



GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell

Ausgabe 2 / März 2026

€ 4,50

GÖD



Wenn das Licht ausgeht

Warum Vorbereitung, Kooperation und Öffentlicher
Dienst das Land handlungsfähig halten

INTERVIEW

**UN-Hochkommissar Türk
über Menschenrechte**

POLIZEI

**Neues Dienstzeitmodell
kritisch hinterfragt**

JUSTIZWACHE

**Hohe Belastung, dringender
Handlungsbedarf**



ÖBV Amts-, Organ-
und Dienstnehmer-
haftpflichtversicherung

Das A&O für Ihre berufliche Haftpflicht.

Zur Abfederung finanzieller Forderungen Ihres Dienstgebers.

Produktinformationen finden Sie unter www.oebv.com/bib.

Leise, aber unverzichtbar



Eckehard Quin
ist Vorsitzender
der Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst

GEISTIGE LANDESVERTEIDIGUNG IST KEIN VERSTAUBTES RELIKT,

sondern eine hochaktuelle Notwendigkeit. In einer Zeit hybrider Bedrohungen entscheidet sich die Sicherheit eines Staates nicht allein an seinen Grenzen, sondern in den Köpfen seiner Bürger:innen.

Die militärische Neutralität Österreichs schützt nicht vor Desinformation, Radikalisierung oder gezielter Destabilisierung durch externe Akteur:innen. Die jüngsten Kriege haben gezeigt, wie massiv Propaganda, Cyberangriffe und strategische Einflussnahme eingesetzt werden. Wer die öffentliche Meinung manipuliert, schwächt die demokratische Resilienz – oft wirksamer als mit Panzern.

Geistige Landesverteidigung bedeutet daher politische Bildung, Medienkompetenz und ein gefestigtes Bewusstsein für die Werte der Republik: Rechtsstaatlichkeit, Menschenwürde, Pluralismus. Sie verlangt die Fähigkeit, Informationen kritisch zu prüfen, Narrative zu hinterfragen und zwischen legitimer Kritik und systematischer Delegitimierung demokratischer Institutionen zu unterscheiden.

DABEI GEHT ES NICHT UM STAATLICH VERORDNETE MEINUNG,

sondern um demokratische Wehrhaftigkeit. Eine offene Gesellschaft muss Widerspruch aushalten – aber sie darf sich nicht gleichgültig gegenüber extremistischen Ideologien zeigen, die Freiheit abschaffen wollen. Wer Demokratie nur konsumiert, aber nicht verteidigt, riskiert ihren Verlust.

Schulen, Universitäten, Medien, Bundesheer und Zivilgesellschaft tragen hier gemeinsame Verantwortung. Politische Bildung ist keine Nebensache, sondern strategische Infrastruktur. Sie stärkt den sozialen Zusammenhalt und die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen.

Geistige Landesverteidigung heißt letztlich, das Vertrauen in die eigenen Institutionen zu pflegen, ohne sie unkritisch zu idealisieren, Streitkultur zu fördern, ohne die gemeinsame Grundlage zu verlieren, und Freiheit nicht als Selbstverständlichkeit zu betrachten, sondern als Aufgabe. In diesem Sinne ist geistige Landesverteidigung ein permanenter Auftrag an uns alle – leise, aber unverzichtbar.

Ihr

INHALT

N° 2/26

Aus der Redaktion

Resilienz, Stabilität und Wehrbereitschaft sind keine abstrakten Begriffe, sondern betreffen den Öffentlichen Dienst ganz konkret. In dieser Ausgabe sprechen wir mit UN-Hochkommissar Dr. Volker Türk über Menschenrechte und demokratische Stärke. Wir berichten über die Blackout-Übung der BH Rohrbach, thematisieren Vorsorge mit dem Zivilschutzverband und beleuchten die Bedeutung der Sozialpartnerschaft für Frieden, Stabilität und Zusammenhalt in unserem Land. Wir sprachen mit Polizeibeamt:innen über das geplante neue Dienstzeitmodell. Auch die Herausforderungen der Justizwache werden thematisiert.

Herzlichst, Ihre Redaktion



Follow us!

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 78. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: goed.at, 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.



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

Schwerpunkt Resilienz

Wie Demokratie, Krisenvorsorge und Sozialpartnerschaft unser Land stärken – denn in Zeiten hybrider Bedrohungen entscheidet sich Sicherheit auch im Inneren der Gesellschaft.



8



12



22



28

8 INTERVIEW

Menschenrechte stärken Demokratie

Der österreichische UN-Hochkommissar für Menschenrechte Volker Türk über demokratische Stabilität, soziale Gerechtigkeit und Dialog.

12 BLACKOUT

Wenn das Licht ausgeht

Die Bezirkshauptmannschaft Rohrbach wurde als kritische Infrastruktur einem realitätsnahen Stresstest unterzogen – einem Blackout.

16 ZIVILSCHUTZ

Für den Fall der Fälle

Der Österreichische Zivilschutzverband bereitet die Bevölkerung bestmöglich auf Krisen vor.

20 SOZIALPARTNERSCHAFT

Die Mutter des Erfolgs

Zwischen globalen Krisen und politischer Radikalisierung wird klar: Demokratie braucht Institutionen, die Konflikte fair lösen.

22 POLIZEI

Neues Dienstzeitmodell?

Zwischen versprochener Familienfreundlichkeit und realen Einkommensverlusten: Warum die Polizeigewerkschaft zentrale Punkte noch ungeklärt sieht.

28 JUSTIZWACHE

Am Limit

Täglicher Einsatz der Kolleg:innen unter Druck, Reformen sind dringend notwendig.

30 DIENSTRECHT

Teilpension

Informationen zur Teilpension im Öffentlichen Dienst.

34 RECHT

Verhängnisvolle WhatsApp

Social-Media-Nachrichten können in Einzelfällen als dienstrechtliche Verfehlungen geahndet werden.

36 KOLLEKTIVVERTRAGSRECHT

All-In-Verträge

Trotz ihrer scheinbaren Einfachheit sind bei solchen Vereinbarungen wesentliche Aspekte zu beachten.

STANDARDS

6	ÜBERBLICKT	40	GÖD-VORTEILE
18	NACH VORNE GEDACHT	41	BVAEB
27	SOCIAL MEDIA	42	PENSPOWER
33	STARK.WEIBLICH	47	PANORAMA
38	HOTELS	51	DIE LETZTE SEITE



Steuerfahndung deckt **Millionenbetrug** auf

Ermittlungserfolg. Die Steuerfahndung im Amt für Betrugsbekämpfung hat bei einer österreichweiten Schwerpunktaktion im Jänner schwere Finanzvergehen aufgedeckt. Diese standen im Zusammenhang mit manipulierbaren Registrierkassen in der Gastronomie. Die Ermittlungen zeigten, dass mithilfe einer Software nachträglich Buchungen aus den Kassen gelöscht werden konnten. So wurden Umsätze gegenüber dem Fiskus verschleiert. Der Schaden wird auf eine mittlere einstellige Millionenhöhe geschätzt, wie das Bundesministerium für Finanzen in einer Presseaussendung mitteilte. Unter der Leitung der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft (WKStA) gab es in mehreren

Bundesländern Razzien zur Beweissicherung durch die Steuerfahndung. Die Fahnder:innen wurden dabei von 200 Bediensteten der Finanzpolizei, der Zollfahndung, des Finanzamts für Großbetriebe und des Innenministeriums unterstützt.

„Steuerbetrug ist kein Kavaliersdelikt. Er untergräbt den Sozialstaat und das Vertrauen in unseren Rechtsstaat und geht zu Lasten jener, die ihren ehrlichen Beitrag leisten.“

FINANZMINISTER
MARKUS MARTERBAUER



Pro Wehrdienstverlängerung

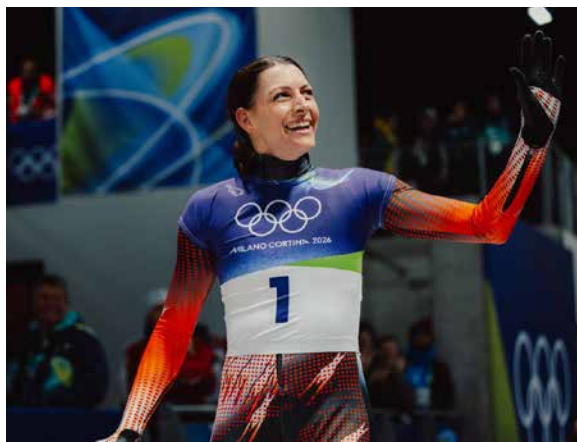
Empfehlung der Wehrdienstkommission. Bundespräsident Alexander Van der Bellen hat sich in einem schriftlichen Statement zugunsten einer möglichen Wehrdienstverlängerung positioniert. „Angesichts der geopolitischen Lage und zur Verbesserung der Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten unterstütze ich als Oberbe-

fehlshaber den Vorschlag der Kommission, durch eine Wehrdienstverlängerung eine bessere Ausbildung des Bundesheeres sicherzustellen“, heißt es darin. „Aufbauend auf den Vorschlägen der Kommission ist die Wiedereinführung der Milizübungen wichtig.“ Das berichtete unter anderem der ORF am 18. Februar 2026.

Ausmaß der Schattenwirtschaft



Prognose. Unter dem Begriff „Schattenwirtschaft“ versteht man die Summe aus Schwarzarbeit und Einkommenserzielung aus illegalen Tätigkeiten. Für Österreich wird diese heuer mit 7,9 Prozent im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt prognostiziert. Das entspricht einem minimalen Rückgang um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Dies veröffentlichten Professor Friedrich Schneider von der Universität Linz und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung aktuell in einer Pressemitteilung.



Olympia-Gold für Heeresportlerin Janine Flock

Gratulation! Zugführer Janine Flock raste bei den Olympischen Winterspielen 2026 im Skeleton zur Goldmedaille. Die Favoritin ging nach dem ersten Wettkampftag als Führende ins Finale und triumphierte nach vier Läufen schließlich vor der Konkurrenz. Die dreifache Weltcup-Gesamtsiegerin vom Heeres-Leistungssportzentrum Innsbruck krönt mit diesem Olympiasieg ihre eindrucksvolle Karriere. Die Athlet:innen des Bundesheeres haben bereits in der Vergangenheit unzählige Erfolge für Österreich erzielt. Damit sind sie traditionell nicht allein: Auch die Polzeisportler:innen konnten heuer wieder Medaillen für Österreich gewinnen.



Die GÖD-Leistungen

Die GÖD-APP

- beinhaltet die **digitale Mitgliedskarte**
- bietet **Informationen** und **finanzielle Vorteile**
- wird von **mehr als 20.000 Mitgliedern** regelmäßig aktiv genutzt

Download der GÖD-APP

über
Google Play



im Apple
App-Store

Nationaler Aktionsplan gegen Rechtsextremismus

Resilienz. Mit einem Ministerratsvortrag startet die Bundesregierung im Februar den Nationalen Aktionsplan gegen Rechtsextremismus. Dessen Ziel ist, Prävention, Strafverfolgung, Resozialisierung und Demokratieförderung konsequent zu verzahnen, um rechtsextremistischen Entwicklungen wirksam entgegenzutreten. Damit soll das demokratische System nachhaltig gestärkt werden. Die ministeriumsübergreifende Zusammenarbeit der Bundesministerien für Inneres, Justiz und Bildung wird federführend von der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst koordiniert. Diese greift dafür auf das von ihr etablierte „Bundesweite Netzwerk Extremismusprävention und Deradikalisierung“ zurück.

ZAHL des Monats

8,4 Mio.

Mit insgesamt 8.441.175 Besuchen haben die Österreichischen Bundesmuseen und die Österreichische Nationalbibliothek im Jahr 2025 einen neuen Rekordwert erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem durchschnittlichen Anstieg von rund neun Prozent. Als Gründe für die positive Entwicklung nennt das Kulturministerium unter anderem die zahlreichen Verkäufe der Bundesmuseen-Card sowie das breite Angebot an Sonderausstellungen. Bei den Besuchen von Schulklassen gab es einen Anstieg von zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Menschenrechte als Kompass der Demokratie

Warum Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit und Dialog die Resilienz freier Gesellschaften stärken. Der österreichische UN-Hochkommissar für Menschenrechte Volker Türk im Interview.

Laura Ari: *Wenn heute von „Wehrbereitschaft“ gesprochen wird, ist oft militärische Verteidigung gemeint: Welche konkreten politischen und gesellschaftlichen Schritte braucht es aus Ihrer Sicht, um Demokratien durch Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit und sozialen Zusammenhalt dauerhaft resilient zu machen?*

Volker Türk: Die Menschenrechte müssen in der Außen- und Sicherheitspolitik verankert sein und dürfen sich nicht auf bloße Lippenbekenntnisse beschränken. Das umfasst eine praktische Umsetzung bürgerlicher und politischer Rechte, ebenso wie wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte sowie die Rechte auf Entwicklung und auf eine gesunde Umwelt. All diese Rechte sind untrennbar miteinander verbunden und voneinander abhängig. Insbesondere die Geschichte der Arbeiterbewegung veranschaulicht, wie eng soziale, politische und bürgerliche Rechte miteinander verwoben sind und Menschenrechtsbewegungen allgemein inspiriert haben. Wir dürfen Menschenrechte jedoch nie als selbstverständlich annehmen. Jede Generation muss sie neu verteidigen, verhandeln und weiterentwickeln. Dafür braucht es historisches Bewusstsein und ein solides Wissen darüber, aus welchen gesellschaftlichen Bewegungen sie entstanden sind, und dieses Wissen muss von Generation zu Generation weitergegeben werden.

Sie betonen, dass die moderne Menschenrechtsbewegung aus vielen Kulturen, Traditionen und Freiheitsbewegungen hervorgegangen ist. Welche Lehren aus dieser Geschichte sind heute besonders relevant für die Widerstandsfähigkeit unserer Demokratien?

„Wir dürfen Menschenrechte jedoch nie als selbstverständlich annehmen. Jede Generation muss sie neu verteidigen, verhandeln und weiterentwickeln.“

Ein grundlegender Gedanke ist die Gleichheit aller, dazu gehören Chancengleichheit, Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung. Es geht darum, die Vielfalt einer Gesellschaft anzuerkennen, einschließlich von Menschen mit Migrationsbiografie, Geflüchteten und Asylwerber:innen, denn darin liegt ihre Stärke und ihr Reichtum. Viele soziale Errungenschaften, etwa jene, die aus der Arbeiterbewegung und den Gewerkschaften hervorgegangen sind, beruhen auf Menschenrechten und prägen unsere Gesellschaft bis heute. Dieses

Bewusstsein sollte stärker vermittelt werden: in Schulen, in Institutionen, in Gewerkschaften ebenso wie in der Wirtschaft. Menschenrechte dürfen nicht isoliert betrachtet werden, denn sie sind eine Querschnittsmaterie, die alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft. Es ist wichtig, sich das immer wieder vor Augen zu führen. Es ist auch wichtig, Menschenrechte nicht zu einer Ideolo-

gie zu machen und keiner politischen Partei zuzuschreiben.

Wenn Menschenrechte und demokratische Standards auch in westlichen Staaten unter Druck geraten: Welche konkreten Maßnahmen müssen Regierungen setzen, um Grundrechte und demokratische Institutionen langfristig zu sichern?

