Hafner
ist GÖD-Vorsitzender-Stv.in und Bereichsleiterin GÖD-Frauen und dzt. Familie

Die 18. Funktionsperiode der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst neigt sich dem Ende zu. Am 19. GÖD-Bundeskongress (17. 11.–19. 11. 2026) werden die „Karten wieder neu gemischt", Funktionärinnen und Funktionäre des Präsidiums und Vorstandes sowie der Bereiche werden neu bzw. wieder gewählt. Nachdem ich im Dezember 2023 den Bereich Frauen von meiner sehr geschätzten Vorgängerin Monika Gabriel übernommen hatte, durfte ich am 1. März 2024 auch die Funktion der GÖD-Vorsitzenden-Stellvertreterin antreten.

In den letzten fünf Jahren konnten wir gewerkschaftsfrauenpolitisch sehr viel „erledigen" bzw. auf den richtigen Weg bringen.

Viele zentrale Schwerpunktthemen der vergangenen Jahre werden uns auch in die kommende Funktionsperiode begleiten:

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere sowie tatsächliche Chancengleichheit sind zentrale Voraussetzungen für eine moderne und attraktive Arbeitswelt. Der Öffentliche Dienst hat dabei eine besondere Verantwortung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben ermöglichen und eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Pflegearbeit unterstützen. Zugleich stärken frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes und leisten einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung und langfristigen Bindung qualifizierter Mitarbeiter:innen.
- Frauen übernehmen noch immer den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit – für Kinder, pflegebedürftige Angehörige und den Haushalt. Diese Arbeit wird im Pensionssystem nicht angemessen abgebildet.
- Der Öffentliche Dienst hat eine besondere Verantwortung, faire und moderne Arbeitsmodelle vorzuleben – etwa durch flexible Arbeitszeiten, echte Wahlfreiheit zwischen Teilzeit und Vollzeit ohne Karrierenachteile und unterstützende Infrastrukturen.
- Digitalisierung und neue Arbeitswelten bieten auch im Öffentlichen Dienst Chancen auf mehr Flexibilität und Selbstbestimmung – doch ohne gezielte Weichenstellungen könnten bestehende Ungleichheiten sogar verstärkt werden.
- Die Gendermedizin zeigt, dass Frauen und Männer bei vielen Erkrankungen unterschiedliche Symptome, Verläufe und Therapiebedürfnisse haben – doch Forschung, Diagnostik und Leitlinien bilden diese Unterschiede noch immer unzureichend ab.



Ich freue mich darauf, gemeinsam mit meinen GÖD-Kolleginnen diese Themen weiter voranzutreiben. Mit unserer klaren Vision sind wir auch künftig entschlossen, die notwendige Arbeit, Geduld und Leidenschaft einzubringen, um die Arbeitswelt für Frauen im Öffentlichen Dienst nachhaltig zu verbessern.

Wir GÖD-Frauen haben eine Schlüsselrolle, um diese Entwicklungen aktiv mitzugestalten – durch konsequente Interessenvertretung, strategische Vorschläge und kontinuierliches Monitoring. Nur so bleibt Gleichstellung kein bloßes Wort auf dem Papier, sondern wird zur gelebten Praxis im Berufsalltag.

Diesen Weg werden wir auch in den nächsten Jahren konsequent weitergehen. Gemeinsam für echte Chancengleichheit! ■

FOTOS: ANDI BRUCKNER, GETTY IAMGES/ISTOCKPHOTO

Im Dienst gefilmt, gepostet und plötzlich öffentlich

Digitale Angriffe sind längst Teil der Arbeitsrealität im Öffentlichen Dienst



Anja-Therese Salomon
ist Leiterin der Abteilung Multimedia, Presse und PR

Die Grenzen zwischen realem Dienstbetrieb und digitaler Öffentlichkeit verschwimmen zunehmend: Smartphones machen es möglich, Amtshandlungen, Einsätze oder Unterrichtssituationen zu filmen, aus dem Kontext zu reißen und innerhalb kürzester Zeit auf Social Media zu stellen. Werden die Aufnahmen dort mit abfälligen Kommentaren versehen oder Beschäftigte sogar namentlich genannt, kann der berufliche Alltag schnell in Online-Hetze umschlagen. Eine Auseinandersetzung, die im Dienst beginnt, kann sich so in den digitalen Raum verlagern und dort eine völlig neue Dynamik entwickeln.

Laut aktuellen Daten der Statistik Austria aus dem Jahr 2025 gaben rund 37 Prozent der insgesamt rund 6.000 Befragten in Österreich im Alter von 16 bis 74 Jahren an, innerhalb von drei Monaten im Internet auf Inhalte gestoßen zu sein, die sie als feindselig oder erniedrigend gegenüber Personen oder Gruppen wahrgenommen haben – 2023 waren es noch rund 31 Prozent. Bei den 16- bis 24-Jährigen ist es mittlerweile jede bzw. jeder Zweite.[1] Welche Ausmaße Online-Hass bereits hat, zeigen auch Daten der Beratungsstelle #GegenHassimNetz: Seit ihrer Einrichtung im Jahr 2017 dokumentierte ZARA mehr als 15.000 Fälle, allein im Beratungsjahr 2024/25 waren es 1.716.[2]

Grenzen verschwimmen

Hass im Netz ist kein neues Phänomen. Bemerkenswert ist vielmehr die Entwicklung: Obwohl Gesellschaft und Politik seit Jahren darüber diskutieren und auf Plattformen mit unterschiedlichen Maßnahmen dagegen vorgehen, nimmt die Wahrnehmung solcher Inhalte weiter zu. Das betrifft auch jenes Umfeld, in dem öffentlich Bedienstete ihre Arbeit



leisten. Social Media ermöglicht es, dass eine kritische Situation oder Auseinandersetzung, die offline beginnt, online ihre Fortsetzung findet. Die Grenze zwischen digitalem und analogem Raum ist auch im Arbeitsleben längst durchlässig geworden.

Öffentlich Bedienstete schützen

Für den Öffentlichen Dienst ist daher auch der rechtliche Schutz relevant. Gegen Persönlichkeitsverletzungen im digitalen Raum gibt es entsprechende Instrumente – etwa nach § 20 Abs. 2 ABGB sowie nach § 33a MedienG.[3] Der österreichische Gesetzgeber berücksichtigt dabei ausdrücklich auch Hasspostings, die sich gegen Beschäftigte im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit richten.

Die GÖD setzt sich für jene Kolleg:innen ein, die täglich Verantwortung für das Funktionieren unseres Staates und unserer Gesellschaft übernehmen. Dieser Schutz darf nicht dort enden, wo der Bildschirm beginnt. ■

1 Statistik Austria: IKT-Einsatz in Haushalten 2025 – Online-Verhalten und Wahrnehmung von Hassrede im Internet, 2026.

2 ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit: 8. #GegenHassimNetz-Bericht, 2025.

3 Bundesministerium für Justiz: „Der Anspruch der Arbeit- und Dienstgeber*innen“, Informationen zum Gesetzespaket „Hass im Netz“; § 20 Abs. 2 ABGB; § 33a MedienG, RIS.

FOTOS: ANDI BRUCKNER, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

Schutz vor Versetzungen im Arbeitsrecht

Dieser Artikel beschreibt die Rechtslage für Angestellte und Arbeiter:innen. Für Beamt:innen und Vertragsbedienstete bestehen abweichende Bestimmungen.