Man muss sich klar dazu bekennen, dass die Menschenrechte zu den Grundsäulen der Demokratie gehören. Wenn ihre Geltung infrage gestellt wird, beispielsweise durch Angriffe auf die Unabhängigkeit der Gerichte, die Europäische Menschenrechtskonvention oder die Vereinten Nationen, dann muss man sich entschieden dagegenstellen. Es gilt, ihren konkreten Mehrwert gerade in der heutigen Zeit deutlich zu machen und die gesellschaftlichen Er-



Volker Türk bei einem Besuch in Irpin, Ukraine.

ZUR PERSON

Dr. Volker Türk (*1965 in Linz) ist seit 2022 UN-Hochkommissar für Menschenrechte. Der österreichische Jurist setzt sich international für Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit und demokratische Institutionen ein.

runenschaften, die auf den Menschenrechten beruhen, aktiv zu verteidigen. Zudem bedarf es kontinuierlicher Aufklärungsarbeit. Gesellschaften funktionieren stabiler und solidarischer, wenn sie auf den Grundsätzen der Menschenrechte basieren, weil diese ohne Ausnahme immer von der Würde jedes einzelnen Menschen ausgehen. Menschenrechte sind kein Menü à la carte, sondern ein verbindlicher Maßstab für alle.

Welche Rolle spielt soziale Gerechtigkeit für demokratische Stabilität – und welche politischen oder gesellschaftlichen Schritte wären notwendig, um Polarisierung und gesellschaftliche Spaltung zu verringern?

Soziale Gerechtigkeit ist eine wichtige Grundlage

„Um Polarisierung und Spaltung entgegenzuwirken, müssen wir wieder stärker den Dialog suchen.“

der Menschenrechte. Ein Blick in die Geschichte in Österreich, in Europa und weltweit zeigt, dass soziale Ungleichheit häufig den Nährboden für Gewalt, Konflikte und Extremismus bildet, einschließlich des Rechtsextremismus. Soziale Gerechtigkeit ist daher ein Kernbestandteil dessen, was ich als eine Menschenrechtsökonomie bezeichne, also ein Wirtschaftssystem, das sich an den Menschenrechten orientiert. Sie ist zugleich eine wesentliche Voraussetzung für demokratische Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Um Polarisierung und Spaltung entgegenzuwirken, müssen wir wieder stärker den Dialog suchen. Das bedeutet, einander zuzuhören, auch bei unterschiedlichen Meinungen, und nicht aufgrund von Vorurteilen oder Stereotypen vorschnell zu urteilen.

Die Stärke einer offenen Gesellschaft liegt gerade darin, Räume für ehrliche und respektvolle Debatten zu schaffen, in denen Probleme benannt und gemeinsam Lösungen entwickelt werden können. Soziale Medien haben beispielsweise dazu beigetragen, dass viele Menschen nur sich selbst hören, was

Polarisierung verstärkt und Antworten zu komplexen Fragen auf einfache Schwarz-Weiß-Muster reduziert. Doch auf die Herausforderungen unserer Zeit gibt es keine einfachen Antworten. Unsere Welt ist komplexer geworden, und genau diese Komplexität gilt es anzunehmen und konstruktiv zu gestalten.

Viele internationale Konflikte werden zunehmend mit militärischer Machtpolitik statt mit Diplomatie geführt. Welche Reformen oder Prioritäten wären aus Ihrer Sicht notwendig, damit die UNO und internationale Institutionen Konflikte wirksamer eindämmen und Menschenrechte besser durchsetzen können?

Erstens muss man die Vereinten Nationen als eine große Errungenschaft ansehen. Ohne ihre tägliche Arbeit im humanitären, menschenrechtlichen und politischen Bereich, wäre auch das Leben hier in Österreich gefährdet. Diese Zusammenhänge sind nicht immer unmittelbar sichtbar, doch die Vereinten Nationen sind ein wichtiger Stabilitätsfaktor und tragen wesentlich zur Konfliktprävention und Konflikteindämmung bei. Reformbemühungen sind immer notwendig, aber leider ist die Verunglimpfung der Vereinten Nationen mittlerweile zur Mode geworden, was ihrer Bedeutung in keiner Weise gerecht wird.

Zweitens reichen Lippenbekenntnisse zu den Menschenrechten nicht aus, sondern man muss sich aktiv für sie einsetzen. Das beginnt im persönlichen Umfeld, am Arbeitsplatz, in der Schule und im politischen Diskurs. Wer politische Programme oder öffentliche Aussagen bewertet, findet in den Menschenrechten einen verlässlichen Maßstab und eine Orientierungshilfe. Sie sind ein Kompass, der auch in kontroversen politischen Auseinandersetzungen Richtung geben kann und unverzichtbar ist, wenn es darum geht, geschlechtsspezifische Gewalt, den Anstieg von Femiziden und strukturelle Diskriminierung zu bekämpfen.

Drittens setze ich mich als UN-Hochkommissar für Menschenrechte dafür ein, über Menschenrechte zu berichten, Menschenrechtsverletzungen klar zu benennen und zugleich konkrete Lösungsansätze aufzuzeigen. Angesichts von derzeit 61 Konflikten weltweit ist das dringlicher denn je. In den letzten Jahren haben wir zudem neue Herangehensweisen

zu Friedensverhandlungen entwickelt, die auf vertrauensbildenden Maßnahmen aus dem Menschenrechtsbereich beruhen. Solche Konzepte wurden unter anderem für die Konflikte in Israel/Gaza, der Demokratischen Republik Kongo/Ruanda, Russland/Ukraine sowie im Sudan erarbeitet.

Welche Verantwortung tragen Behörden, Verwaltung und internationale Institutionen, wenn demokratische Werte schleichend ausgehöhlt werden – und welche Instrumente sind nötig, um frühzeitig gegenzusteuern?

Staatliche Institutionen haben natürlich eine ganz besondere Verantwortung, was die Einhaltung der Menschenrechte betrifft. Es bedarf jedoch stets unabhängiger Kontrollorgane wie etwa die Gerichte, nationale Menschenrechtsinstitutionen wie die Volksanwaltschaft sowie Parlamente und unterschiedliche Gremien, die zur Überwachung der Menschenrechte zuständig sind. Ebenso wichtig ist eine starke Zivilgesellschaft, die sich für alle Menschen einsetzt. Dabei sollte auch mehr Solidarität innerhalb der Gesellschaft gestärkt werden. Selbst wenn man nicht persönlich betroffen ist, dürfen uns Menschenrechtsverletzungen, egal wo sie geschehen, nicht gleichgültig sein. Zudem ist unabhängiger und freier Journalismus sehr wichtig, um Falschinformationen, Hassreden

und Hass im Netz entgegenzuwirken. Menschenrechtsverletzungen sind in der Regel das Ergebnis einer schleichenden Entwicklung, der man bereits in den Anfängen wehren muss. Dies wird beispielsweise im Theaterstück „Der aufhaltsame Aufstieg des Arturo Ui“ von Bertolt Brecht sehr gut veranschaulicht.

Was bedeutet „Resilienz auf allen Ebenen“ im 21. Jahrhundert konkret – und welche politischen, institutionellen oder gesellschaftlichen Maßnahmen sind notwendig, um Frieden, Freiheit und Rechtsstaatlichkeit nachhaltig zu stärken?

Die Welt ist komplexer geworden, und das verunsichert viele Menschen. Allerdings liegt die Zukunft darin, mit dieser Komplexität umgehen zu lernen. Politik darf die Bevölkerung nicht mit populistischen Schlagworten abservieren, sondern muss tragfähige Lösungen erarbeiten. Das braucht Zeit,

„Wer politische Programme oder öffentliche Aussagen bewertet, findet in den Menschenrechten einen verlässlichen Maßstab und eine Orientierungshilfe.“



Volker Türk bei seinem Einsatz in der Demokratischen Republik Kongo – Ankunft in Bunia und Besuch im Vertriebenenlager Bulengo nahe Goma – sowie bei einer Veranstaltung an der Universität Dhaka.



öffentliche und konstruktive Diskussionen und die Bereitschaft zur ernsthaften Auseinandersetzung. Resilienz entsteht durch das Konzept der „Deep Democracy“ (Tiefen Demokratie), also durch Debatten, die über politische und gesellschaftliche Lager hinweg stattfinden. Angesichts von Klimawandel, wachsender Ungleichheit und globalen Spannungen braucht es genau diese Form des Dialogs, um notwendige wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen zu gestalten. Konstruktive Diskussionen motivieren, einander Lösungen zu

entwickeln und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen.

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf Bertha von Suttner und ihr Werk „Die Waffen nieder!“. Gerade in einer Zeit, in der wir wieder Tendenzen zur Militarisierung beobachten, ist ihre Idee einer Friedenskultur umso wichtiger. Auch hier bieten Menschenrechte eine gemeinsame Grundlage für Orientierung und Debatte, besonders in Zeiten der Turbulenz.

Vielen Dank für das Interview!

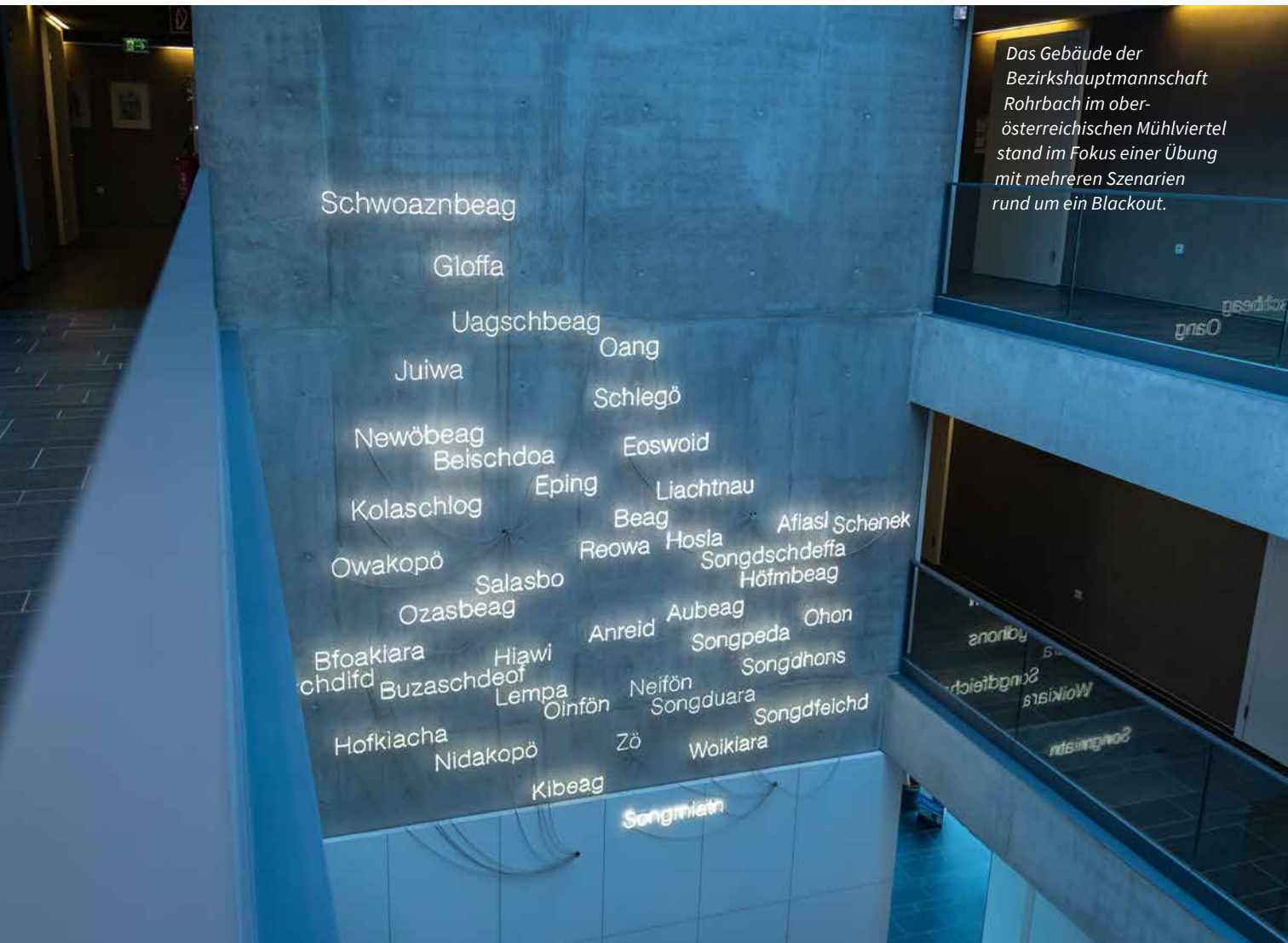
Die im Interview angesprochenen Grundwerte finden sich auch in zentralen Institutionen wieder: in den Gründungsprinzipien der Vereinten Nationen ebenso wie im Statut des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Die Vereinten Nationen (UNO)

Die Vereinten Nationen wurden 1945 nach den Erfahrungen zweier Weltkriege gegründet. Ihr Ziel ist es, den Weltfrieden zu sichern, internationale Zusammenarbeit zu fördern und die Achtung der Menschenrechte weltweit zu stärken. Mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 schufen die UN einen globalen Referenzrahmen für Freiheit, Würde und Gleichheit.

Aus dem ÖGB-Statut

Der Österreichische Gewerkschaftsbund bekennt sich zur Wahrung der in der Verfassung verankerten Rechtsstaatlichkeit unseres Landes in einem sozialen Europa, zur Bekämpfung des Faschismus und totalitärer Bestrebungen sowie zur Sicherung von Weltfrieden und Menschenrechten (§ 3 – Auszug)



Das Gebäude der Bezirkshauptmannschaft Rohrbach im ober-österreichischen Mühlviertel stand im Fokus einer Übung mit mehreren Szenarien rund um ein Blackout.

Wenn das Licht ausgeht

Die Bezirkshauptmannschaft Rohrbach übte den Umgang mit einem Blackout

Von THOMAS DUSCHLBAUER

Es ist 9.00 Uhr morgens, als in der BH Rohrbach plötzlich das Licht ausgeht. Die Bildschirme werden schwarz, die gewohnte Geräuschkulisse des Amtsbetriebs verstummt für wenige Sekunden. Dann springt das Notstromaggregat an. Nach drei bis vier Sekunden ist die Stromversorgung

wiederhergestellt. Drucker fahren automatisch hoch, Computer arbeiten weiter, Telefone funktionieren. Was wie ein unerwarteter Zwischenfall wirkt, ist in Wahrheit eine bewusst inszenierte Ausnahmesituation: ein umfassender Blackout-Test. Am 27. November 2026 wurde das Gebäude der Be-

zirkshauptmannschaft als kritische Infrastruktur einem realitätsnahen Stresstest unterzogen. Ziel war es, sämtliche technischen, organisatorischen und personellen Abläufe im Fall eines großflächigen Stromausfalls zu überprüfen. Denn auch wenn die europäischen Stromnetze zu den stabilsten der Welt zählen, ist Versorgungssicherheit kein Selbstläufer mehr, wie man es letztes Jahr beispielsweise in Spanien gesehen hat.

Mögliche Ursachen

Ein Blackout beschreibt den plötzlichen, großräumigen Zusammenbruch der Stromversorgung. Er ist vom Ereignis einer Strommangellage zu unterscheiden, bei der die vorhandene Energie nicht ausreicht, um den Bedarf vollständig zu decken. In der Folge kommt es bei einer Strommangellage kontrolliert zu temporären und regionalen Abschaltungen – wie das etwa in der Ukraine aufgrund der zerstörten Infrastruktur oft der Fall ist. Beide Szenarien haben massive Auswirkungen auf Gesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung.

So ist die Diskussion darüber längst keine theoretische mehr, zumal auch der Klimawandel zu Extremwetterereignissen führt, die Auswirkungen auf die Stromversorgung haben – wie etwa letzten Sommer, als es in Frankreich zur Abschaltung von Atomkraftwerken kam, weil die Flüsse zu warm für die Kühlung der Anlagen waren. Auch die Umstellung auf erneuerbare Energien und die zunehmende Digitalisierung verändern die Struktur des Energiesystems grundlegend. Wind- und Solarenergie sind klimafreundlich, aber volatil. Gleichzeitig steigt durch Elektromobilität und erhöhte Rechnerleistungen der Strombedarf. Hinzu kommen Cyberrisiken in einer immer stärker vernetzten Infrastruktur, aber auch Risiken durch Sabotage, wie dies im Jänner in Berlin der Fall war.

Vom Normalbetrieb in den Krisenmodus

Der Test in Rohrbach sollte die Kollegenschaft auf solche Szenarien vorbereiten und begann mit einer kurzen Vorbesprechung der beteiligten Akteure. Neben den 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BH waren auch die Abteilungen Gebäude- und Beschaffungsmanagement (GBM), IT sowie externe Fachfirmen eingebunden. Polizei, Feuerwehr und weitere relevante Stellen wurden vorab informiert. „Mit der Unterbrechung der regulären Stromversorgung startete das Szenario. Das Notstromaggregat



Nach der Übung ist vor der Übung: Kurt Gierlinger hält die Kollegenschaft sowie die Gebäudeleittechnik gegenüber möglichen Krisen und Katastrophen fit.

sprang planmäßig an. Nach etwa sechs Minuten waren sämtliche wesentlichen Systeme wieder vollständig einsatzbereit: EDV, Telefone, Drucker, Sicherheitsschleuse samt Röntgenanlage sowie die neue Gebäudeleittechnik“, erklärt Kurt Gierlinger (56), der für Katastrophenschutz und Gebäudemanagement im Haus zuständig ist.

Gerade dieses wurde besonders genau unter die Lupe genommen. Das Haus ist seit 18 Jahren in Betrieb, die alte Gebäudeleittechnik (GLT) musste ersetzt werden, da Ersatzteile nicht mehr verfügbar waren. Der nahezu vollständige technische Neubau sollte nun unter diesen Extrembedingungen im Test seine Funktionsfähigkeit beweisen, wobei es eine Vielzahl an Dingen zu überprüfen galt. So werden beispielsweise im Gebäude auch Impfstoffe gelagert, die stets gekühlt werden müssen.

Die GLT steuert Heizung, Beschattung, Lüftung und zentrale Sicherheitsfunktionen. Aber was passiert, wenn die Verbindung zum Server ausfällt? Wie reagieren automatische Türsperrungen? Funktionieren Notausgänge? Können Jalousien bei starker Sonneneinstrahlung noch geregelt werden? Besonders

relevant sind die Stabsräume im zweiten Stock, die im Krisenfall als Einsatzzentrale dienen würden. „Wenn ein flächendeckender Stromausfall erfolgt, geht es auch darum, unsere eigene Einsatzbereitschaft sicherzustellen und koordinierende Maßnahmen zu setzen. Hier werden wir uns im Notfall dann auch analoger Verfahren bedienen. So würden wir nötigenfalls etwa Informationen mit Sternfahrten zu den Gemeinden bringen, die dort im Schneeballsystem weitergeleitet werden“, so Bezirkshauptmann Mag. Valentin Pühringer (53).

Totalausfall simuliert

In einem weiteren Schritt wurde auch die EDV-Verbindung zum Standort Linz gekappt. Zusätzlich schaltete man das Notstromaggregat bewusst ab, um ein möglichst realistisches Ausfallszenario zu erzeugen. Damit stand das Gebäude tatsächlich ohne Strom und digitale Anbindung da. Besonders Augenmerk galt nun den sicherheitsrelevanten Einrichtungen: Lösen bewusst ausgelöste Alarmer korrekt aus? Werden Polizei und Feuerwehr verständigt? Wie verhalten sich automatische Türen? Anschließend erfolgte der kontrollierte Neustart. Nach rund zehn Minuten war die EDV wieder vollständig verfügbar, die Verbindung nach Linz stabil und die Gebäudeleittechnik funktionierte fehlerfrei. In einer Checkliste wurden die technischen Details rund um die Simulation genau dokumentiert. Frühere Erfahrungen mit Stromausfällen hatten bereits dazu geführt, Notstromsteckdosen klar zu markieren und genau zu definieren, welche Systeme an welchen Anschlüssen betrieben werden müssen.

Unangekündigte Räumung

Parallel zum Blackout-Test wurde unangekündigt auch ein Brandalarm ausgelöst. Damit wurde zusätzlich eine Räumungsübung integriert. Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und anwesende Kundinnen und Kunden verließen das Gebäude ruhig und geordnet und begaben sich zum Sammelpunkt. Auch dieses Zusammenspiel aus technischer Störung und organisatorischem Notfall wurde erfolgreich gemeistert.

Der Stabsbetrieb

„Im Ernstfall würde die Bezirkshauptmannschaft auf Stabsbetrieb umschalten. Die Struktur ist klar definiert, die Räume sind vorbereitet. Ein dafür vorgesehenes und adaptierter Besprechungsraum wird



zur Einsatzzentrale, Verbindungspersonen koordinieren dann die Maßnahmen“, erläutert Pühringer. Zentral ist dabei immer das Bild bzw. die Kenntnis der Lage: Handelt es sich um einen lokalen Stromausfall oder um ein großflächiges Ereignis? Die Lageinformation entscheidet letztlich über das weitere Vorgehen. Ziel ist es, die eigene Einsatzbereitschaft sicherzustellen und koordinierende Maßnahmen zu setzen – nicht etwa das Stromnetz selbst wieder hochzufahren, sondern die Auswirkungen bestmöglich zu bewältigen. „Deshalb schauen wir auch, dass wichtige Dokumente zum Krisenmanagement immer ausgedruckt verfügbar sind“, so Gierlinger. Ergänzend dazu sieht das Konzept des Zivilschutzverbandes sogenannte Selbsthilfebasis vor – definierte Informationszellen in den Gemeinden, um gesicherte Informationen bereitzustellen und unkoordinierte Aktivitäten zu vermeiden.

Autarkie für mehrere Tage

Das Gebäude in Rohrbach verfügt über ein regelmäßig getestetes Notstromaggregat und ausreichend Treibstoffvorräte, um mehrere Tage autark zu bleiben. Auch Vorräte im Haus werden periodisch ausgetauscht. Welche Bereiche im Krisenfall versorgt werden und welche abgeschaltet bleiben, ist klar geregelt – Energiesparen ist Teil der Strategie. Grundsätzlich würde das Gebäude im Blackout-Fall für den Parteienverkehr geschlossen. Automatische Sperren sichern die Zugänge. Die Information der Bevölkerung erfolgt über den Landeskrisenstab und die Medien.



Das Danach

Wie aber geht es nach einem flächendeckenden Blackout weiter? Eine zentrale Herausforderung ist dabei das sukzessive Wiederhochfahren der Systeme. Nicht alle Verbraucher können gleichzeitig starten – Kühltruhen, Heizungen und industrielle Anlagen würden enorme Lastspitzen erzeugen. Die Priorisierung liegt bei den Energieversorgern, doch die Einsatzorganisationen und die Verwaltung müssen auf die Folgewirkungen vorbereitet sein. Das Land Oberösterreich widmet sich derzeit intensiv dem Krisen- und Katastrophenmanagement, und im Vorjahr gab es im Landhaus auch eine groß angelegte Übung rund um eine simulierte Strommangellage.

Erfahrung als Fundament

Die Bezirkshauptmannschaft Rohrbach ist auch schon länger krisenerprobt. 2006 erforderte extremer Schneedruck am Hochficht einen mehrtägigen Stabseinsatz, Dächer mussten priorisiert abgeschaufelt, Straßen freigeräumt und der Einsatz des Bundesheeres koordiniert werden. „Auch die Pandemie stellte die Organisation der Bezirkshauptmannschaft vor langandauernde Herausforderungen in einer sich dynamisch verändernden Lage“, erinnert sich Bezirkshauptmann Pühringer.

Prävention als Daueraufgabe

Versorgungssicherheit und Resilienz bedeuten heute mehr denn je, flexibel zu sein sowie Redundanzen zu schaffen, um sowohl digital als auch analog handlungsfähig zu bleiben. Der Test in Rohrbach zeigte,

Bei der Übung wurde der Betrieb über das Notstromaggregat eingestellt, und es kam zudem zu einem Alarm über die Brandmeldeanlage. Bezirkshauptmann Valentin Pühringer unterstreicht die umfassenden Vorbereitungen für den Ernstfall.

dass die technischen Systeme funktionieren, die Abläufe greifen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut vorbereitet sind. Lediglich ein Relais der Bewegungsmelder sowie der Aufzug waren defekt und wurden instandgesetzt. Darüber hinaus sind solche Übungen auch sehr wichtig zur Sensibilisierung der Kollegenschaft, die dabei einen souveränen Umgang mit solchen Situationen trainiert und Wahrscheinlichkeiten realistisch einschätzen kann – ohne in einen Alarmismus zu verfallen. Denn in einer Abfolge realer Krisen, wie wir sie aktuell erleben, reagieren Menschen an sich sensibler auf neue Bedrohungsszenarien. Psychologisch verstärken mediale Bilder, soziale Netzwerke und das Gefühl technologischer Abhängigkeit die Wahrnehmung von Risiken. Ein Blackout steht dabei symbolisch für Kontrollverlust. Die Herausforderung besteht daher nicht darin, Risiken kleinzureden, sondern sie nüchtern einzuordnen – wachsam, aber nicht ängstlich. Eine Bezirksbehörde kann damit auch nach außen kommunizieren, dass die Bürgerinnen und Bürger durchaus Vertrauen in die Institutionen des Landes haben können. Der Ernstfall mag also selten eintreten – vorbereitet sein muss man dennoch jederzeit. Denn wenn das Licht ausgeht, zählt jede Minute. ■

Resilienz der Bevölkerung als Stärke des Bundes

Sei es bei einem landesweiten Großereignis wie einem Blackout oder einem medizinischen Notfall im eigenen Zuhause – nahezu jede:r wird irgendwann einmal mit einer Krise konfrontiert. Der Österreichische Zivilschutzverband bereitet die Bevölkerung bestmöglich auf solche Herausforderungen vor.

Von DEBORAH GROTHE

Die Prävention für jede Krise beginnt im Alltag. Denn bei einer Katastrophe gilt: Je besser die Menschen für sich vorgesorgt haben, desto funktionsfähiger bleibt das Land. „Unsere Aufgabe ist es, die Bevölkerung dabei zu unterstützen, sich eigenverantwortlich auf unterschiedliche Krisenszenarien vorzubereiten – von Naturkatastrophen über technische Störungen bis hin zu längerfristigen Versorgungsunterbrechungen“, erklärt Josef Farda, Bundesgeschäftsführer des Österreichischen Zivilschutzverbandes (ÖZSV). „Damit werden im Ereignisfall Einsatzorganisationen und Behörden entlastet und die gesamtstaatliche Krisenbewältigung gestärkt.“

Der ÖZSV bündelt das Wissen rund um die Katastrophenvorsorge, koordiniert Informationen und schafft eine zentrale Anlaufstelle, die Bevölkerung, Behörden und Einsatzorganisationen

miteinander verbindet. Dabei ist er für die Prävention zuständig. „Während Einsatzorganisationen im Ernstfall operativ tätig sind, konzentriert sich der Zivilschutzverband auf Information, Schulung und Vorbereitung der Bevölkerung“, erläutert Farda. Zu einem Großteil findet dies auch in den Zivilschutzverbänden der einzelnen Bundesländer statt.

Vorsorge für den Alltag ist Vorsorge für den Ernstfall

Die dezentrale Aufstellung unter dem Dachverband ermöglicht es, gezielt auf regionale Besonderheiten einzugehen. „Die Lawinengefahr ist im Bundesland Tirol natürlich höher als in Wien“, sagt Dominik Zeidler, der als Dezernatsleiter von „Die Helfer Wiens“ – dem Zivilschutzverband im Bundesland Wien – für die zivile Krisenprävention in der Hauptstadt verant-



Der Österreichische Zivilschutzverband

Der Österreichische Zivilschutzverband (ÖZSV) hat den gesetzlichen Auftrag, die allgemeine Katastrophenresilienz der Bevölkerung zu stärken. Dafür vermittelt er Kenntnisse und Fertigkeiten zur Eigenvorsorge und fördert den Selbstschutz im Rahmen der zivilen Landesverteidigung. Der ÖZSV steht in einem engen Austausch mit den Zivilschutzverbänden der Bundesländer. Diese fungieren als regionale Anlaufstellen und bieten unter anderem Kurse und Informations-

angebote für Privatpersonen, Schulen, Unternehmen und Gemeinden an. Im Mittelpunkt stehen Themen der Krisenvorsorge und der Eigenverantwortung.



Auf der Website des ÖZSV unter zivilschutz.at finden Sie unter anderem einen individuellen Vorratsrechner, weitere Informationen und die Shops mit wichtigen Notfallprodukten der Landesverbände.



Josef Farda ist Bundesgeschäftsführer des ÖZSV. Der Verband will die Resilienz und den Selbstschutzgedanken in der Bevölkerung stärken.



Dominik Zeidler, Dezernatsleiter von „Die Helfer Wiens“, empfiehlt für den Notfall ein stromunabhängiges Radio mit LED-Lampe, um auch bei einem Blackout weiter informiert zu bleiben.

wortlich ist. Zeidler und sein Team kennen ihr Einsatzgebiet genau und können die Menschen in ihren kostenlosen Kursen daher punktgenau beraten. „Wir haben in Wien zum Beispiel ein sehr gutes Wassersystem. Zirka 95 Prozent der Haushalte werden auch bei einem Stromausfall mit Trinkwasser versorgt, weswegen davon etwas weniger eingelagert werden muss“, berichtet er.

Nicht nur die unterschiedlichen Bedingungen am Wohnort zeigen, wie individuell die passende Vorsorge für die verschiedenen Haushalte ist. Es kommt auch auf Anzahl und Alter der Personen, ihren Gesundheitszustand oder sogar den Beruf an. Für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst kann eine Krise bedeuten, besonders im Einsatz zu stehen – sei es in Schulen, bei der Polizei oder in Verwaltungsstellen –, während andere Berufsgruppen vorübergehend nicht arbeitsfähig sind. Hier hilft es, sich vorher mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

App für individuelle Sicherheitsmaßnahmen

Damit die Österreicher:innen in diesem komplexen Feld nicht den Überblick verlieren, arbeitet der ÖZSV aktuell an einer neuen Zivilschutz-App. Diese soll Informationen, Vorsorgemaßnahmen und aktuelle Alarmierung gesammelt auf einer einzigen Plattform zur Verfügung stellen. „Für die Bevölkerung bedeutet das: klare Empfehlungen, persönliche Unterstützung und aktuelle Warnungen – alles an einem Ort“, hebt Josef Farda die Vorteile des Angebots hervor.