David Fischer-Nakajima
ist Jurist in der Abteilung Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht

Rechtsbegriffe haben es an sich, dass sie sich inhaltlich oft von gleichlautenden Begriffen der Alltagssprache unterscheiden. Beim rechtlichen Versetzungsbegriff kommt erschwerend hinzu, dass man bei der Frage, wann eine Versetzung rechtlich zulässig ist, zwei Ebenen voneinander unterscheidet[1], die den Begriff unterschiedlich definieren. Damit eine Versetzung rechtlich zulässig ist, müssen aber die Regeln beider Ebenen eingehalten werden.

Vertragsrechtliche Ebene

Die erste dieser beiden Ebenen ist die sogenannte vertragsrechtliche Ebene. Bei dieser kommt es darauf an, ob der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber die Versetzung erlaubt oder nicht. Dementsprechend werden zwei Arten von Versetzungen unterschieden: die direktionale Versetzung, die im Rahmen des Arbeitsvertrages erlaubt ist und ohne Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers möglich ist, und die vertragsändernde Versetzung.

Eine vertragsändernde Versetzung ist eine Versetzung, die mit dem Inhalt des betreffenden Arbeitsvertrages nicht übereinstimmt. Da sie gegen den Arbeitsvertrag verstößt, ist sie rechtswidrig, außer die/der Arbeitnehmer:in hat einer solchen Versetzung zugestimmt. Eine einmal von der/dem Arbeitnehmer:in erteilte Zustimmung zu einer Versetzung kann einseitig nicht mehr widerrufen werden[2].

Stimmt die/der Arbeitnehmer:in der Versetzung nicht zu, hat der Arbeitgeber in der Regel die Möglichkeit zu einer Änderungskündigung[3]. Er kündigt der/dem Arbeitnehmer:in, außer diese/dieser erklärt sich mit der Versetzung einverstanden.

Auf einen Blick

- **Vertragsrechtlich ist entscheidend, ob die Versetzung vom Arbeitsvertrag erlaubt wird.**
- **Eine dauernde Versetzung ist dem Betriebsrat mitzuteilen und auf Verlangen zu beraten. Ist sie verschlechternd, ist sie nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.**

Betriebsverfassungsrechtliche Ebene

Da im Arbeitsvertrag oft flexibel geregelt wird, wie die/der Arbeitnehmer:in eingesetzt werden kann[4], besteht eine zweite Schutzebene, die betriebsverfassungsrechtliche. Auf dieser Ebene geht es um ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Dieses ist in § 101 ArbVG geregelt. Dabei ist zu beachten, dass der Betriebsrat seine Rechte im Sinn der gesamten Belegschaft und nicht nur der/des von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitsnehmers auszuüben hat.

Gemäß § 101 ArbVG ist eine Versetzung die „dauernde Einreihung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz". Arbeitsplatz ist dabei nicht nur rein örtlich zu verstehen, der Begriff umfasst auch die konkrete Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gegen Versetzungen ist dreistufig. Erstens ist jede dauernde Versetzung dem Betriebsrat mitzuteilen. Dauernd ist eine Versetzung dann, wenn sie voraussichtlich für länger als 13 Wochen erfolgt. Wird eine Versetzung ohne nähere Zeitangabe, also ohne Befristung, vorgenommen, sieht sie die Judikatur als dauernd an[5]. Wird dem Betriebsrat eine dauernde Versetzung mitgeteilt, kann er zweitens Beratungen darüber

FOTO: ANDI BRUCKNER

verlangen. Ist die dauernde Versetzung außerdem verschlechternd, kommt sie drittens nur dann rechtswirksam zustande, wenn ihr der Betriebsrat zustimmt.
Verschlechternd ist eine Versetzung dann, wenn sie mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder der sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Maßgebend ist ein Vergleich der Situation der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers vor der Versetzung mit der Lage, die infolge der Versetzung eintreten würde. Ist mit einer Versetzung sowohl eine Verschlechterung als auch eine Besserstellung der/des betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers verbunden, sind diese gegeneinander abzuwägen.[6]
Die Zustimmung zu einer verschlechternden Versetzung muss jedenfalls vor Durchführung der Versetzung erteilt werden. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung zu einer verschlechternden Versetzung nicht, kann der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung bei Gericht einklagen. Das Gericht hat die Zustimmung dann zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber muss den Ausgang dieses Verfahrens aber jedenfalls abwarten, andernfalls ist die Versetzung rechtswidrig.
Zusammenfassend ergeben sich daher folgende Fallgruppen[7]:

1. Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, weniger als 13 Wochen: Arbeitnehmer:in muss Versetzung befolgen, kein Mitwirkungsrecht des Betriebsrates;
2. Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, länger als 13 Wochen, keine Verschlechterung: Versetzung ist dem Betriebsrat mitzuteilen und auf Verlangen zu beraten, Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder des Betriebsrates ist nicht erforderlich;
3. Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrages, länger als 13 Wochen, Verschlechterung: Zustimmung des Betriebsrates aber nicht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erforderlich;
4. Vertragsändernde Versetzung, Dauer weniger als 13 Wochen: Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erforderlich, kein Mitwirkungsrecht des Betriebsrates;
5. Vertragsändernde Versetzung, länger als 13 Wochen, keine Verschlechterung: Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erforderlich, Versetzung ist dem Betriebsrat mitzuteilen und auf Verlangen zu beraten;
6. Vertragsändernde Versetzung, länger als 13 Wochen, Verschlechterung: Zustimmung sowohl der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als auch des Betriebsrates erforderlich.

Die fehlende Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bei einer vertragsändernden Versetzung kann nicht durch den Betriebsrat ersetzt werden. Genauso wenig berührt die Zustimmung der/des betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates.

Rechtswidrige Versetzung

Die/der Arbeitnehmer:in hat bei einer rechtswidrigen Versetzung zwei Möglichkeiten: Er kann die Befolgung der Versetzung verweigern, seine Arbeitsbereitschaft für den arbeitsvertraglichen Arbeitsplatz erklären und das bisherige Entgelt fordern. War die Versetzung allerdings doch rechtmäßig, kann diese Weigerung eine Entlassung rechtfertigen. Empfehlenswert ist daher im Regelfall die zweite Variante, nämlich der Versetzung unter Protest Folge zu leisten und gerichtlich auf die Feststellung zu klagen, dass die/der Arbeitnehmer:in zur Arbeit auf dem neuen Arbeitsplatz nicht verpflichtet ist.
Die/der Arbeitnehmer:in kann eine derartige Klage aus Gründen der Rechtssicherheit aber nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen. Es trifft sie/ihn eine sogenannte Aufgriffsobliegenheit. Eine genaue Frist besteht nicht, sie richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles[8]. In der Judikatur wurde eine Klage etwa zwei Jahre nach der Versetzung trotz mehrmaliger schriftlicher Proteste als verspätet erachtet[9]. ■

1 Deswegen spricht man auch von der „Zwei-Ebenen-Theorie".
2 OGH 25. 6. 1985, 4 Ob 79/85.
3 Außer das Gesetz oder der Kollektivvertrag sehen einen besonderen Kündigungsschutz vor.
4 Sogenannte „Versetzungsvorbehalte": Diese unterliegen einer Inhalts- und Ausübungskontrolle durch das Gericht und können, vor allem wenn sie zu offen formuliert sind, sittenwidrig sein, vgl. Reissner in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 Besonderer Teil, 15. Klausel.
5 OGH 31. 8. 2005, 9 ObA 35/05w.
6 Vgl. RIS-Justiz RS0051209.
7 Vgl. Goricnik in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 37 § 101, Rz 32.
8 Also vor allem danach, ob es laufende Gespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in gab oder ob Letztere:r die Versetzung zunächst unwidersprochen hinnahm.
9 OLG Wien 21. 12. 2017, 10 Ra 96/17m.