Mit der Veröffentlichung ab Herbst wird die App dazu beitragen, Vorsorge möglichst niederschwellig zu gestalten. Denn das Wichtigste sei, sich von dem eventuell belastenden Thema nicht abschrecken zu lassen, sondern in kleinen Schritten mit der

Vorsorge zu beginnen, wie Dominik Zeidler betont. „In jeder Wohnung sollte es eine Kochmöglichkeit für den Notfall geben, die ohne Strom funktioniert“, erklärt er. „Außerdem ist ein batteriebetriebenes Radio wichtig, damit man sich zum Beispiel bei einem Blackout über Ö3 informieren kann.“ Auch beim Anlegen eines Nahrungsmittelvorrats sind keine großen Sprünge notwendig. „Wenn man sich ein paar Wochen lang bei jedem Einkauf nur eine zusätzliche Dose Gulasch und ein Hygieneprodukt zum Einlagern mitnimmt, hat man schnell einiges zusammen“, so Zeidler. Empfohlen wird ein Vorrat von Grundnahrungsmitteln für mehrere Tage – inklusive der Dinge, die man gerne isst und trinkt.

„Wie eine Versicherung“

Die Gefahr möglicher Krisen wird von der Zivilbevölkerung unterschiedlich eingeschätzt.

„Insbesondere Hochwasser und allgemeine Extremwetterereignisse werden als relevante Bedrohungen wahrgenommen“, berichtet Josef Farda von den Ergebnissen einer Umfrage, die der ÖZSV jährlich durchführt.

Die Nachfrage nach Kursen zu bestimmten Themen ist außerdem abhängig von der weltpolitischen Lage und der Berichterstattung in den Medien. Denn aktuelle Ereignisse wie die Brandkatastrophe im schweizerischen Crans-Montana zur Silvesternacht oder der Anschlag in Berlin auf die Stromversorgung zeigen, dass Krisen jederzeit möglich sind. „Ein bisschen ist unsere Arbeit wie eine Versicherung“, sagt Dominik Zeidler. „Man hofft natürlich, dass man die Vorbereitung für den Krisenfall nicht braucht. Aber für den Fall der Fälle ist es immens wichtig, dass man vorbereitet ist.“ ■

Sinnvoller Wehrdienst als Teil kollektiver Resilienz



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

Die Welt, wie wir sie in Österreich und Europa kennen, ist eine andere geworden. Kaum ein Monat vergeht ohne neuen internationalen Brennpunkt. Während ich diese Zeilen schreibe, ist der Angriff Israels und Amerikas auf den Iran einen Tag alt, soeben wurden der Tod des höchsten geistlichen Führers, Ali Chamenei, bestätigt bzw. jener des ehemaligen Präsidenten Mahmud Ahmadinedschad kolportiert. Es kommt also nicht von ungefähr, dass wir uns vermehrt mit der Wehrbereitschaft und der Verteidigung unserer Werte, unserer Demokratie, also unseres Landes, auseinandersetzen. In diesem Zusammenhang rückt ein Begriff stärker ins Bewusstsein, der noch vor Kurzem kaum Verwendung fand: Resilienz. Gemeint ist damit die Fähigkeit einer Gesellschaft, Krisen zu bewältigen, handlungsfähig zu bleiben und aus Herausforderungen gestärkt hervorzugehen. Resilienz umfasst Infrastruktur, Versorgungssicherheit, staatliche Institutionen – und nicht zuletzt das Verantwortungsbewusstsein der Bürgerinnen und Bürger. Österreich bekennt sich zur Neutralität. Doch Neutralität ist kein Schutzschild gegen jede Form von Bedrohung. Die Bundesverfassung verpflichtet uns ausdrücklich, „die verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihre Handlungsfähigkeit sowie die demokratischen Freiheiten der Einwohner vor gewaltsamen Angriffen von außen zu schützen und zu verteidigen.“¹ Diese Verantwortung wurde politisch wie gesellschaftlich lange Zeit nicht wahrgenommen. Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt. Die Verteidigungsausgaben Österreichs sollen – nach den Tiefstständen der Vergangenheit (0,7 % des BIP)

– im Jahr 2026 die 1%-BIP-Marke erreichen und bis 2032 auf 2 % des BIP anwachsen. Als eine entscheidende Maßnahme wird die Verlängerung des Wehrdienstes angedacht – der Weg dorthin wird von den Regierungsparteien noch abgeklärt.

Verletzlichkeit unserer Gesellschaft

Die Bedrohung der westlichen Demokratie durch Destabilisierung ist jetzt schon real – insbesondere ist die Versorgungssicherheit zum Thema geworden. Am 20. und 21. Februar waren infolge starker Schneefälle mehrere tausend Haushalte im Südburgenland zum Teil mehr als 30 Stunden von einem Stromausfall betroffen. Die Wochenzeitung *MeinBezirk* berichtete über Kerzenlicht, kalte, unbeheizte Wohnhäuser, Schwierigkeiten bei der Essenszubereitung sowie einer „Ausnahmesituation auf Grund der Ungewissheit, wann der Strom zurückkehrt.“² Die Folgen erfolgreicher Anschläge auf das Stromnetz mit mehrtägigem Ausfall der Versorgung wären unermesslich größer. Informationsbeschaffung wäre weder mit Mobiltelefon noch über Computernetze möglich, Heizungen, Warmwasser, Aufzugsanlagen, öffentliche Verkehrsmittel und Tankstellen – außer Betrieb.

Wehrdienst und gesellschaftliche Akzeptanz

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Rolle des Wehrdienstes NEU. Ein funktionierendes Verteidigungssystem braucht ausreichend Personal, qualifizierte Ausbildung und gesellschaftliche Akzeptanz. Wenn die Österreicherinnen und Österreicher selbst nicht bereit sind, unsere in der

Rückmeldungen bitte an:
otto.aiglsperger@goed.at



Resilienz umfasst Infrastruktur, Versorgungssicherheit, staatliche Institutionen – und nicht zuletzt das Verantwortungsbewusstsein der Bürgerinnen und Bürger.

Bundesverfassung auferlegten Obliegenheiten – die Demokratie zu schützen und zu verteidigen – zu erfüllen, dann macht die Ausstattung unseres Bundesheeres mit moderner Ausrüstung oder die Verlängerung des Wehrdienstes allein wenig Sinn! Diese Maßnahmen müssen Hand in Hand mit der zweiten Säule der umfassenden Landesverteidigung – der so genannten geistigen Landesverteidigung – einhergehen. Rückten 2015 noch 19.122 Grundwehrdiener ein, so waren es 2024 lediglich 14.661, dies bedeutet ein Rückgang von mehr als 23 Prozent.³ Die Anzahl der Zivildienstler wiederum stagniert auf hohem Niveau bzw. steigt langsam an, zuletzt (2025) leisteten 14.884 junge Männer ihren Zivildienst in Österreich.⁴

Geistige Landesverteidigung und demokratische Haltung

Worin können die Gründe liegen, dass es mittlerweile mehr Zivildienstleistende als Wehrdienstleistende gibt? Eine Umfrage des Verteidigungsministeriums liefert eine Annäherung dazu. Jene Personen, die mangelndes Vertrauen in das Bundesheer haben, geben als Grund Imageproblem (15 %), schwache militärische Stärke (15 %), Bürgerferne (13 %), schlechte Führung (13 %), veraltete Ausrüstung (10 %) und mangelnde Kompetenz (9 %) an.⁵ Diese Wahrnehmungen

sollten nicht als Vorwurf verstanden werden, sondern als Hinweis. Ein Wehrdienst, der Resilienz stärken soll, muss als sinnvoll, fordernd und qualifizierend erlebt werden. Ausbildung, Verantwortungsübernahme und praktische Fähigkeiten sollten im Mittelpunkt stehen. Wer dient, sollte nicht nur „Zeit ab-dienen“, sondern Kompetenz erwerben.

Der Beitrag des Öffentlichen Dienstes

Gerade bei den demokratischen Grundwerten kommt dem Öffentlichen Dienst eine zentrale Rolle zu. Ob im Bundesheer, bei der Polizei, in der Justiz, in Schulen, Krankenhäusern, Gemeinden oder Ministerien – tagtäglich sorgen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür, dass staatliche Strukturen funktionieren. Sie gewährleisten Sicherheit, Bildung, soziale Stabilität und Verwaltungskontinuität – auch und besonders in Krisenzeiten.

Resilienz ist kein kurzfristiges Projekt, sondern ein langfristiger Prozess. Er verlangt politische Weitsicht, organisatorische Konsequenz und gesellschaftliche Mitwirkung. Der Öffentliche Dienst leistet dazu bereits heute einen wesentlichen Beitrag. Ihn zu stärken – und junge Menschen dafür zu gewinnen – ist eine Investition in Stabilität, Demokratie und Zukunftsfähigkeit unseres Landes. ■

1 Art. 9a B-VG

2 www.meinbezirk.at/jennersdorf/c-lokales vom 22. 2. 2026

3 orf.at/stories/3419022/ vom 3. 2. 2026

4 www.zivildienst.gv.at/service/statistiken/zivildienst-2025.html

5 www.bmlv.gv.at/download_archiv/pdfs/2025-Einstellung-OeBV-zu-SihPol.pdf

Die Mutter des Erfolgs

Zwischen globalen Krisen und politischer Radikalisierung wird klar: Demokratie braucht Institutionen, die Konflikte fair lösen.



Eckehard Quin
ist Vorsitzender
der Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst

„Sind Sie sicher, dass in drei Jahren Deutschland noch ein freies Land ist? Sind Sie sicher, dass in drei Jahren Deutschland noch ein demokratisches Land ist?“ Mit diesen Worten begann Michel Friedman am 13. Jänner 2026 seine mehr als einstündige Rede auf der Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes in Köln.

Wir leben in einer Zeit zerbrechender Gewissheiten. Viele Menschen spüren, dass sich der Boden unter

ihren Füßen unsicher anfühlt – politisch, wirtschaftlich, gesellschaftlich. Unsicherheit ist Alltag geworden.

Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat die europäische Friedensordnung erschüttert. Er stellt die Grundidee infrage, dass Grenzen im Herzen Europas nicht mit Gewalt verschoben werden dürfen. Dieser Krieg richtet sich gegen Völkerrecht, Demokratie und die Solidarität freier Gesellschaften. Zugleich erleben wir politische Erpressung im westlichen Militärbündnis. Wenn US-Präsident Donald Trump NATO-Verbündeten Beistand nur gegen ausreichende Zahlungen zusichert, das NATO-Mitglied Kanada als 51. US-Bundesstaat sehen möchte und Dänemark, einen der verlässlichsten NATO-Partner, mit Ansprüchen auf Grönland konfrontiert, wird Sicherheit zur Ware und Solidarität zur Verhandlungsmasse. Das trifft das Fundament kollektiver Sicherheit.

Parallel erstarken auch in Österreich politische Ränder. Sie versprechen einfache Antworten auf komplexe Fragen, spalten, statt zu verbinden, und säen Misstrauen gegenüber Institutionen, Medien, Wissenschaft und Gewerkschaften. Diese Entwicklungen leben von Angst – Angst vor Abstieg, Angst vor Kontrollverlust, Angst vor der Zukunft – und vom Gefühl der Ohnmacht.

Demokratie ist kein Zuschauersport. Sie benötigt

aktive Bürger:innen und Organisationen, die Interessen bündeln, Konflikte austragen und Kompromisse ermöglichen. Deshalb sind Gewerkschaften hochaktuelle demokratische Institutionen. Sie geben allen Mitgliedern, auch denen ohne individuelle Macht und Vermögen, eine Stimme.

Trotz aller Unkenrufe und trotz des Schlechtrechens Österreichs ist die Zweite Republik eine Erfolgsgeschichte. „Dieser Erfolg hat viele Väter und sicher auch eine Mutter: die österreichische Sozialpartnerschaft“, schrieb Prof. Mag. Dr. Karl Aiginger, der langjährige Leiter des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), 2014 in der „Presse“.¹ 2026 liegt Österreich im Lebensqualitätsindex weltweit auf Platz 7.²

Aus der Geschichte gelernt

Die österreichische Sozialpartnerschaft entstand aufgrund bitterer historischer Erfahrungen. Es dauerte lange, bis sich die Erkenntnis durchsetzte, dass Stabilität nicht durch Dauerkonfrontation entsteht, sondern durch Ausgleich, Dialog und Verantwortung. Sozialpartnerschaft bedeutet nicht Konfliktvermeidung, sondern strukturierte, faire Auseinandersetzung mit Blick auf das Gemeinwohl. Das gefällt den politischen Rändern nicht. Sie diffamieren Gewerkschaften als Teil eines angeblichen „Establishments“. „Schaffts den ÖGB ab!“, rief der Obmann der größten Oppositionspartei in einer Nationalratssitzung im November 2025, in der es um die Frage der Pflichtmitgliedschaft in Kammern ging. Wäre aber etwa die Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer freiwillig, würden alle Firmen, die weniger als den kollektivvertraglichen Mindestlohn zahlen wollen, austreten und wären damit nicht mehr vom Kollektivvertrag erfasst. Ein NEOS-Abgeordneter meinte in derselben Sitzung: „Wir werden auf dem Grab der Pflichtmitgliedschaft tanzen.“

Demokratie lebt von Haltung und vom Einstehen füreinander. Gewerkschaften sind ein Bollwerk gegen Radikalisierung. Sie bieten Zugehörigkeit ohne Ausgrenzung und zeigen: Stärke entsteht aus Zu-



sammenhalt. Gewerkschaften sind das Gegenmodell zu autoritären Kräften. Sie hören zu und übersetzen individuelle Sorgen in kollektives Handeln. Die Unsicherheit unserer Zeit können wir nicht wegre-den. Aber wir können ihr Organisation, Solidarität und soziale Sicherheit entgegensetzen. Dafür brauchen wir starke Gewerkschaften und eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Wir sind Interessenvertretung und, wenn nötig, Konfliktpartei. Zugleich sind wir aber auch Partner:innen der Republik. Denn wenn Institutionen erodieren, gewinnen nicht „die Kleinen“.

Alle, die die Sozialpartnerschaft zu Grabe tragen oder schwächen wollen, haben anscheinend aus der Geschichte nichts gelernt oder äußerst egoistische

Motive. Es ist ein historischer Erfolg, um den wir international beneidet werden und der Österreich einen großen Wettbewerbsvorteil bringt, dass Interessenskonflikte nicht auf der Straße, sondern am Verhandlungstisch ausgetragen werden.

Die Politik wäre jedenfalls gut beraten, das Erfolgsrezept der Zweiten Republik nicht leichtfertig über Bord zu werfen und so in eine neue Dritte einzutreten, die dann wohl mehr der Ersten gleichen würde. Wohin diese geführt hat, wissen wir ... ■

1 Karl Aiginger, Zehn Thesen zur Sozialpartnerschaft. In: Presse online vom 3. April 2014.

2 Es handelt sich um den Numbeo Quality of Life Index, der den Lebensstandard anhand von Faktoren wie Kaufkraft, Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Kosten, Umwelt und Verkehr bewertet.

„Es braucht genügend Personal, die Koppelung von Besoldungsreform und neuem Dienstsystem – und die Akzeptanz der Polizistinnen und Polizisten. Diese Voraussetzungen sehe ich momentan leider alle nicht.“

MARTIN HEINZL,
VORSITZENDER DER
POLIZEIGEWERKSCHAFT

Neues Dienstzeitmodell der Polizei: Reform mit offenen Fragen

**Zwischen versprochener Familienfreundlichkeit und realen Einkommensverlusten:
Warum die Polizeigewerkschaft zentrale Punkte noch ungeklärt sieht.**

Von LAURA ARI

Ab 2027 soll für Österreichs rund 33.000 Polizist:innen ein neues Dienstzeitmodell gelten. Das Innenministerium (BMI) spricht von mehr Planbarkeit, Familienfreundlichkeit und Transparenz. In den Dienststellen überwiegen jedoch Skepsis und Verunsicherung. Wie wirkt sich das neue System auf Einkommen, Freizeit und Planbarkeit aus? Und sind die notwendigen Rahmenbedingungen überhaupt erfüllt? Ein Gespräch mit dem Vorsitzenden der Polizeigewerkschaft, Martin Heinzl, und mit Chefinspektorin Katharina Walch zeigt: Viele Fragen sind offen – und viele Kolleg:innen fühlen sich nur ungenügend informiert.

Familienfreundlich?

„Wir können die vielgepriesene Familienfreundlichkeit überhaupt nicht erkennen“, sagt Martin Heinzl, Vorsitzender der Polizeigewerkschaft. Vor allem die geplanten Wochenendregelungen sieht er kritisch: „Mit bis zu vier zu leistenden Dienstantritten an drei Wochenenden auf Plandienst kann man doch nicht ernsthaft behaupten, dass es sich um eine Reform handelt, in der die Familienfreundlichkeit an erster Stelle steht.“ Heinzl verweist darauf, dass gemeinsame Zeit mit Partner:innen, Kindern, Freundeskreis oder im Verein für viele nur am Wochenende möglich ist. „Unter der Woche sind Kinder in Schule oder Betreuung



eingebunden, viele Partnerinnen und Partner arbeiten Montag bis Freitag geregelt“, sagt er. „Mehr Flexibilität für den Dienstgeber bedeutet umgekehrt eine schlechtere Work-Life-Balance für die Kolleginnen und Kollegen.“

Stimmung an der Basis

Diese Verunsicherung spürt auch Chefinspektorin und Gewerkschafterin Katharina Walch. Walch ist seit Juni 1994 bei der Polizei und seit damals im Stadtpolizeikommando Wien-Döbling tätig. Heute ist sie Haupt-sachbearbeiterin im Einsatzreferat und damit u. a. für Dienstplanung und Kommandierungen zuständig. „Wir, genauso wie meine Kolleginnen und Kollegen, wissen bis heute nicht, was in Zukunft an Änderungen auf uns zukommt“, sagt sie. Informationen seien spärlich, Details oft unklar. „Wenn lange im Hintergrund

geplant wird und jene, die es betrifft, nichts Genaueres erfahren, sorgt das für Verunsicherung und Gerüchte.“ Die Folge: Unruhe in den Teams – und das Gefühl, dass Wertschätzung des Dienstgebers verloren geht. „Viele Kolleginnen und Kollegen haben den Eindruck, dass ihre Sicht nicht wirklich gefragt ist“, sagt Walch.

Flexibel pendeln und splitten?

Ein weiterer zentraler Punkt ist der geplante Wegfall von 24-Stunden-Diensten. Aus gesundheitlicher Sicht wird das in der Debatte oft als Fortschritt gesehen – weniger extrem lange Dienste, weniger Ermüdung, weniger Belastung. Doch der Vorsitzende der Polizeigewerkschaft Heinzl betont die Schattenseite: „Beim Wegfall der 24-Stunden-Dienste stehen für mich eher die Nachteile für unsere Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund.“ Er verweist auf die



Chefinspektorin Katharina Walch ist seit 1994 bei der Polizei und im Stadtpolizeikommando Wien-Döbling tätig. Sie kennt Gruppen- und Wechseldienst aus eigener Erfahrung.

Pendler:innen, die bisher längere Dienste nutzen konnten, um die Zahl der Fahrten zu reduzieren. Viele Polizeibeamt:innen legen weite Strecken zurück, manche über 100 Kilometer pro Richtung. „Weniger 24-er führen zu vermehrten Dienstantritten. Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen fahren öfter in den Dienst, was zusätzliche Spritkosten und weniger Freizeit bedeutet.“ Chefinspektorin Walch schildert aus dem beruflichen Alltag: „Viele meiner Kolleginnen und Kollegen fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln, viele pendeln, wenige wohnen in der Nähe der Dienststelle“, sagt sie. Wenn künftig statt längerer Dienste vermehrt 8-Stunden-Schichten vorgesehen sind (die Monatsarbeitszeit bleibt dabei gleich), steigt die Anzahl der Dienstantritte – mehr Zeit und mehr Kosten für weniger Gehalt. Besonders heikel wird es laut Katharina Walch dort, wo beide Partner bei der Polizei oder generell im Schichtdienst arbeiten: „Wenn nun beide flexibel eingeplant werden, ist Familienzeit noch schwieriger zu planen – besonders mit Kindern.“ Was als „familienfreundlich“ kommuniziert werde, könne in der Praxis das Gegenteil bedeuten. Das BMI verweist auf neue Instrumente, die flexiblere Dienstpläne ermöglichen sollen – darunter auch das sogenannte Splitting von Diensten, also geteilte

Schichten mit längeren Unterbrechungen. Was auf dem Papier nach mehr Gestaltungsspielraum klingt, sehen die Gewerkschaft:innen skeptisch. „Das können nur jene nutzen, die nahe an der Dienststelle wohnen“, sagt Heinzl.

Gruppendienst vs. Wechseldienst

Walch kennt beide Systeme aus eigener Erfahrung. Von 1995 bis 2013 war sie im Gruppendienst („Radldienst“) und absolvierte 24-Stunden-Dienste, später arbeitete sie als Kommandantin im Wechseldienst. Für sie ist klar: „Wien stellt andere Anforderungen als viele Regionen. Ein reines Wechseldienstmodell ist aus meiner Sicht nicht für alle geeignet.“ Denn Wien hat eine hohe Einsatzdichte – und „spontane Kommandierungen“ gehören zum Alltag. Walch nennt ein aktuelles Beispiel: „Allein Ende Jänner bis Anfang Februar hatten wir fast täglich Demonstrationen in Wien. Der Bedarf an Kräften muss gedeckt werden.“ Die Frage sei, wie das in einem Modell funktioniert, das stärker auf kurzfristige Planungen und flexible Bausteine setzt.



Martin Heinzl, Vorsitzender der Polizeigewerkschaft, ist seit 1993 bei der Polizei. Beim Dienstzeitmodell pocht er auf Transparenz, finanzielle Absicherung und praktikable Lösungen.

Zusätzliche Unruhe erzeugen Gerüchte, wonach der Dienstgeber künftig stärker erheben könnte, wann es „ruhiger“ wird – und dann Personal nach Hause schicken könnte. Walch nennt als Beispiel den Zeitpunkt „zwei Uhr Früh“. „Was ist mit der Sicherheit jener Kolleginnen und Kollegen, die dann im Dienst bleiben, falls doch ein gefährlicher Einsatz kommt? Das kann man vorher nicht planen.“ Und: „Was ist mit jenen, die um zwei Uhr Früh heimfahren müssen? Keine Öffis mehr.“

Einkommensverluste

Neben der Dienstzeit ist das Einkommen das zweite große Konfliktfeld. In Medienberichten war zuletzt von möglichen Verlusten ab rund 400 Euro netto pro Monat die Rede. Heinzl hält solche Einbußen für durchaus möglich. „Aus unserer Sicht ist das realistisch, weil zusätzliche Dienstzeiten wie Journaldienste und Überstunden im neuen System wegfallen würden.“

Überstunden seien in der Realität nicht nur zusätzliche Belastung, sondern für viele Kolleg:innen längst

ein wichtiger Bestandteil des monatlichen Einkommens. „Bis jetzt konnte man mit einem zusätzlichen Einkommen durch Überstunden rechnen, weil sie bisher praktisch zum Alltag gehören. Viele Kolleginnen und Kollegen haben das in ihre Fixkostenausgaben bereits eingerechnet“, erklärt Heinzl.

Katharina Walch hält fest: „Das sind keine freiwilligen Zusatzdienste, sondern kommandierte Stunden, weil der Bedarf da ist.“ In Wien, als Bundeshauptstadt und Ballungszentrum, sei der Bedarf an Kräften oft kurzfristig. Viele Kolleg:innen hätten die Überstundenbezahlung in ihre Ausgaben integriert – besonders jene mit laufenden Krediten. „Da gibt es große Existenzängste, weil Einbußen von mehreren hundert Euro zu erwarten sind“, sagt Katharina Walch. Wie hoch sie ausfallen, hänge vom Beschäftigungsmaß und von Funktionen ab – doch die Richtung sei klar: weniger bezahlte Zusatzstunden, weniger Netto. Als junge Polizistin an der Basis absolvierte sie oft 24-Stunden-Dienste – „zwölf Stunden Plandienst, zwölf Stunden Überstunden“. Jede Überstunde wurde ausbezahlt. Ein neues Modell müsse diese Realität abbilden – nicht nur am Papier, sondern in der tatsächlichen Personaldecke.

Überstunden-Pool und App

Im neuen Dienstzeitmodell soll es einen Überstunden-Pool geben, der freiwillig sein soll. Vorsitzender Martin Heinzl sieht hier eine Reihe offener Punkte: Wie flexibel muss man sein? Wie schnell muss man einspringen? Und wer darf überhaupt in den Pool? Werden niedriger besoldete Kolleg:innen eingesetzt anstatt jener, die „mehr kosten“? Katharina Walch stellt ähnliche Fragen: Was passiert, wenn sich zu wenige für den Überstunden-Pool melden? Und wenn man sich gemeldet hat, ist es dann ein Zwang? Sprich: „Wenn man im Pool ist, aber genau an dem Tag oder in der Nacht spontan nicht kann – was dann?“

Auch die geplanten digitalen Tools zur Dienstplanung bewertet sie ambivalent. Ein offizielles neues System wirft neue Fragen auf. „Wer koordiniert die Dienstplanung?“, fragt Walch. Was passiert, wenn sich viele auf dieselben Tage eintragen, an anderen Tagen aber zu wenige verfügbar sind – etwa rund um Fenstertage? Und wie stabil ist die Technik? „Schon jetzt sind unsere Computer zum Teil sehr langsam, weil sie so voll mit Daten sind.“ Je mehr Zugriffe, desto größer die Gefahr von Ausfällen. „Und was ist bei einem Blackout?“, fragt sie. Hinzu kommt die Erreichbarkeit: Jede Polizeibeamtin und jeder Polizeibeamte hat ein



Das neue Dienstzeitmodell steht in der Kritik – viele Kolleg:innen befürchten Nachteile bei Einkommen und Arbeitszeiten.

„Das sind keine freiwilligen Zusatzdienste, sondern kommandierte Stunden, weil der Bedarf da ist.“

CHEFINSPEKTORIN KATHARINA WALCH

Katharina Walch bewertet es zumindest positiv, dass in Wien der Probebetrieb im Stadtpolizeikommando Wien 2/20 – also im 2. und 20. Bezirk – durchgeführt wird. Denn dort gibt es viele Einsätze, viele Polizeiinspektionen und einen hohen Personalstand. Auch in anderen Bundesländern – Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Vorarlberg – wird

Diensthandy. Wenn Dienstplan und Überstunden-Pool über eine App laufen, stellt sich die Frage, ob man auch in der Freizeit erreichbar sein muss. Das wäre eine weitere Belastung statt einer Verbesserung.

Brodelnde Verunsicherung

Wie groß die Verunsicherung ist, beschreibt Heinzl mit deutlichen Worten. „Ich habe 1993 bei der Gendarmerie begonnen und bin somit auch schon lange dabei. Den Sparzwang hatten wir schon öfter in der Vergangenheit zu bewältigen, das war nicht immer angenehm.“ Aber dieses Mal sei die Situation anders. „Die Verunsicherung in der Kollegenschaft ist so groß wie noch nie. Es brodeln richtig auf den Dienststellen draußen – in allen Bundesländern.“ Chefinspektorin Walch erlebt diese Stimmung auch in Wien. Wenn sie mit Kolleg:innen spricht, geht es oft um sehr konkrete, existenzielle Fragen – Einkommensverluste und Dienstzeiten. Gleichzeitig betont sie: „Wenn es darauf ankommt, sind alle da. Auf die Kolleginnen und Kollegen der Polizei kann man sich verlassen.“ Gerade deshalb werde es besonders sensibel wahrgenommen, wenn Wertschätzung „von oben“ nicht spürbar ist.

Probetrieb startet

Ab März soll das neue Modell bereits „im Hintergrund“, also am Papier, in ausgewählten Bezirken erprobt, ab Juni dann praktisch getestet werden.

das neue Modell simuliert.

Doch Testläufe ersetzen aus Sicht der Gewerkschaft nicht die grundlegenden Voraussetzungen. Martin Heinzl verweist auf eine Kick-off-Veranstaltung im Innenministerium zum „Dienstzeitmanagement neu“. Dort habe ein vom BMI beauftragter externer Experte, Dr. Bernd Bürger vom Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei, die Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung klar benannt: genügend Personal, die Koppelung einer Besoldungsreform mit einem neuen Dienstsysteem, um finanzielle Verluste auszugleichen – und die Akzeptanz bei den Polizist:innen. „Diese Voraussetzungen sehe ich momentan leider alle nicht. Und das BMI hält sich offensichtlich auch nicht an die Empfehlungen des externen Experten“, meint Heinzl.

Drei entscheidende Fragen

Am Ende verdichtet sich die Debatte auf drei zentrale Punkte: Dienstzeiten, Geld und Akzeptanz. Ohne sinnvoll geregelte Dienstzeiten bleibt jede Reform Theorie. Ohne finanziellen Ausgleich drohen Einkommensverluste. Und ohne Zustimmung der Betroffenen wird kein neues Modell nachhaltig funktionieren. Ob das neue Dienstzeitmodell tatsächlich mehr Verlässlichkeit bei den Arbeitszeiten bringt oder die Skepsis weiter wächst, wird sich daran entscheiden, ob diese drei Voraussetzungen erfüllt werden. ■

So hörst du Radio GÖD



Die besten Pop- und
Rockklassiker aller Zeiten



goed.at/radio

Besuche unsere Webseite goed.at/radio und höre direkt im Browser die besten Pop- und Rockklassiker aller Zeiten.

Radio GÖD App



Gehe in den App Store (iPhone) oder Google Play Store (Android) und suche nach „Radio GÖD“. Klicke auf „Installieren“, um die App auf dein Smartphone zu laden.



DAB+ Radio

Steht auf deinem Radiogerät „DAB“ oder „DAB+“, so ist es wahrscheinlich empfangsbereit. Führe einen automatischen Sendersuchlauf durch und höre „*Musiksender*GÖD“.

DAB+ im Auto



Viele Neuwagen ab 2021 haben serienmäßig ein DAB+ Radio. Suche im Menü nach „DAB+“. Führe einen automatischen Sendersuchlauf durch und höre auch unterwegs „*Musiksender*GÖD“.

Radio GÖD ist österreichweit über DAB+ empfangbar.



Bluetooth im Auto

Aktiviere Bluetooth am Smartphone sowie im Auto. Tippe in den Bluetooth-Einstellungen am Smartphone auf den Namen des Bordcomputers, befolge die Anweisungen, um dich zu verbinden, und öffne dann die Radio GÖD App.