Gescheiterte Beendigungsversuche

Ein Bediensteter musste jahrelang mit GÖD-Rechtsschutz prozessieren, bis die gerichtliche Entscheidung feststand, dass seine Entlassung und auch die nachfolgende Kündigung durch den Dienstgeber gesetzwidrig war.



Martin Holzinger
ist leitender Zentralsekretär der GÖD

Der Vertragsbedienstete V wurde wegen angeblichen schweren Fehlverhaltens im Dienst entlassen. Ein unbefristetes Dienstverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Vertragspartner aus wichtigen Gründen durch den Ausspruch einer Entlassung gelöst werden. Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber (DG) zur Entlassung berechtigt, liegt insbesondere dann vor, wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des DG unwürdig erscheinen lässt. Darunter sind beispielsweise Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete oder dritte Personen zu verstehen, welche die Leistungen des Öffentlichen Dienstes in Anspruch nehmen.

Im Rahmen des kostenlosen gewerkschaftlichen Rechtsschutzes brachte V gegen die Entlassung eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht ein, wo er unter anderem die Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen Entlassung begehrte, weil sie unter Verletzung der Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) ausgesprochen worden sei. Jede beabsichtigte Kündigung bzw. Entlassung muss vor deren Ausspruch dem zuständigen Organ der Personalvertretung (PV) mitgeteilt werden.[1] Die PV hat dann die Möglichkeit, sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen zur geplanten Maßnahme zu äußern und sich entweder gegen die geplante Maßnahme auszusprechen, der Maßnahme zuzustimmen oder sich zu verschweigen. Die Stellungnahme der PV bzw. das Verstreichen dieser Frist muss vor dem Ausspruch der Kündigung bzw. Entlassung abgewartet werden. Eine Pflicht, eingehende Verhandlungen durchzuführen, ergibt sich für den DG dann, wenn die PV Einwendungen erhebt oder Gegenanträge stellt. Spricht sich die PV gegen die Beendigung aus und scheitern die anschließenden Verhandlungen, kann dennoch diese dienstrechtliche Maßnahme gesetzt werden. Die Mitwirkung der PV in Fällen der Entlassung und Kündigung ist nach ständiger Rechtsprechung des OGH also keinesfalls als bloßer Formalismus zu verstehen, ihr verleiht das PVG vielmehr besondere Gewichtung. Der DG muss ernsthafte Bemühungen unternehmen, um eine Verständigung mit der PV herbeizuführen.[2]

Auf einen Blick

- **Die Personalvertretung muss bei beabsichtigter Kündigung/Entlassung informiert werden.**
- **Dem Verlangen nach Verhandlungen muss der Dienstgeber Folge leisten.**
- **Der Verstoß gegen das PVG macht die Auflösung rechtsunwirksam.**

Recht auf mündliche Beratung

Kern der gerichtlichen Entscheidung ist die Auslegung der Mitwirkungsrechte der PV. Das Gericht stellte fest, dass der zuständige Zentralausschuss (ZA) der beabsichtigten Entlassung mit E-Mail unter Hinweis auf deren Unverhältnismäßigkeit widersprochen hat und zugleich ausdrücklich Verhandlungen verlangte. Der DG hat zwar rechtzeitig die PV informiert, lehnte aber Verhandlungen ab, weil eine rechtliche Grundlage für diese fehlte. Außerdem konnte wegen des Grundsatzes der Unverzüglich-

keit dem Verhandlungsantrag nicht entsprochen werden. Das Gericht gab jedoch dem Kläger Recht.
Die Dienststellenleitung hat sich auf Verlangen der zuständigen PV mit dieser über Anträge, Anregungen und Vorschläge dieses Ausschusses zu beraten, wobei einem solchen Verlangen binnen zwei Wochen Rechnung zu tragen ist. Das Beratungsergebnis ist von dieser Führungskraft in Form einer Niederschrift festzuhalten.[3] Das Oberlandesgericht qualifizierte das Verlangen des ZA als Ausübung des Rechts auf mündliche Beratung, das der DG binnen zwei Wochen zu erfüllen hat. Ein bloßer Schriftwechsel genügt jedenfalls dann nicht, wenn die PV eine Beratung verlangt. Der bloße Austausch von Schriftstücken ohne eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Argumenten der PV entspricht nicht den Vorgaben des PVG, weil es einer umfassenden Erörterung aller für den konkreten Sachverhalt relevanten Gesichtspunkte bedarf.[4] Ein bloßes „Zur-Kenntnis-Nehmen" der Stellungnahme der PV reicht nicht aus, vielmehr muss der DG auf die vorgebrachten Einwendungen eingehen und diese in seine Entscheidungsfindung einbeziehen. Die Auffassung, die Einwendungen des ZA seien mangels ausreichender Begründung unbeachtlich, wies das Gericht zurück: Selbst eine unbegründete, aber fristgerechte Äußerung, mit der die Zustimmung verweigert wird, ist eine wirksame Einwendung, welche die Pflicht zur Führung von Verhandlungen auslöst. Im konkreten Fall hatte der ZA seine Ablehnung zudem mit der Unverhältnismäßigkeit und dem Ergebnis seiner Durchsicht der Einvernahmeprotokolle begründet. Auch die fehlende aufschiebende Wirkung der Einwendungen[5] änderte nichts daran, dass die Entlassung erst nach regelkonformer Durchführung des PVG-Verfahrens[6] ausgesprochen werden darf. Da die Entlassung noch vor Ablauf der zweiwöchigen Frist und ohne vorherige mündliche Beratung dem Bediensteten zugestellt wurde, war sie rechtsunwirksam.[7] Auch das OLG gab dem Bediensteten Recht.

Eventualkündigung zu spät ausgesprochen

Der DG verzichtete auf die Einbringung einer Revision an den OGH und sprach eine Eventualkündigung wegen derselben Vorfälle aus. Das Gericht ließ jedoch die Frage, ob Kündigungsgründe vorliegen, ausdrücklich dahingestellt, da die Kündigung bereits verfristet und damit unwirksam war. Eine Kündigung ist bei sonstigem Verlust des Kündigungsrechts unverzüglich nach Kenntnisnahme des die Kündigung rechtfertigenden Sachverhalts durch den DG auszusprechen.[8] Spätestens bei der ersten Verhandlung im vorangegangenen Verfahren hätte dem DG bewusst sein müssen, dass die ausgesprochene Entlassung wegen Verletzung des PVG rechtsunwirksam ist. Dennoch blieb der DG über vier Monate untätig und verständigte den ZA erst ca. acht Wochen nach der Urteilszustellung über die beabsichtigte Eventualkündigung. Diesmal verhandelte der DG über Verlangen des ZA mit diesem. Auch nach der gescheiterten Verhandlung mit dem ZA verging über einen Monat bis zum tatsächlichen Ausspruch der Kündigung. Sachliche Rechtfertigungen für diese Verzögerungen, die allenfalls aufgrund der umständlicheren Willensbildung juristischer Personen hinzunehmen wären, lagen nicht vor; der DG hätte die Eventualkündigung bereits mit der Entlassung aussprechen müssen. Eine verspätete Kündigung ist rechtsunwirksam. Auch hier gaben beide gerichtlichen Instanzen dem Bediensteten Recht.
Beide Entscheidungen illustrieren, dass Verfahrensfehler im Personalvertretungsrecht, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses stehen, mit Sanktionen für den DG behaftet sind, unabhängig davon, ob die zugrunde liegenden dienstrechtlichen Vorwürfe inhaltlich gerechtfertigt wären. Insgesamt sind damit sowohl die Entlassung als auch die darauf gestützte Eventualkündigung für rechtsunwirksam erklärt worden, sodass das Dienstverhältnis des Klägers weiterhin aufrecht besteht. Die erste Entscheidung betont die Verfahrenspflichten des DG gegenüber der PV – insbesondere das Recht auf mündliche Beratung nach § 10 Abs 4 PVG, das nicht durch den Unverzüglichkeitsgrundsatz oder das Argument mangelnder Begründungstiefe der Einwendungen verdrängt werden kann. Die zweite Entscheidung zeigt weitere Folgen für den DG auf: Wer eine formal unwirksame Entlassung ausspricht und die Eventualkündigung erst nach Abschluss des Anfechtungsverfahrens nachschiebt, riskiert den Verlust des Kündigungsrechts wegen Verfristung. ■

1 § 9 Abs 1 lit i PVG.
2 Vgl OGH 11. 11. 1998, 9 ObA 211/98i.
3 § 10 Abs 4 PVG.
4 OGH 26. 6. 2014, 9 ObA 251/97w.
5 § 10 Abs 5 letzter Satz PVG.
6 § 10 Abs 1 bis 4 PVG.
7 § 10 Abs 9 PVG.
8 § 32 Abs 2 VBG.

FOTO: GERLINDE GORLA



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

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

Ein exklusives Produktpaket von Solgar®
im Wert von 250 Euro

SOLGAR®



Bei Solgar® steht seit 1947 Qualität an erster Stelle: denn wir wollen das Beste für deine Gesundheit! Die Grundlage dafür? Rohstoffe von ausgewählten Lieferanten, hohe Produktionsstandards, eine eigene Produktionsstätte und strenge Qualitätskontrollen in jeder Phase. Für Nahrungsergänzungsmittel, die dein Wellbeing unterstützen.

Gemeinsam mit Solgar® verlosen wir ein exklusives Produktpaket im Wert von 250 Euro, mit dem du rundum gut versorgt bist. Zur Unterstützung deines Energielevels, deines Immunsystems und deiner Verdauung – für ein ganzheitliches Wohlbefinden.

solgar.de

goedvorteil.at/solgar

10 % Rabatt



10 % Rabatt*



WellCard

Wellness schenken und genießen.
Mit über 600 Thermen, Day Spa's & Wellnesshotels in 9 Ländern ist die WellCard der beliebteste Wellnessgutschein Österreichs. Wellnessurlaub allein, zu zweit, mit der Familie oder als Geschenk – die WellCard ist für alle Wellness-Fans perfekt. Ihre Wellnessbetriebe, Termine und weitere Infos finden Sie unter wellcard.at/de und goedvorteil.at/wellcard.

ALPS RESORTS

Genießen Sie die Schönheit der Alpen und erleben Sie Urlaub von seiner besten Seite. Genießen Sie Urlaub nach Maß in Ihrer perfekten Ferienwohnung oder Ihrem perfekten Ferienhaus inmitten von Tirol. Erleben Sie Freiheit und Intimität einer privaten Unterkunft für romantische Tage oder eine Auszeit mit der Familie zu jeder Jahreszeit. Mehr Infos unter alps-resorts.com und goedvorteil.at/alps-resorts.

VORTEILE

goedvorteil.at



Bis zu 85 € Rabatt auf 4 Boxen





HelloFresh

Adieu Alltagsstress, hallo einfacher Genuss! HelloFresh liefert abwechslungsreiche Hauptgerichte direkt zu Dir nach Hause. Ob schnelles, ausgewogenes Frühstück für die Kleinen und Großen oder Lunch-Gerichte in unter 20 Minuten für die Mittagspause – hier kommt Genuss definitiv nicht zu kurz! Starte jetzt mit Deiner neuen Routine unter hellofresh.at und goedvorteil.at/hellofresh.

HolidayTrex

Mit HolidayTrex den idealen Sommer- oder Herbsturlaub in Österreich, Deutschland, Polen, u. v. m. finden. Reisende profitieren von attraktiven Rabatten, wie 5 % auf den regulären Reisepreis und 3 % auf bereits reduzierte Angebote. Bei einer großen Auswahl an Hotels sind außerdem bis zu 100 % Kinderrabatt möglich. Mehr Infos unter holidaytrex.at und goedvorteil.at/holidaytrex.

EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

Besuchen Sie uns auf goedvorteil.at und finden Sie tausende Einkaufsvorteile exklusiv für GÖD-Mitglieder! Jede Woche kommen neue Unternehmen mit tollen Angeboten hinzu! Versäumen Sie keine Aktionen und melden Sie sich kostenlos für den Newsletter an!

Bis zu 5 % Rabatt

MITGLIEDERKAMPAGNE

Gemeinsam sind wir stärker!

Jetzt Mitglieder werben und Wirtshausbox-Gutschein für 2 sichern



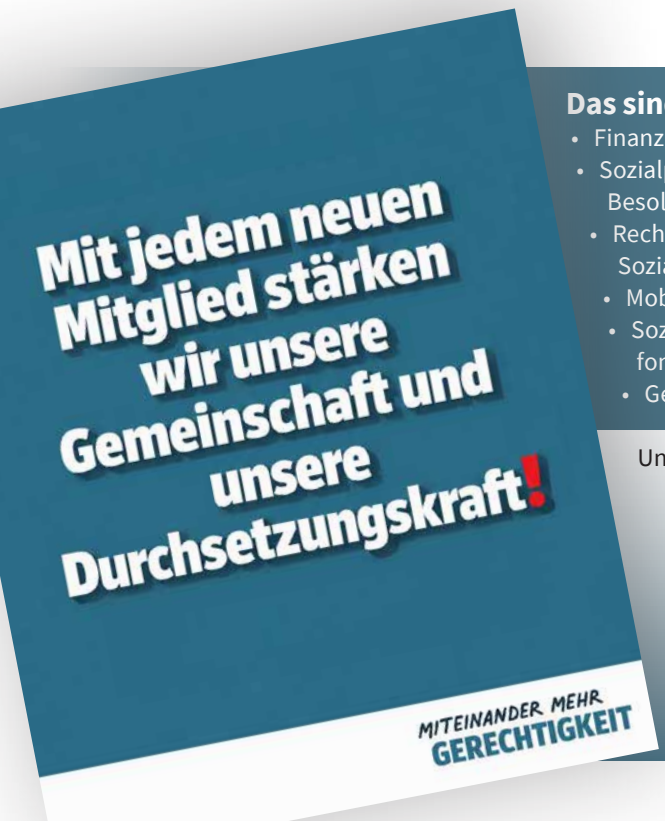
Empfehle als GÖD-Mitglied unsere Gewerkschaft weiter und werbe ein oder mehrere Mitglied(er)!
Als Dankeschön bekommst du für jeweils fünf geworbene Mitglieder einen Gutschein für ein dreigängiges Menü für zwei Personen.

Du hast ein oder mehrere Mitglieder geworben, aber weniger als fünf? Dann nimmst du an einer Verlosung teil – für je fünf Neumitglieder wird unter den Werber:innen je ein Gutschein verlost.

Diese Aktion gilt ab sofort bis Ende 2026

So einfach geht's:

- Kollegin oder Kollegen von der GÖD-Mitgliedschaft überzeugen
- QR-Code scannen oder auf goed.at den Button „Jetzt Mitglied werden“ klicken
- Beitrittserklärung vollständig ausfüllen lassen
- dich als werbendes Mitglied angeben lassen
- nach erfolgreicher Aufnahme entweder Gutschein erhalten oder/und automatisch an der Verlosung teilnehmen



Das sind die Vorteile der GÖD-Mitgliedschaft:

- Finanzielle Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung
- Sozialpartner bei Verhandlungen im Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht
- Rechtsschutz bei Dienstrechts-, Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren, Zivil- und Strafprozessen
- Mobbingberatung
- Soziale Unterstützung im Rahmen des Katastrophenfonds, Familienunterstützung, Freizeit-Unfallversicherung
- Geld sparen mit Einkaufsvorteilen

Und vieles mehr unter goed.at/leistungen





GENUSSMOMENTE IN ÖSTERREICHS WIRTSHÄUSERN

Entdecke beste österreichische Kulinarik mit der Servus Wirtshausbox für zwei! Ob regionale Hausmannskost oder saisonale Schmankerl – bei einer Auswahl von rund 80 Gasthäusern ist garantiert für jeden Geschmack etwas dabei. Gemeinsam mit deiner Begleitung genießt du gutbürgerliche Küche und außergewöhnliche Genussmomente in ganz Österreich.