Tuneln



Mit Tuneln kannst du Radio GÖD über deinen Smart Speaker hören. Sage: „Hey [Sprachassistent], spiele Radio G-Ö-D über Tuneln ab.“ „GÖD“ muss einzeln buchstabiert gesprochen werden, also G-Ö-D.

Justizwache am Limit

Das Engagement hoch, der Handlungsbedarf ebenso

Von CARINA WURZ

Die Arbeit der Justizwache ist eine tragende Säule des Rechtsstaates. Tag für Tag sorgen die rund 3.400 Bediensteten der Justizwache in 29 Dienststellen dafür, dass gerichtliche Entscheidungen umgesetzt, Sicherheit gewährleistet und Resozialisierung ermöglicht werden. Trotz zunehmend schwieriger Rahmenbedingungen gelingt es ihnen, den Betrieb verlässlich aufrechtzuerhalten – mit großem Engagement, hoher Professionalität und bemerkenswerter persönlicher Einsatzbereitschaft. Gleichzeitig wächst der Druck auf das System spürbar.

Für Norbert Dürnberger, Vorsitzender des Zentralausschusses und der Justizwachegewerkschaft, ist die Lage klar: „Die Situation ist unverändert angespannt – und sie spitzt sich weiter zu.“ Die rund 3.400 Planstellen sind derzeit zwar mit mehr als 90 % besetzt, doch schon bei den Ausbildungsplanstellen, die laufende Neuaufnahmen ermöglichen, zeigt sich die strukturelle Problematik: Rund 150 bis 200 Neuaufnahmen pro Jahr stehen ähnlich vielen Pensionierungen und Abgängen gegenüber. „So können wir den Personalstand bestenfalls halten, aber nicht

**Seit Jahren fordert
die Gewerkschaft
300 bis 350 zusätzliche
Planstellen.**

ausbauen“, so Dürnberger. Seit Jahren fordert die Gewerkschaft 300 bis 350 zusätzliche Planstellen. Verständnis gebe es politisch durchaus, „aber letztlich fehlt der Wille zur nachhaltigen Lösung“.

Mehr Insassen, komplexere Aufgaben

Gleichzeitig steigt der Insassenstand kontinuierlich: Über 10.000 Menschen werden derzeit im Straf- und Maßnahmenvollzug angehalten – so viele wie noch nie. Mehr Gerichtsverfahren, längere Haftstrafen und gesellschaftliche Entwicklungen schlagen sich unmittelbar im Vollzug nieder. Viele Anstalten sind räumlich am Limit, Zusatzbetten keine Ausnahme. Maßnahmen wie die frühere Vergabe der Fußfessel seien sinnvoll, „aber nur ein Tropfen auf den heißen Stein“. Die Gewerkschaft fordert zusätzliche Alternativen – insbesondere bei kurzen Haftstrafen – sowie eine verstärkte Verbüßung von Strafen im Heimatland bei ausländischen Insassen.

Auch das Aufgabenprofil hat sich massiv verändert. Psychische Erkrankungen nehmen deutlich zu, ebenso die Drogenproblematik und deren Folgen. Synthetische Substanzen und langjähriger Konsum führen zu schweren Beeinträchtigungen, zu unberechenbarem Verhalten und erhöhter Aggression – gegen andere und gegen sich selbst. „Wenn Insassen psychotisch werden, entstehen Situationen, auf die man sich kaum vorbereiten kann“, schildert Dürnberger. Viele dieser Menschen bräuchten spezialisierte Betreuung durch rund um die Uhr verfügbares Fachpersonal. Gleichzeitig bleiben aufgrund des Personalmangels Beschäftigungsangebote und Resozialisierungsmaßnahmen zunehmend auf der Strecke – mit negativen Folgen für das Anstaltsklima. Wie anspruchsvoll der Alltag ist, beschreibt



Norbert Dürnberger, Vorsitzender der Justizwachegewerkschaft: „Die Situation ist unverändert angespannt – und sie spitzt sich weiter zu.“



Claudia Gradinger, Abteilungskommandantin in der Justizanstalt Korneuburg. Sie ist direkt für 25 Insass:innen zuständig – im Mischvollzug, inklusive Krankenabteilung. „Eigentlich sollten wir mindestens zu zweit sein – oft ist das nicht möglich.“ Neben Sicherheitsaufgaben geht es um Strukturarbeit, Gespräche, Arzttermine, Essensausgabe und umfassende Dokumentation, weiß sie nicht nur aus eigener Erfahrung, sondern auch als Personalvertreterin: Gradinger ist Vorsitzende des Dienststellenausschusses der Justizanstalt Korneuburg und Vorsitzende der Justizwachegewerkschaft Niederösterreich. „Wir müssen jede Bewegung jedes Insassen dokumentieren. Der Verwaltungsaufwand ist enorm gestiegen.“ Zeit, die für Betreuung gedacht wäre, fließt immer stärker in Administration.

Mehr als ein Job: Eine Mission

Trotz dieser Belastungen gelingt es den Bediensteten täglich, Eskalationen zu vermeiden und Stabilität zu sichern. „Unser Ziel ist immer, Spannungen frühzeitig abzufangen“, so Gradinger. Verlängerte Dienste, zusätzliche Gespräche oder gezielte Aktivitäten helfen, Konflikte zu entschärfen. Dass dies unter den gegebenen Rahmenbedingungen gelingt, ist in erster Linie dem hohen Verantwortungsbewusstsein und der Professionalität der Kolleg:innen zu verdanken. Die Justizwache bleibt für viele eine sinnstiftende Aufgabe. Programme wie „Justiz-Athleta“, das Spitzensport und Ausbildung verbindet, stärken das Image des Berufsbilds, Recruiting-Maßnahmen

Claudia Gradinger, Vorsitzende der Justizwachegewerkschaft NÖ, Abteilungskommandantin in der Justizanstalt Korneuburg: „Eigentlich sollten wir mindestens zu zweit sein – oft ist das nicht möglich.“

Zeit, die für Betreuung gedacht wäre, fließt immer stärker in Administration.

und gezielte Werbung zeigen erste Ergebnisse. Die Bewerberzahlen steigen wieder – auch begünstigt durch die allgemeine Arbeitsmarktsituation. Doch nicht jede Bewerbung führt zur Aufnahme: Der Beruf verlangt eine stabile Persönlichkeit, Belastbarkeit und soziale Kompetenz. Entsprechend streng sind Auswahlverfahren und Aufnahmetests. Um ausreichend geeignete Kandidat:innen zu gewinnen, braucht es eine breite Basis an Interessierten – und attraktive Rahmenbedingungen. „Wie in vielen Berufen wünschen sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justizwache heute mehr Flexibilität und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten“, so Dürnberger. Das würde auch dazu beitragen, mehr qualifizierte Menschen langfristig für dieses anspruchsvolle Berufsfeld zu gewinnen.

Fest steht: Die Justizwache erfüllt ihre Aufgabe mit großem Einsatz – aber sie tut es am Limit. Dürnberger hält deshalb fest, dass Verständnis allein nicht mehr reicht. Die Schaffung zusätzlicher Planstellen, strukturelle Entlastungen und der Aufbau neuer Einrichtungen brauchen Zeit – von der politischen Entscheidung bis zur tatsächlichen Besetzung vergehen Jahre. „Wir können es uns nicht leisten, noch länger zuzuwarten. Was wir jetzt nicht entscheiden, fehlt uns in drei oder fünf Jahren im Dienstbetrieb. Es braucht endlich konkrete Beschlüsse – und zwar sofort.“ ■

Teilpension: Jetzt auch im Öffentlichen Dienst

Mit 1. Jänner 2026 ist die Teilpension in Österreich in Kraft getreten. Dieses Modell ermöglicht es, die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig eine anteilige Pension zu beziehen.

In vielen Fällen entspricht das Nettoeinkommen aus Teilzeitarbeit und Teilpension in etwa dem bisherigen Verdienst. Zusätzlich werden weitere Pensionsgutschriften erworben, wodurch sich die spätere Vollpension erhöht. Ausführlich haben wir darüber bereits in der Ausgabe 7/25 berichtet – jedoch mit Fokus auf das Teilpensionsmodell im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG).



Lesen Sie den Artikel
in Ausgabe 7/25 des

GÖD-Magazins online unter: [goed.at/
fileadmin/user_upload/web_GOED-7-25.pdf](https://goed.at/fileadmin/user_upload/web_GOED-7-25.pdf)



Veronika Höfenstock
*ist Bereichsleiterin
Dienstrecht
und Präsidiums-
mitglied in
der GÖD*



Daniela Rauchwarter
*ist Bereichsleiterin
Besoldung und
Vorsitzender-
Stellvertreterin
in der GÖD*

voraussetzungen und Besonderheiten dieses Modells im Öffentlichen Dienst auf.

Wer hat Anspruch auf eine Teilpension?

Teilpension kann beantragt werden, wenn **Anspruch auf eine der folgenden Pensionsarten** besteht:

- **Korridorpension**
- **Langzeitversichertenregelung**
- **Schwerarbeitspension**
- **Reguläre Alterspension/Übertritt (Achtung: gilt für**

Vertragsbedienstete und Bedienstete mit Kollektivvertrag, nicht aber für Beamtinnen und Beamte – unabhängig davon, ob vollharmonisiert oder parallelgerechnet!)

Zusätzlich ist eine **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit** erforderlich, um die Teilpension zu erhalten.

Achtung: Es besteht kein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Wochendienstzeit. Wir empfehlen, bereits im Vorfeld Gespräche mit der oder dem Vorgesetzten zu führen, um zu eruieren, ob eine Herabsetzung erfolgen kann oder nicht.

Bei Vertragsbediensteten ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber erforderlich, bei Beamtinnen und Beamten ein entsprechender Antrag sowie die Genehmigung durch die Dienstbehörde.

Für Beamtinnen und Beamte gilt weiters: Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit kann frühestens sechs Monate nach Ablauf des Monats der Antragstellung beginnen. Eine Nichtgewährung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochen-

Mit der Dienstrechtsnovelle 2025, beschlossen am 12. Dezember 2025 im Nationalrat und am 17. Dezember 2025 im Bundesrat, wurde die Teilpension nun auch für parallelgerechnete Beamtinnen und Beamte (zwischen dem 1. Jänner 1955 und dem 31. Dezember 1975 geboren) möglich. Diese Erweiterung war von der GÖD seit dem Frühsommer 2025 konsequent gefordert worden und konnte jetzt erfolgreich durch eigene pensionsrechtliche Bestimmungen im Pensionsgesetz 1965 (PG 1965) umgesetzt werden. Darüber hinaus wurden die dienstrechtlichen Grundlagen für die Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Erlangung einer Teilpension geschaffen. Damit wird die Teilpension für alle Bedienstetengruppen (Bundesbeamtinnen und -beamte sowie Landeslehrerinnen und Landeslehrer) praktisch nutzbar.

Im Folgenden geben wir einen Gesamtüberblick über die Teilpension und zeigen die Anspruchs-



dienstzeit ist der Beamtin oder dem Beamten spätestens zwei Monate nach dem der Antragstellung folgenden Monatsersten schriftlich mitzuteilen. Durch schriftliche Erklärung der Beamtin oder des Beamten, die binnen eines Monats ab Zugang der Mitteilung zu erfolgen hat, ist ihr oder sein Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit als schriftliche Erklärung auf Versetzung in den Ruhestand zu werten.

Ausgestaltung im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) – Vertragsbedienstete, Bedienstete mit Kollektivvertrag und vollharmonisierte Beamtinnen und Beamte

Die pensionsrechtliche Grundlage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, Vertragsbedienstete und vollharmonisierte Beamtinnen und Beamte ist das Allgemeine Pensionsgesetz (APG).

Es gibt drei Varianten (Achtung: Im Öffentlichen Dienst wird generell auf 25 Prozent, 50 Prozent oder

75 Prozent reduziert – keine Bandbreiten mit Ausnahme der Lehrpersonen):

- **Die Arbeitszeit wird auf 75 Prozent reduziert.**
In diesem Fall erhält man eine Teilpension von 25 Prozent der Gesamtgutschrift abzüglich Abschläge.
- **Man reduziert die Arbeitszeit um 50 Prozent:**
Dann steht eine Teilpension von 50 Prozent der Gesamtgutschrift zu.
- **Bei einer Reduktion um 75 Prozent, d.h. auf 25 Prozent der Arbeitszeit,** erhält man eine Teilpension in der Höhe von 75 Prozent der Gesamtgutschrift.

Es gibt somit je nach Reduktionsstufe eine Teilpension von 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent der Gesamtgutschrift des Pensionskontos. Der verbleibende Kontoteil bleibt weiterhin offen, wird durch laufende Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten ergänzt, jährlich aufgewertet und fließt später in die Berechnung der Vollpension ein. Beim endgültigen Pensionsantritt wird dann der restliche

Pensionsanspruch berechnet und das Pensionskonto zur Gänze geschlossen.

Ausgestaltung im Pensionsgesetz 1965 (PG 1965) – Beamtinnen und Beamte, die der Parallelrechnung unterliegen

Auch diese Bedienstetengruppe kann die Arbeitszeit um 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent reduzieren und erhält die Teilpension im Ausmaß der Differenz auf 100 Prozent. Je nach Ausmaß der Herabsetzung ihrer Dienstzeit gebührt somit eine Teilpension im Ausmaß von 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent des vollen vorzeitigen Ruhebezugs („Altast“ nach dem PG 1965 und „Neuast“ nach dem APG). Beim endgültigen Übertritt in den Ruhestand setzt sich die Gesamtpension dann wiederum aus zwei Teilen zusammen:

- **Altast (PG 1965):** Der zu errechnende Ruhebezug gebührt zu jenem Prozentsatz, der der Differenz des Prozentsatzes, zu dem die Teilpension gebührt, auf 100 entspricht. Beispiel: Die Teilpension gebührt zu 25 Prozent, weil man das Beschäftigungsausmaß auf 75 Prozent reduziert hat. Entsprechend steht dann – im endgültigen Ruhestand – der zu errechnende Ruhebezug zu 75 Prozent zu.
- **Neuast (APG):** Der nach APG zu berechnende Teil ist nach den entsprechenden Bestimmungen zu berechnen (vergleiche „Ausgestaltung im APG“ oben).

Sonderregelung für Lehrpersonen

Für Lehrpersonen ist die Teilpension besonders knifflig, da die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern nicht punktgenau um 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent reduziert werden kann. Deshalb gelten hier **Bandbreiten** statt fixer Prozentwerte:

- **Reduktion auf 25–35 Prozent** der Lehrverpflichtung → Teilpension von 75 Prozent
- **Reduktion auf 45–55 Prozent** der Lehrverpflichtung → Teilpension von 50 Prozent
- **Reduktion auf 65–75 Prozent** der Lehrverpflichtung → Teilpension von 25 Prozent

Das bedeutet: Eine Lehrperson kann die Lehrverpflichtung nur so reduzieren, dass sie in diese Bandbreiten fällt. Die verbleibende Unterrichtstätigkeit muss ganze Unterrichtsstunden umfassen, wobei auf die nächsthöhere bzw. nächstniedrigere Unterrichtsstundenanzahl abzustellen ist.

Diese Regelung sorgt dafür, dass die schulische Organisation praktikabel bleibt und gleichzeitig die Teilpension auch für Lehrkräfte nutzbar ist.