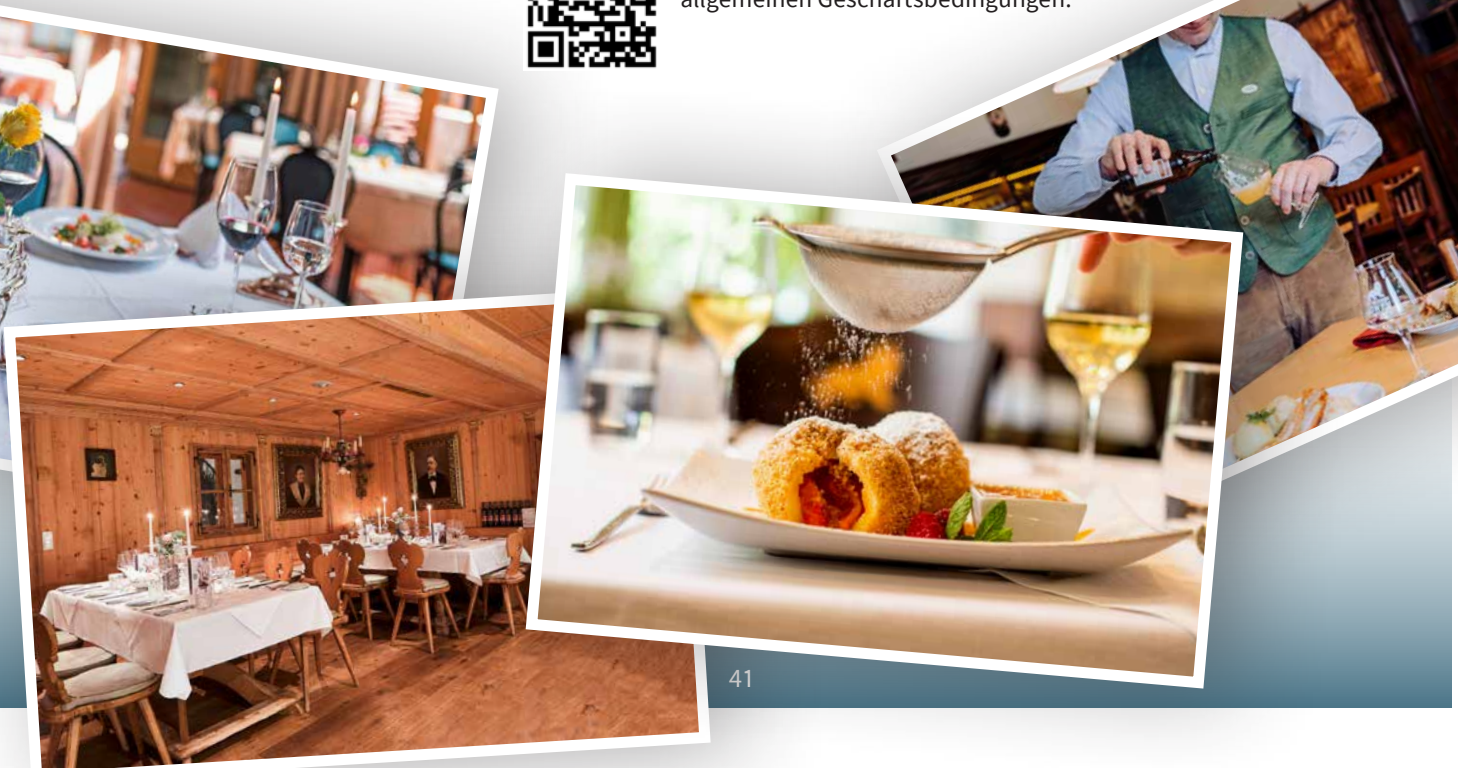
Der Gutschein beinhaltet:

- 3-gängiges Menü
- für 2 Personen
- in einem der rund 80 ausgewählten Wirtshäusern in Österreich
- inkl. Kurzabo-Gutschein für das Servus Magazin (3 Ausgaben)

Hinweis: Dieses Produkt kann nur in Österreich eingelöst werden.

Zur Wirtshausauswahl:

Für die Einlösung des Gutscheins gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen.



FOTOS: BEIGESTELLT, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

Pensionssystem im (Um-)Bruch?

Ein Denkanstoß zur Finanzierung der Pensionen



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

In der letzten Ausgabe der GÖD-Zeitung habe ich über die Höhe der Pensionen und der Pensionsanpassung berichtet. Leider hat es den gesamten Sommer und Herbst über tendenziöse Berichte über die Pensionen und das Pensionssystem und Wortmeldungen der verschiedenen Fraktionen gegeben.

Tenor der veröffentlichten Beiträge: Der Staat kann sich die Pensionen nicht mehr leisten und das Pensionssystem ist unfinanzierbar. Die neue demografische Entwicklung lässt eine Weiterführung des derzeitigen Pensionssystem nicht zu. Das Umlagesystem lässt sich beim veränderten Verhältnis Erwerbstätige zu Pensionisten nicht aufrechterhalten. Immer weniger Beitragszahlerinnen und Beitragszahler finanzieren immer mehr Pensionistinnen und Pensionisten. Eine Privatvorsorge durch Versicherungen oder kapitalgedeckte Renten auf Basis von Aktien und Fonds soll von den Versicherten selbst vorgenommen werden. Der immer wieder gebrachte Vorschlag, es sollen alle länger arbeiten – dabei arbeiten schon jetzt viele nicht bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalter –, hält der Realität nicht stand. Im Öffentlichen Dienst wird man als Beamter automatisch und zwangsweise mit dem 65. Lebensjahr pensioniert. In der Privatwirtschaft stehen für Mitarbeiter oft schon ab dem 55. Lebensjahr keine Arbeitsplätze mehr zur Verfügung.

Weniger Personal benötigt

Durch den technischen Fortschritt gibt es immer weniger Erwerbstätige in Industrie, Gewerbe und Handel. Wo früher in einem Betrieb mit 30 bis 50 Personen produziert wurde, sind jetzt durch den Einsatz technischer Geräte nur mehr zwei bis drei Personen mit der Überwachung dieser Geräte beschäftigt. Durch diesen Fortschritt ist weniger Personal notwendig und bei steigender Produktivität fallen weniger Beiträge in der Sozialversicherung an. Sowohl im Handel als auch im Gastgewerbe werden personalsparende Automaten, Roboter und KI eingesetzt. Das persönliche Service bei den Banken lässt für die ältere Generation ohnedies zu wünschen übrig. Ganz grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Wirtschaft trotz gesteigerter Produktivität immer weniger Personal benötigt.

Unzeitgemäßes System

Roboter, Maschinen und die KI zahlen keine Sozialabgaben, daher steht zur Finanzierung unseres Sozialsystems immer weniger Geld zur Verfügung. Beitragszahler werden durch Maschinen und Automaten ersetzt. Das BIP und die Steuereinnahmen steigen weiter und gleichzeitig reduziert sich die Basis der Finanzierung des Sozial- und Pensionssystems.

Wenn immer weniger Menschen in die Sozialversicherung einzahlen und mehr Leistungsbezieher zu finanzieren sind, wird sich das nicht ausgehen.

Unser Pensionssystem stammt aus einer Zeit, in der die menschliche Arbeitskraft der wesentliche Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung war. Das Produktionsmittel Arbeit zur Basis der Finanzierung der Sozialversicherung zu machen, war daher naheliegend.

Seit der Entkoppelung von Arbeitskraft und Produktivität, beginnend mit der Einführung von Schweißrobotern und computergesteuerten CNC-Maschinen, wäre es dringend notwendig gewesen, das liebgewonnene Finanzierungsmodell zu überdenken. Das Problem wird umso dringender, wenn zukünftig auch Verwaltungstätigkeiten durch die KI erledigt werden.

Offene Fragen

Für mich gibt es viele Ungeklärtheiten:

- Kann man der jüngeren Generation zumuten, dass sie den Generationsvertrag weiter erfüllt und zudem auch noch eine private Vorsorge auf dem unsicheren Kapitalmarkt finanziert?
- Wäre womöglich eine mündelsichere Staatsanleihe als zweites Standbein für die Pensionen besser?

FOTOS: WALTER RIEGLER, JOSEF TREIBER, PETRA RÜHRNSCHOPF

- Soll man die finanzielle Angelegenheit für die Pension den Experten in den Banken überlassen?

Mit diesem Beitrag möchte ich einen Denkanstoß über ein Pensionssystem liefern, das von unserer heutigen Gesellschaft kaum noch tragbar ist. Insbesondere durch den rapiden technischen Fortschritt braucht es baldige Veränderungen.

Mit kollegialen Grüßen
Johann Büchinger

Ein Bundesland stellt sich vor

Vorarlberger Landesleitung neu gewählt



Armin Brunner
ist Landesvorsitzender der Landesvertretung Pensionisten Vorarlberg in der GÖD

Beim Landestag Pensionisten Vorarlberg (LL 22) am 26. Februar 2026 wurde die Landesleitung neu gewählt. Ich freue mich, erneut zum Vorsitzenden gewählt worden zu sein, und begrüße als neue Stellvertreter Bernd Dragosits und Claus Dorner, die einstimmig gewählt wurden. Die Landesleitung vertritt alle GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten mit Wohnsitz Vorarlberg, aktuell erreichen wir 46 Prozent unserer Mitglieder per E-Mail. Jährlich finden vier Landesleitungssitzungen und regelmäßige Besprechungen statt.

Mitgliederservice

Die Arbeit der LV 22 (Landesvertretung der Pensionisten im Öffentlichen Dienst Vorarlbergs) steht unter der Prämisse „Vorteile für unsere Mitglieder". Dazu gehören neben dienstrechtlichen Fakten wie aktuell die Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts zur Pensionsanpassung 2019, Veranstaltungen zu aktuellen Themen aus dem Bereich Konsumentenschutz, Pflege im Alter, Pflegegeldeinstufungen und Einspruchsmöglichkeiten oder BVAEB-Informationen und Kursangebote.
Zu runden Geburtstagen ab dem 70er, 75er etc. werden Glückwunschkarten zugesendet. Zum 80er und 85er wird das Geburtstagskind mit einem Präsent persönlich besucht und ab dem 90er erfolgt dies jährlich. Ein gern genutztes Angebot sind die jährlichen Bildungsreisen, abwechselnd ins In- bzw. Ausland.

Bewährte Einheit

Wenn es um die Interessen auf der Ebene der Pensionisten geht, haben parteipolitische Überlegungen in den Hintergrund zu rücken. Das war und ist für den Vorsitzenden Armin Brunner ein großes Anliegen und Grundlage der Zusammenarbeit in der Landesvertretung.
Im Jahre 2010 wurde ich infolge des überraschend verstorbenen Vorsitzenden Ernst Rosskopf in dessen Funktion gewählt. Mit dem damaligen Vorsitzendenstellvertreter Dr. Werner Schuler gab es eine ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Gute Zusammenarbeit

Um unseren Mitgliedern Attraktives bieten zu können, braucht es gute Ideen und die Bereitschaft zur Mitarbeit. Dafür bedanke ich mich auf diesem Weg bei den weiteren Mitgliedern der Landesleitung, angeführt von meinem langjährigen Stellvertreter Ing. Georg Pötscher, sowie den hilfsbereiten und den stets freundlichen Damen im Bregenzer GÖD-Büro, geleitet von Petra Rührnschopf. Der zukünftigen Landesleitung, ab 2027 geführt von Claus Dorner und Bernd Dragosits, wünsche ich einen guten Start! ■



v. l. n. r.: Stv. Claus Dorner, Vorsitzender Armin Brunner, Stv. Bernd Dragosits

Information, Animation, Diskussion

Impressionen von der erweiterten Bundesleitung in Rum/Tirol vom 21. bis zum 23. September 2026



Josef Treiber
ist Referent für Öffentlichkeitsarbeit und Medien in der BV22



Bei der diesjährigen Bundesleitung erwartete die Teilnehmenden aktuelle Themen aus den Bereichen Sicherheit und Gesundheit. Abgerundet wurden die informativen Tage durch ein spannendes Rahmenprogramm.

BV22-Vorsitzender Johann Büchinger eröffnete mit den beiden Stellvertretern Antonia Wöhrer und Karlheinz Fiedler die erweiterte Bundesvertretungssitzung in Innsbruck im Hotel Rumer Hof.



Vorsitzender der GÖD Tirol HR Mag. Markus Höfle begrüßte die Mitglieder der BV22 in Innsbruck zur Sitzung der erweiterten Bundesleitung und wünschte viel Schaffenskraft in einer sehr turbulenten Zeit. Vorsitzender der BV22 Johann Büchinger bedankte sich für die gute Zusammenarbeit, die Unterstützung unserer Landesleitung 22 in Tirol und die Einladung zur Abendveranstaltung.

V. l. n. r.: Vorsitzender der GÖD Tirol Markus Höfle, Vorsitzender der BV22 Johann Büchinger und Vorsitzender-Stellvertreterin Antonia Wöhrer





Durch gezielte Turnübungen wurden Körper, Geist und Seele von unserer Renate wachgerüttelt. V. l. n. r.: Renate Kordik, Karlheinz Fiedler, Johann Büchinger und Antonia Wöhrer

FOTOS: JOSEF TREIBER



Oswin Lechthaler, FS, LKA Tirol, referierte zum Thema „Aktuelle Betrugsmasche“. Danke für das sehr aufschlussreiche, informative und diskussionsreiche Referat.



Danke an Univ.-Prof. Dr. Reinhard Würzner für das Referat zum Thema „Impfungen für Senioren – Update 2026“. Ein Referat, gespickt mit sehr viel Kompetenz und Fachwissen, das zu einer interessanten Diskussion anregte.



Die fröhliche Truppe vor den Swarovski Kristallwelten in Wattens.



Eine gelungene Abendveranstaltung auf Einladung des GÖD-Vorstandes Tirol mit einem ausgezeichneten Bauernbuffet am Maxn Hof der Familie Stern, Finkenbergweg 51 in Innsbruck/Arzl.



Vorsitzender Büchinger bedankt sich beim Vorsitzenden der LL 22 Tirol Walter Meixner und seinem Stellvertreter Gerhard Ditz für die hervorragende und exzellente Organisation dieser erweiterten Bundesvertretungssitzung 2026 in Tirol.