Abschläge und Zuschläge

Wer vor dem Regelpensionsalter in Teilpension geht, muss mit Abschlägen rechnen – entsprechend jener Pensionsvariante, die sie oder er als Teilpension in Anspruch genommen hat.

Umgekehrt gibt es Zuschläge, wenn man über das Regelpensionsalter hinaus arbeitet.

Den zweiten Teil der Pension treffen Abschläge jedoch nur dann, wenn man vor Erreichen des Regelpensionsalters vollumfänglich in Pension geht bzw. den Ruhestand antritt.

Wegfall der Teilpension

Die Teilpension entfällt im Bereich des APG, wenn im Durchschnitt eines Kalendermonats in mehr als drei Monaten das vereinbarte – und für die Teilpension maßgebliche – Arbeitszeitausmaß um mehr als 10 Prozent überschritten wird. Anders ausgedrückt: Man arbeitet mehr als erlaubt und unterschreitet damit die vereinbarte Arbeitszeitreduktion um mehr als 10 Prozent. Außerdem fällt die Teilpension weg, wenn man eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet oder aus der ein die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen des Monatseinkommen bezogen wird (2026: 551,10 Euro).

Abfertigung alt

Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung ist das Beschäftigungsausmaß vor Inanspruchnahme der Teilpension zugrunde zu legen.

Fazit

Die Teilpension schafft Flexibilität für die Kolleginnen und Kollegen und ermöglicht einen sanften Übergang in die Pension. Gleichzeitig werden Anreize geschaffen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben.

Der Bereich Dienstrecht unterstützt Sie sehr gerne bei weitergehendem Informationsbedarf und steht für individuelle Beratungen zur Verfügung.

Telefonisch erreichen Sie uns unter 01/53454-701 oder per E-Mail an dienstrecht@goed.at. Weitere Infos gibt es unter goed.at/dienstrecht. ■

Familien im Fokus

Was die aktuelle Statistik „Familien in Zahlen 2025“¹ aussagt.



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

Familien sind das Herz jeder Gesellschaft: Sie geben Geborgenheit, vermitteln Werte und schaffen Vertrauen; ob sie nun klein oder groß sind. In der Familie lernen Menschen Rücksicht, Verantwortung und Solidarität – also jene Haltungen, die ein funktionierendes Miteinander erst ermöglichen. Familien in Österreich zeigen laut der oben genannten Studie eine große Vielfalt an Formen und Lebensmodellen. Insgesamt lebten 2024 rund 2.507.200 Familien in Privathaushalten, darunter

837.000 Paare ohne Kinder und 633.000 Paare mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren. Etwa 14,2 Prozent dieser Familien wurden von Müttern allein getragen, während 7,7 Prozent alleinerziehende Väter hatten. Die Familienformen unterscheiden sich regional deutlich.

Im Jahr 2024 wurden in Österreich 77.238 Kinder lebend geboren, wobei sich die Geburten sowohl regional als auch nach Staatsangehörigkeit der Eltern unterschiedlich verteilten. Die Gesamtfertilitätsrate lag bei 1,31 Kindern pro Frau. Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft hatten mit 1,58 Kindern im Schnitt mehr Kinder als Österreicherinnen mit 1,22 Kindern. Die Nichtehelequote, also der Anteil der Kinder, die außerhalb einer Ehe geboren wurden, betrug 38,1 Prozent, mit deutlich niedrigeren Werten in Wien (31,8 Prozent) und höheren in Kärnten (47,3 Prozent).

Vielfältige Modelle für Ehe, Partnerschaften und Haushalte

Auch Ehe und Partnerschaft zeigen die Veränderungen im Familienbild: 2024 wurden 45.810 Ehen geschlossen, davon 45.026 zwischen Mann und Frau sowie 366 zwischen zwei Männern und 418 zwischen zwei Frauen, zusätzlich zu 1.884 neu begründeten eingetragenen Partnerschaften. Das mittlere Erstheiratsalter lag bei 31,6 Jahren für Frauen und 33,6 Jahren für Männer. 72,4 Prozent der Ehen waren Erst-Ehen für beide Partner, während

11,3 Prozent Folge-Ehen waren; bei den eingetragenen Partnerschaften waren 59,1 Prozent Erstverbindungen.

Die Haushaltsstruktur unterstreicht den Wandel: 38,6 Prozent aller Haushalte sind Einpersonenhaushalte, während 61,4 Prozent aus mehreren Personen bestehen, bei einer durchschnittlichen Haushaltsgröße von 2,17 Personen. Einpersonenhaushalte sind vor allem bei älteren Menschen verbreitet, während jüngere Personen überwiegend in Paar- oder Familienhaushalten leben. In der Kinderbildung und -betreuung besuchen rund 44 Prozent der unter Dreijährigen eine institutionelle Betreuung, bei den Drei- bis unter Sechsjährigen liegt die Quote bei knapp 95 Prozent, mit besonders hohen Werten in Wien und niedrigeren in der Steiermark und in Oberösterreich.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Statistik zeigt: Familienformen werden vielfältiger und die Herausforderungen größer.

Wir GÖD Frauen fordern daher noch bessere Möglichkeiten, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Dazu zählen unter anderem die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten in Hinblick auf Vordienstzeiten, die Pension bzw. den Ruhebezug, weitere Verbesserungen bei der Pflegefreistellung, mehr qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote, die auch für Personen mit Betreuungspflichten leichter zugänglich sind, sowie positive Anreize für Männer, sich stärker in der Familienarbeit zu engagieren.

Derzeit finden in den Ländern die Landestage der einzelnen Landesvertretungen statt, gefolgt von den Bundestagen, den Landeskongressen und schließlich dem GÖD-Bundeskongress. Durch die dort eingebrachten Anträge werden wichtige Weichen für die künftige Arbeit in den GÖD-Bereichen Frauen und Familie gestellt. Denn wer Familien stärkt, stärkt die Zukunft. ■

¹ „Familien in Zahlen 2025, Statistische Informationen zu Familien in Österreich“, oif.ac.at/institut/aktuelles/.

Verhängnisvolle WhatsApp-Nachricht

Nachrichten, die über soziale Medien versendet werden, können in Einzelfällen als dienstrechtliche Verfehlungen geahndet werden. Dies gilt auch dann, wenn in diese Kommunikation die Personalvertretung eingebunden wird.



Martin Holzinger
ist leitender
Zentralsekretär
der GÖD

Eine pragmatisierte Person (im Folgenden „A“) wurde wegen der Versendung von einigen WhatsApp-Nachrichten an den Vorsitzenden eines Dienststellenausschusses disziplinarrechtlich verurteilt und eine Geldbuße verhängt. In diesen elektronischen Nachrichten forderte A die Personalvertretung nicht nur zur Unterstützung beim Versetzungswunsch auf, sondern hat sie in diesen Nachrichten Kollegen auf das Übelste beschimpft und mit

Krankenstand „gedroht“, falls sie weiterhin mit einzelnen Kollegen Dienst versehen müsse. Die Versendung dieser Nachrichten über mehrere Monate erfolgte teilweise über ihr Privathandy, teilweise über das Diensthandy. Gemäß § 43 Abs 2 BDG hat der Beamte¹ in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Dabei sind insbesondere Interessenkonflikte zu vermeiden, soweit dies zumutbar ist. Diese Dienstpflicht wurde hier vorsätzlich verletzt.



Auf einen Blick

- **Beleidigung ist nicht legitimiert durch das Recht auf freie Meinungsäußerung.**
- **Verschwiegenheitspflicht führt nicht zu „beleidigungsfreier Sphäre“.**
- **Außerdienstliches Verhalten kann bei Rückwirkung auf den Dienst zu einer Dienstpflichtverletzung führen.**

Gegen die Verurteilung erhob A Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG). Das BVwG bestätigte jedoch die Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde. In der Begründung wird ausgeführt, dass jedenfalls ein dienstlicher Zusammenhang dieser Nachrichten bestehe, weil dem Personalvertreter mit der Intention geschrieben wurde, von diesem beim Versetzungswunsch unterstützt zu werden und A sich über Kollegen und Vorgesetzte beschwerte. A sei daher weder subjektiv von einer privaten Kommunikation ausgegangen, noch sei dies objektiv der Fall. Es liegt ein dem Dienst zuzurechnendes Verhalten vor, unabhängig davon, ob die Nachrichten in der Dienst- oder Freizeit versendet wurden.

Beschimpfung beeinträchtigt Zusammenarbeit

Aussagen, die das Ansehen und die Ehre von Mitarbeitern herabsetzen, die auf keiner sachlichen Kritik basieren, stellen ein Verhalten dar, das geeignet ist, das Vertrauen der Bevölkerung in die sachliche Wahrnehmung der Aufgaben dieser Person, also das ordnungsgemäße Funktionieren der Verwaltung, zu zerstören. Eine durchschnittliche Person werde dadurch nämlich nicht mehr glauben, dass die betroffene Person mit Mitarbeitern, die sie dermaßen beleidigt hat, weiterhin hinreichend frictionsfrei zusammenarbeiten könne und ein notwendiges Mindestmaß an Respekt nicht mehr gegeben sei, was sich auch aus dem langen Zeitraum der Beschimpfungen ergebe. Ob die Beschimpfungen an die Öffentlichkeit dringen, spielt bei dieser Beurteilung keine Rolle. Die gegenständlichen Äußerungen waren auch keine Kritik, sondern enthielten lediglich Beleidigungen, weshalb sich A auch nicht auf das Recht auf freie Meinungsäußerung berufen konnte.² Das BVwG stellte auch eine Verletzung des § 43a BDG fest, wo der achtungsvolle Umgang normiert wird, da in zwei Nachrichten auch der Personalver-

treter beleidigt wurde. Beamte haben demnach als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern oder als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten gegenüber sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Zwar müsse sich ein Personalvertreter Kritik an seiner Arbeit gefallen lassen, aber zumindest bei schriftlichen Äußerungen – worunter auch WhatsApp-Nachrichten zu verstehen sind – stellen Beleidigungen keine hinnehmbare Form der Kritik dar.

Kein Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit

Der disziplinarrechtlich verurteilte Beamte erhob gegen die Entscheidung des BVwG Revision an den VwGH.³ Dieser bestätigte die Entscheidungen und brachte noch eine weitere Rechtsnorm ins Spiel, nämlich die Verschwiegenheitspflicht der Personalvertreter gemäß § 26 PVG. Darin heißt es unter anderem, dass diese zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet sind, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Azog aus dem Umstand, dass es ihr frei stand, sich an die Personalvertretung zu wenden oder eben nicht, die Schlussfolgerung, dass ihr Handeln nicht der dienstlichen Sphäre zuzuordnen war. Selbst wenn jedoch von einem dienstlichen Handeln auszugehen wäre, läge keine Dienstpflichtverletzung vor, weil die Kommunikation in einer nach § 26 PVG besonders geschützten Sphäre erfolgte, die einer disziplinarischen Qualifikation der Handlung entgegenstehe. Der VwGH folgte dieser Rechtsmeinung nicht. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck ist eine Dienstpflichtverletzung. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit ist jedoch dann erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit ernstlich gestört werden.⁴ Jedenfalls kann auch außerdienstliches Verhalten zu einer Dienstpflichtverletzung führen, wenn Rückwirkungen auf den Dienst entstehen. Mit den Beleidigungen in WhatsApp-Nachrichten, die an einen Personalvertreter gesendet wurden, kann hier keinesfalls von einem Freizeitverhalten ge-

sprochen werden. Auch die Argumentation, dass die Nachrichten an den Kollegen wegen seiner Funktion als Personalvertreter geschrieben wurden, ändert nichts an dem dienstrechtlichen Fehlverhalten, die Nachrichten hatten jedenfalls dienstlichen Bezug. Die Verschwiegenheitsverpflichtung, welcher die Personalvertreter unterliegen, führt nicht zu einer „beleidigungsfreien Sphäre“. Ein durch die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht erlangtes Beweismittel unterliegt in einem Disziplinarverfahren keinem Beweisverwertungsverbot.⁵ Personalvertreter sind zudem nach § 26 Abs. 2 PVG nur hinsichtlich jener Mitteilungen von Bediensteten zur Verschwiegenheit verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Einen ausdrücklichen Wunsch, dass die an den Personalvertreter geschickten WhatsApp-Nachrichten vertraulich zu behandeln sind, gab es nicht. Auch „der Sache nach“ konnten die Mitteilungen nicht als vertraulich eingestuft werden, da die Personalvertretung bei dem Wunsch, sich für eine Versetzung von A einzusetzen, bei der Anonymisierung dieses Wunsches die Vertretung nach außen hin nicht möglich gewesen wäre. Überdies stand bei den Mitteilungen nicht der Wunsch auf Versetzung im Vordergrund, sondern die Beschimpfung anderer Kollegen. Diese gegenüber einem Personalvertreter erfolgte grobe Herabsetzung anderer Beamter ist schon für sich keine Mitteilung, die der Sache nach in die Verschwiegenheitspflicht der Personalvertretung fällt. Für die Qualifikation als Dienstpflichtverletzung ist es ausreichend, dass das Verhalten seinem objektiven Inhalt nach geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch den Beamten infrage zu stellen. Ob das vorgeworfene Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist, ist nicht relevant. WhatsApp-Nachrichten können sowohl bei Verwaltungsverfahren als auch bei Gerichtsverfahren als Beweismittel herangezogen werden. Dieser Umstand ist gerade vor dem Versenden „emotional geprägter“ Nachrichten zu beachten. ■

1 Zum Zweck der leichteren Lesbarkeit sowie aus Gründen des Umfangs wird in diesem Artikel auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet und die gewohnte männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern ist im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen.

2 Art. 10 EMRK.

3 VwGH 21. 3. 2022, Ro 2022/09/0001.

4 VwGH 24. 5. 2017, Ra 2016/09/0115.

5 VwGH 29. 11. 2000, 2000/09/0079.

All-In: Wirklich alles drin?

Mit All-In-Verträgen wird ein Gehalt vereinbart, das mehr oder weniger alle Leistungen abdecken soll. Trotz ihrer scheinbaren Einfachheit sind bei solchen Vereinbarungen wesentliche Aspekte zu beachten.



Jasmin Benesch
ist Leiterin der
Abteilung für
Kollektivvertrags- und
Arbeitsverfassungs-
recht in der GÖD

Das Gehalt von Arbeitern¹ und Angestellten (im Folgenden „Arbeitnehmer“) ist – anders als bei Beamten und Vertragsbediensteten² – nicht gesetzlich festgelegt, sondern wird individuell im Arbeitsvertrag vereinbart. Dabei sind die im Kollektivvertrag vorgesehenen Mindestgehälter zwingend einzuhalten. Ob ein Arbeitnehmer einen All-In-Vertrag abschließt, ist Ergebnis der individuellen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Typischerweise enthalten solche Verträge eine Klausel wie: „Mit dem vereinbarten Gehalt gelten sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers, insbesondere Über- und Mehrarbeitsstunden, als abgegolten.“

Mehr Transparenz

Der auf den ersten Blick hohe Betrag in All-In-Verträgen kann täuschen, weil schwer erkennbar ist, wie hoch das Entgelt ohne Überstunden (sogenanntes Grundgehalt) ist. Das macht den Vergleich mit anderen Angeboten für den Einzelnen schwierig. Ein wesentlicher Schritt zu mehr Transparenz wurde mit der Gesetzesnovelle im Jahr 2016 gesetzt. Seitdem muss im Arbeitsvertrag verpflichtend die konkrete

Höhe des Grundgehalts angegeben werden.³ Arbeitnehmer können dadurch auf einen Blick erkennen, wie hoch ihr Einkommen ohne Überstunden und ohne weitere im All-In-Gehalt enthaltene Entgeltbestandteile ist. Das trägt wesentlich zu mehr Klarheit und Nachvollziehbarkeit bei.