Alles Gute zum 100. Geburtstag

Die Bundesvertretung 22 gratuliert unserem Kollegen Hofrat Ing. Otto Vanura zu seinem 100er mit einer kleinen Aufmerksamkeit bei ihm zu Hause. Wir wünschen ihm und seiner Gattin Erna weitere Jahre in Gesundheit, Glück und Zufriedenheit.



Im Bild von links nach rechts: Antonia Wöhrer, Johann Büchinger, Otto Vanura, Josef Treiber, Christine Strobl und Karlheinz Fiedler

GÖD HOTELS

Buchen Sie jetzt Ihre Auszeit

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

Buchungen:
Tel.: 01/534 54 DW 888
E-Mail: info@goed-hotels.at
Freie Termine auf Anfrage

Preise und Details finden Sie online unter:

goed-hotels.at

Bezahlung: Erfolgt per 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.

Stornierung: Es gelten die allgemeinen Stornobedingungen:
Bis 61 Tage vor Anreise können Sie kostenlos stornieren.
Ab 60 bis 31 Tage vor Anreise beträgt die Stornogebühr 40 % des Buchungspreises.
Ab 30 bis 8 Tage vor Anreise beträgt die Stornogebühr 70 % des Buchungspreises.
Bei einer Absage innerhalb der letzten Woche vor Anreise oder bei frühzeitiger Abreise stellen wir Ihnen 100 % des Buchungspreises in Rechnung.
Gerichtsstand Wien

Pistenspaß trifft Winterglück



FOTO: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO (OBERTAUERN)



Appartementhaus Kirchberg

Kirchberg in Tirol
Wintersaison: 19. Dezember 2026 bis 7. April 2027

Wintertage ganz nach dem eigenen Rhythmus: Im Appartementhaus Kirchberg bieten komplett ausgestattete Appartements für bis zu sechs Personen Platz für die ganze Familie und gemeinsame Auszeiten. Die Lage in den Kitzbüheler Alpen macht den Weg ins Skivergnügen kurz – und nach einem Tag im Schnee warten Spielzimmer, Bibliothek, Sauna oder Fitnessraum auf die Gäste.

Hotel Sportalm

Maria Alm, Salzburg
Wintersaison: 19. Dezember 2026 bis 3. April 2027

Aktive Schneetage und wohlverdiente Erholung gehen in der Sportalm Hand in Hand. Die Lage nahe der 120 Pistenkilometer bietet beste Voraussetzungen für einen gelungenen Winterurlaub. Wer nach der Abfahrt noch nicht genug hat, kann sich im Fitnessbereich auspowern oder im Whirlpool des Wellnessbereichs entspannen und den Tag ausklingen lassen.

Alpenhotel Moaralm

Obertauern, Salzburg
Wintersaison: 27. November 2026 bis 18. April 2027

Im 4-Sterne-Hotel Moaralm beginnt das Wintervergnügen vor der Haustür. Dank direktem Pistenanschluss geht es ohne Umwege in den Skizirkus Obertauern. Nach dem sportlichen Tag sorgen im ruhig gelegenen Alpenhotel Sauna, Dampfbad und Infrarotkabine für Entspannung – beste Aussichten auf eine unvergessliche Winterauszeit.



Die Kunst des Begleitens

Palliativversorgung und Trauer: zwei Live Online-Vorträge der BVAEB

Das Leben bringt schöne, aber auch herausfordernde Zeiten mit sich. Schwere Erkrankungen, Abschied und Trauer gehören zu den Erfahrungen, mit denen viele Menschen früher oder später in Berührung kommen, sei es als Betroffene, Angehörige oder nahestehende Personen.
Gerade in solchen Situationen können verständliche Informationen und fachliche Orientierung dazu beitragen, Unsicherheiten abzubauen und Betroffene sowie Angehörige bestmöglich zu unterstützen. Dabei stehen die Bedürfnisse der Menschen ebenso im Mittelpunkt wie Lebensqualität, Würde und ein einfühlsamer Umgang in herausfordernden Lebenssituationen.
Mit zwei kostenlosen Live-Online-Vorträgen lädt die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) im November 2026 dazu ein, sich mit den Themen Palliativversorgung („Palliative Care“) und Trauer auseinanderzusetzen.
Die Expertinnen vermitteln verständlich und praxisnah, wie Palliative Care Menschen mit schweren Erkrankungen unterstützen kann und welche Bedeutung Trauer für Betroffene und ihr Umfeld hat. Sie erhalten fundierte Informationen sowie alltagstaugliche Impulse für den Umgang mit diesen sensiblen Themen, unabhängig davon, ob Sie selbst betroffen sind, Angehörige begleiten oder sich einfach näher informieren möchten.

Die Teilnahme an den einzelnen Online-Vorträgen ist kostenlos, jedoch ist eine Anmeldung erforderlich:

Dr.in Veronika Mosich, MSc
Ärztliche Leiterin des CS Hospiz Wien;
Fachärztin für Allgemein- und Familienmedizin,
Spezialisierung Palliativmedizin
Montag, 16. November 2026, von 16:00 bis 17:30 Uhr
„Den Tagen mehr Leben geben – Was ist Palliative Care?“

Mag.a Silvia Langthaler
Psychotherapeutin für Systemische Familientherapie mit Schwerpunkt Trauer;
Pädagogin, Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson
Montag, 23. November 2026, von 16:00 bis 17:30 Uhr
„Trau’ dich trauern! – Trauer verstehen, begleiten und zulassen“ ■

Alle Vorträge sind dauerhaft zum Nachhören verfügbar. Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter: publichealth.bvaeb.live/

FOTO: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO



Gemeinsam stark mit: Margit Kaplan, Irene Leber, Verena Rexeis, Carina Kaplan, Sonja Humbel-Pain, Gerda Schober, Anita Raber, Carmen Oberreiter, Patricia Postl, Larissa Krempel, Regina Lammer, Andrea Knöbl, Natascha Sorko, Eva-Maria Faffelberger, Katharina Mahorko; Trainer: Michael Pichler und Co-Trainer Dennis.



Die GÖD-Frauen trainieren Selbstverteidigungstechniken.



GÖD-Frauen

GEMEINSAM STARK UND SICHER

Am 21. September 2026 fand in der Sporthalle Hausmannstätten ein Selbstverteidigungskurs der GÖD-Frauen Steiermark statt. Gemeinsam mit Michael Pichler, Vorsitzender der Bundesheergewerkschaft, beschäftigten sich die Teilnehmerinnen mit praxisnahen Techniken zur Selbstverteidigung. Eine ausgewogene Mischung aus theoretischen Grundlagen und praktischen Übungen vermittelte wertvolle Kenntnisse für den Selbstschutz und die persönliche Sicherheit. Neben den konkreten Techniken standen auch Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und Zusammenhalt im Mittelpunkt. Ein herzliches Dankeschön gilt Michael Pichler für die professionelle und praxisnahe Gestaltung des Kurses – und ein großes Danke an all die motivierten Frauen, die mit so viel Engagement dabei waren! Gemeinsam stark. Gemeinsam sicher. Gemeinsam GÖD-Frauen.

Wiener Stadthalle

ABENTEUER IM DSCHUNGEL

Mogli, Balu und Baghira erobern die Bühne: Theater Liberi bringt mit „Dschungelbuch – das Musical“ den bekannten Kinderbuchklassiker in einer modernen, farbenfrohen Inszenierung auf die Bühne. Gemeinsam mit seinen Freunden Balu und Baghira erlebt Mogli spannende Abenteuer und muss sich unter anderem dem gefährlichen Shir Khan stellen. Neue Songs, mitreißende Choreografien, aufwendige Kostüme und eine imposante Dschungelkulisse begleiten die Geschichte rund um Freundschaft, Mut und Zusammenhalt. Das Musical dauert zwei Stunden inklusive 25 Minuten Pause und ist für Kinder ab vier Jahren geeignet. „Dschungelbuch – das Musical“ gastiert am 6. und 7. Februar 2027 in der Wiener Stadthalle. **GÖD-Mitglieder erhalten für die Veranstaltungen 10 Prozent Ermäßigung auf**



Tickets. Gültig in den Kategorien A–D, solange der Vorrat reicht. Buchbar mit Aktionscode ***goed*** (Eingabe des Aktionscodes nach der Ticketauswahl im Warenkorb) online unter stadthalle.com/de/events. Die Aktion gilt auf Vollpreis- und Kinder-Tickets.

FOTOS: KATHARINA MAHORKO, PATRICIA POSTL, KAROLIN BUKOWSKI (THEATER-LIBERI)



Beim Bundeslehrlingswettbewerb der Straßenerhaltungsfachkräfte traten Lehrlinge aus drei Bundesländern gegeneinander an.



Bundeslehrlingswettbewerb
KÖNNEN, TEAMGEIST UND ENGAGEMENT

Nachwuchstalente des Öffentlichen Baudienstes im Wettbewerb: Beim Bundeslehrlingswettbewerb der Straßenerhaltungsfachkräfte messen sich die besten Nachwuchskräfte aus Niederösterreich, der Steiermark und Oberösterreich. Dabei sind Fachwissen, handwerkliches Geschick, Genauigkeit und Teamarbeit gefragt. In theoretischen und praktischen Aufgaben beweisen die Lehrlinge ihr Können und zeigen, wie vielseitig und anspruchsvoll ihr Beruf ist.
Der Wettbewerb bietet eine wertvolle Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln, sich mit anderen Nachwuchskräften zu messen und die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Gleichzeitig macht er die Bedeutung einer fundierten Ausbildung und engagierter Ausbilderinnen und Ausbilder sichtbar. Für die BV24 GÖD und die Junge GÖD ist es ein wichtiges Anliegen, junge Kolleginnen und Kollegen auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen und ihre Leistungen anzuerkennen. Denn motivierte, gut ausgebildete Fachkräfte sind entscheidend für die Zukunft der Straßenerhaltung.
Herzliche Gratulation an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Niederösterreich, der Steiermark und Oberösterreich zu ihrem Einsatz und ihren Leistungen!

Buchtipp
ZWISCHEN ENDE UND NEUBEGINN

Wie findet man zurück ins Leben, wenn Vertrautes zerbricht? Die Autorin Anna Mrozicka-Karcz erzählt in ihrem autobiografischen Buch von Verlust, schwierigen Beziehungen und dem Mut, immer wieder neu anzufangen. Bereits ihre Kindheit in Polen ist von der Alkoholsucht ihres Vaters und emotionaler Unsicherheit geprägt.
Mit 19 Jahren verlässt sie ihre Heimat und beginnt schließlich in Wien ein neues Leben. Dort findet sie die Liebe und gründet eine Familie – doch die Alkoholsucht ihres Mannes konfrontiert sie erneut mit Erfahrungen aus ihrer Kindheit.
Nach Jahren zwischen Hoffnung, Verantwortung und Selbstaufgabe entscheidet sie sich für einen eigenen Weg. Schritt für Schritt gelingt es ihr wieder Vertrauen in sich selbst und das Leben zu gewinnen.
„*Zwischen Ende und Neubeginn*“ erzählt offen von persönlichen Krisen, aber vor allem von Veränderung und Zuversicht. Ergänzt durch persönliche Impulse zeigt die autobiografische Geschichte, dass Loslassen, Selbstfürsorge und Vergebung neue Perspektiven eröffnen können – und dass ein Ende zugleich der Anfang von etwas Neuem sein kann.



Von Anna Mrozicka-Karcz, ISBN: 978-3-2001-1127-1, Eigenverlag, 1. Auflage, 230 Seiten, 19,90 Euro

FOTOS: ERICH BISCHINGER, BEIGESTELLT



SCHLUSSPUNKT

Verständnis, Hilfsbereitschaft, Menschlichkeit. Gerade in schwierigen Zeiten!

Wenn die Kraft der Sprache zu versiegen droht oder ein Mindestmaß an Verständnis und Akzeptanz abhanden gekommen scheint, folgt in der Regel Gewalt – in all seinen grässlichen Formen.

Von HELMUT MOOSLECHNER

Auftretende Probleme sollten in allen Formen unseres Zusammenlebens immer gelöst werden, bevor daraus Katastrophen entstehen.
Man hat oft den Eindruck, dass in vielen Bereichen nur mehr die Kraft der Zerstörung, die Durchsetzung eigener Interessen mittels Brutalität und der grenzenlose Egoismus dominieren, sei es in privaten Beziehungen, in den Schulen, vor Gericht oder in den Strafanstalten, im alltäglichen Leben, ja sogar dort, wo man selbst, durch Erkrankung beeinträchtigt, Hilfe und Betreuung benötigt und zutiefst dankbar sein sollte – überall Gewalt, Rücksichtslosigkeit und Aggression. Eine seltsam gewordene Welt.
Doch gerade in einer solch depressiven Phase sind Verständnis, Hilfsbereitschaft, Menschlichkeit, Optimismus, Lebensfreude, Solidarität, Vertrauen und Ehrlichkeit mehr als gefragt.

Jede/r von uns kann dazu beitragen, auch wenn es manchmal schwierig ist und viel zusätzliche Kraft, ja oft Überwindung kostet.
Wir im Öffentlichen Dienst tragen hier eine Zusatzverantwortung:
Wir stehen mit unserer Arbeit und unserem Verhalten im Rampenlicht, egal wo.
Gerade wir im Öffentlichen Dienst brauchen daher Schutz vor jeglicher Gewalt und vor persönlichen Angriffen, um unsere Arbeit im Auftrag unserer Gesetzgeber auch erfüllen zu können.
Seitens der GÖD können wir da zwar Hilfestellung leisten, sei es durch Rechtsschutz, durch gegenseitige Information, durch Solidarität; für ein sicheres Grundgerüst sind aber die Dienstgeber (Bund, Länder) zuständig, damit wir unsere Tätigkeiten erledigen können.
Darum brauchen wir alle einander – gerade in schwierigen Zeiten, mehr denn je.
Ein „Glück auf“ uns allen!

Deine Mitgliedschaft rechnet sich – jeden Monat



© Adobe Stock / KMPZZZ

Hol Dir Deinen Mitgliedsbeitrag zurück

BEISPIEL: mtl. Bruttogehalt € 3.600

Dein monatlicher Beitrag: ..... € 35,22
Steuervorteil: ..... – € 10,57 *
Ermäßigungen: ..... – € 23,66 **

Dein Beitrag: ..... **€ 0,99**

Dein Plus:

Die Mitgliedschaft finanziert sich selbst –
und sichert Dir zusätzlich

- ✔ umfassenden gewerkschaftlichen Rechtsschutz
- ✔ Bildungsförderung
- ✔ Soziale Unterstützung
- ✔ Beratung in besoldungs- und dienstrechtlichen Fragen
- ✔ Beratung anlässlich der Pensionierung
- ✔ Konflikt- und Mobbingberatung
- ✔ und vieles mehr

Hol Dir ab sofort Deine Vorteile

goed.at/ermaessigungen

* Dein Gewerkschaftsbeitrag reduziert die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und beträgt im Beispiel daher monatlich tatsächlich Euro € 24,65

** Rechenbeispiel: GÖD-Gutscheinportal und -Vorteile für Ausgaben von mtl. € 270; haushaltsübliche Ausgaben wie Lebensmittel, Bekleidung, Telefon & Internet, Haushalt & Wohnen, Urlaubsgutscheine (Wellcard)