Deckungsprüfung

Trotz seiner Bezeichnung bedeutet das All-In-Gehalt keine grenzenlose Abgeltung aller erbrachten Leistungen: Durch die pauschale Abgeltung dürfen Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als wenn die zusätzlichen Leistungen einzeln verrechnet werden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, am Ende des Durchrechnungszeitraums von sich aus eine sogenannte Deckungsprüfung durchzuführen.⁴ Ergibt die Prüfung, dass das Grundgehalt zuzüglich der einzeln verrechneten Überstunden und weiteren Entgeltbestandteile höher ist als das All-In-Gehalt, muss der Arbeitgeber die Differenz ausbezahlen. Fällt der Vergleich hingegen zugunsten des All-In-Gehalts aus, bleibt es bei der vereinbarten Pauschalvergütung. Der Beobachtungszeitraum beträgt grundsätzlich ein Jahr, sofern nicht ausdrücklich eine kürzere Dauer vereinbart wurde. Beträgt das monatliche All-In-Gehalt beispielsweise brutto 3.500 € bei einem Grundgehalt von 3.000 €, ergibt sich eine Überzahlung von 500 €. Mit dieser Überzahlung werden unter den gegebenen Annahmen⁵ monatlich 19 Überstunden abgegolten. Werden im Durchrechnungszeitraum durchschnittlich (!) mehr als diese 19 Überstunden geleistet, ist die darüber hinausgehende Differenz vom Arbeitgeber ausbezahlen. Je nach Ausgestaltung der All-In-Vereinbarung können dabei auch weitere Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sein, wie beispielsweise eine Rufbereitschaftsentschädigung. Zu beachten ist außerdem, dass sich die Höhe der Überzahlung verändern kann, etwa durch kollektivvertragliche Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe und die damit einhergehende Erhöhung des Grundgehalts.



Auf einen Blick

- All-In-Gehalt pauschalisiert Entgelt, ersetzt aber keine arbeitsrechtlichen Schutzregeln.
- Grundgehalt muss ausgewiesen sein; Mindestgehälter und Transparenz sind verpflichtend.
- Deckungsprüfung stellt sicher, dass All-In nicht zu Nachteilen führt.



Keine Einschränkung des Arbeitsrechts

Mit einem All-In wird nur eine besondere Form des Gehalts (eine Pauschalierung) vereinbart. Sämtliche arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen bleiben aufrecht. Insbesondere gelten weiterhin die gesetzlichen Regelungen zur Höchstarbeitszeit sowie zu den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten. So sind auch Arbeitnehmer mit einer All-In-Vereinbarung berechtigt, Überstunden abzulehnen, wenn dadurch eine Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche überschritten würde.⁶ Auch Gleitzeit ist für All-In-Bezieher grundsätzlich möglich; die konkreten Voraussetzungen ergeben sich aus der jeweiligen Gleitzeit-Betriebsvereinbarung.

Verfall

Arbeitsverträge und Kollektivverträge sehen häufig Verfallsfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen vor. Da jedoch erst mit dem Ende des Durchrechnungszeitraums feststeht, ob Überstunden zusätzlich zum All-In-Gehalt zu vergüten sind, beginnen die Fristen auch erst ab diesem Zeitpunkt zu laufen.

Elternteilzeit und All-In

Arbeitnehmer in Elternteilzeit sind nicht verpflichtet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehr- oder Überstunden zu leisten.⁷ Die Rechtsprechung hat sich in den vergangenen Jahren wiederholt mit der Frage befasst, welche Auswirkungen dies auf Arbeitsverträge mit pauschaler Überstundenabgeltung wie All-In-Vereinbarungen hat.

Der Oberste Gerichtshof stellte bereits vor längerer Zeit klar, dass vereinbarte Überstundenpauschalen während der Elternteilzeit ruhen. Begründet wird dies damit, dass der Arbeitgeber von Arbeitnehmern in Elternteilzeit keine Überstunden verlangen darf. Inzwischen hat der Oberste Gerichtshof diesen Grundsatz auch auf All-In-Vereinbarungen übertragen⁸ – allerdings mit einer wichtigen Einschränkung: Während der Elternteilzeit ruht nur jener Teil des All-In-Entgelts, der über das Grundgehalt hinaus für Mehr- und Überstunden vorgesehen ist. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass im Vertrag die Abgeltung einer konkret bestimmten Anzahl von Überstunden vereinbart wurde. Ist hingegen – wie häufig – die Abgeltung sämtlicher Überstunden vorgesehen (sogenannte „echte“ All-In-Verträge), gebührt das All-In-Gehalt auch während der Elternteilzeit weiterhin in voller Höhe. ■

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

2 Auf Bundes- und Landesbedienstete, Beamte und Vertragsbedienstete, sind die Ausführungen in diesem Beitrag *nicht* anzuwenden – für sie gilt das jeweilige Dienst- und Gehaltsrecht. Ebenso kann es für bestimmte Berufsgruppen gesetzliche Abweichungen geben (z. B. Universitätsgesetz 2002).

3 § 2 Abs 2 Z. 9 AVRAG.

4 OLG Wien 8 Ra 20/04a, ARD 5522/7/2004.

5 Wert einer Überstunde: $3.000/173 + 50\% \text{ Zuschlag} = 26$; $500/26 = 19$ Überstunden (der Überstundenteiler kann je nach Kollektivvertrag/Arbeitsvertrag auch niedriger als 173 sein).

6 § 7 Abs 6 AZG.

7 § 19d Abs 8 AZG.

8 9 ObA 30/15z; 9 ObA 83/22d; 8 ObA 22/22a.



Buchen Sie jetzt Ihre Auszeit

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

Buchungen:

Tel.: 01/534 54 DW 274

E-Mail: info@goed-hotels.at

Freie Termine auf Anfrage

Preise und Details
finden Sie online unter:

goed-hotels.at



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

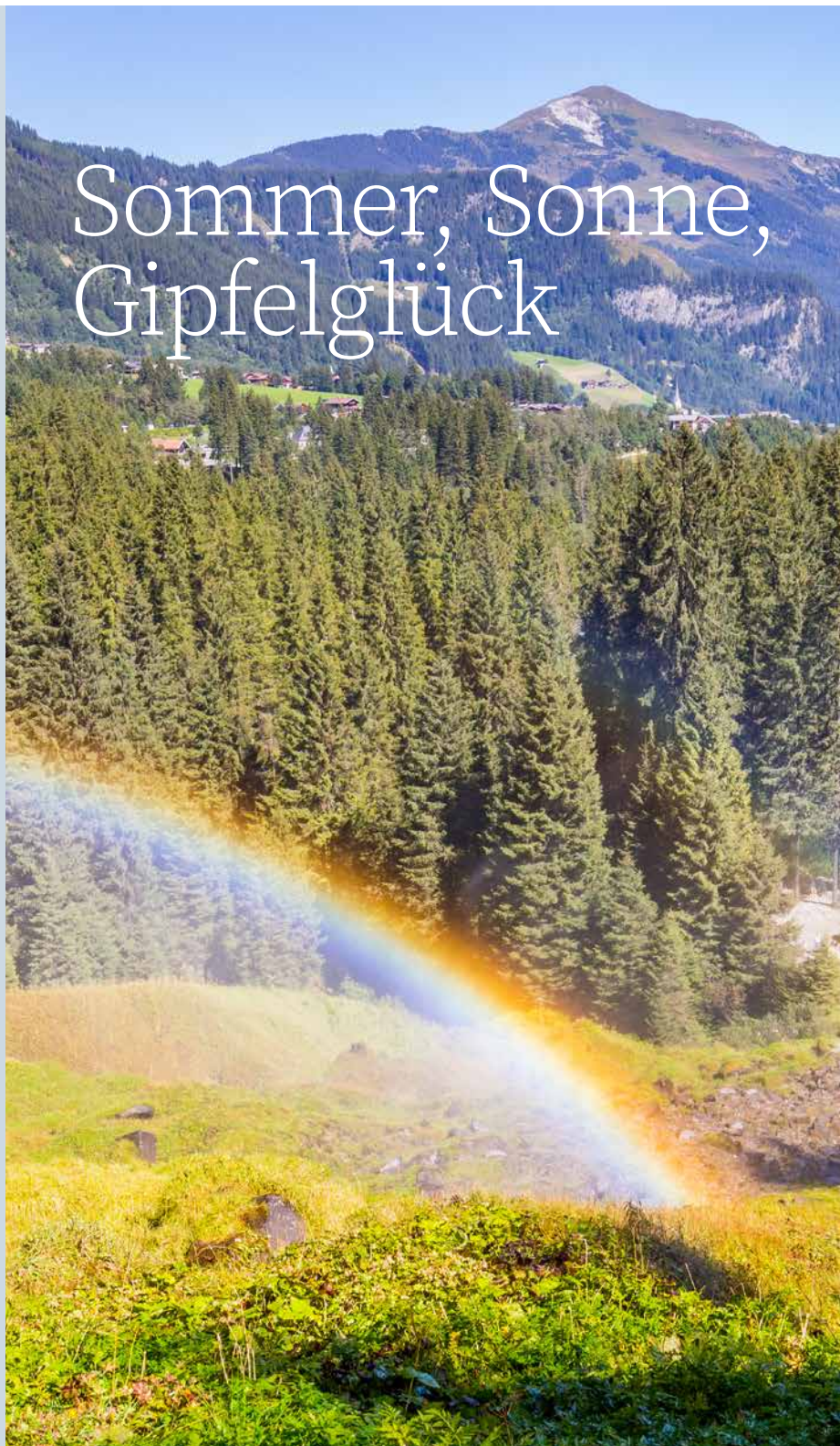
Stornierung: Es gelten die allgemeinen Stornobedingungen:
Bis 61 Tage vor Anreise können Sie kostenlos stornieren.

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

FOTO: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO (PINZGAU SALZBURG)



Sommer, Sonne, Gipfelglück



APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

Kirchberg in Tirol

Sommersaison: 13. Juni bis 19. September 2026

Begrüßen Sie den Sommer inmitten der Kitzbüheler Alpen. In Kirchberg erwarten Sie 14 komplett ausgestattete Selbstversorger-Appartements für bis zu sechs Personen – perfekt für Familien oder den Urlaub mit Freundinnen und Freunden. Kleinküche und Brötchenservice sorgen für besonderen Komfort. Direkt vor Ihrer Haustür eröffnet sich ein mehr als 500 Kilometer langes Wanderwegenetz: von gemütlichen Panoramastrecken bis zu anspruchsvollen alpinen Touren. Alternativ bringen Sie die Sommer-Bergbahnen bequem zu kristallklaren Bergseen und urigen Almen.



HOTEL SPORTALM

Maria Alm, Salzburg

Sommersaison: 1. Juni bis 5. Oktober 2026

Wenn im Salzburger Pinzgau die Almen blühen und die klare Bergluft zum Durchatmen einlädt, ist das Hotel Sportalm am Hochkönig ein idealer Ausgangspunkt für erholsame Urlaubstage. In Maria Alm gelegen, verbindet das Haus alpinen Charme mit zeitgemäßem Komfort. Die gemütlichen Zimmer – meist mit großzügigem Balkon – bieten Raum zum Ankommen und Entspannen. In der wunderschönen Umgebung warten 340 Kilometer Wanderwege, abwechslungsreiche Mountainbike- und E-Bike-Strecken sowie der 74 Kilometer lange Königsweg entlang des Hochkönigmassivs. Kurtaxe und HochkönigCard sind im Hotelpreis inkludiert.



ALPENHOTEL MOARALM

Nur Winterbetrieb bis 26. April 2026

bis zu
40 %
Rabatt

MOVEEN

Green Solutions for Mobility

BE GREEN ... with MOVEEN

Moveen – green solution for mobility

Dein Hotelgutschein für Traumurlaube in Norditalien: Mit Moveen buchst du hochwertige Hotels in Südtirol, im Trentino und am Gardasee zu kleinen Preisen. Die Hotelgutscheine sind drei Jahre gültig, flexibel einlösbar und das perfekte Geschenk für dich selbst, deine Familie oder Freunde. Infos gibt es auf holidays.moveen.shop und auf goedvorteil.at/moveen.



12 %
Rabatt

Ludwegs – zuckerfrei leben

Entdecke neue Produkte, wie unsere Starter-Box – Dein Ausweg aus der Zuckerfalle! Du willst weniger Zucker, aber auf den Genuss auf keinen Fall verzichten? Unsere kuratierte Box gegen Zuckersucht liefert dir die perfekten Alternativen für den harten Entzug und den süßen Moment zwischendurch. Mehr Infos unter ludwegshop.com und goedvorteil.at/ludwegs.

Hier finden Sie einen Ausschnitt der GÖD-Card-Angebote. Das Komplettangebot ist auf goedvorteil.at abrufbar.



VORTEILE

goedvorteil.at

10 %
Rabatt



Interhome

Entdecken Sie das perfekte Ferienhaus oder die ideale Ferienwohnung: Machen Sie einfach Urlaub ohne Kompromisse, mit mehr Platz und Freiheit als in einem Hotel. Genießen Sie Ihre freien Tage in vollen Zügen beim Relaxen am Pool mit herrlichem Blick auf die umliegenden Weinberge oder das nahe gelegene Meer. Mehr Infos unter interhome.at und auf goedvorteil.at/interhome.



Alpin Resort Stubaier Hof

In unserem Familienunternehmen sind wir persönlich für Sie da. Wir wollen Ihren Urlaub im wunderschönen Tirol zu etwas ganz Besonderem machen. Entspannen Sie in unserem Wellnessbereich, genießen Sie die Natur oder unternehmen Sie einen Städtetrip ins nahe gelegene Innsbruck. Mehr Infos finden Sie unter stubaierhof.at und auf goedvorteil.at/stubaierhof.

bis zu
15 %
Rabatt

EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

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



Gesundheit und Beruf ...

**... sind vereinbar mit der „GuB“ – Ihrer tätigkeitsspezifischen
Gesundenuntersuchung der BVAEB.**

Ihr Beruf ist wichtig für unsere Gesellschaft. Sie leisten täglich einen wertvollen Beitrag für andere. Allerdings kann sich Ihr Einsatz auch negativ auf Ihre eigene Gesundheit auswirken.

- Lässt Sie Ihre Arbeit schlecht bzw. wenig schlafen, da Sie lange oder unregelmäßige Dienste haben?
- Ist Ihr Beruf psychisch herausfordernd?
- Haben Sie aufgrund Ihrer Tätigkeit Haltungprobleme bzw. Schmerzen?

Dann wird es Zeit, auf sich selbst zu achten. Gesundheit mit dem Beruf zu vereinbaren ist möglich. Ein wichtiger Baustein dafür ist die berufsspezifische Untersuchung der BVAEB namens „Gesundheit und Beruf“ (GuB).

Je nach zugewiesenem Modul (Schlaf – Stress –

Haltung) erhalten Sie in zwei bis drei Stunden eine umfangreiche Untersuchung und hilfreiche Tipps für Ihren Arbeitsalltag. Mit medizinischem bzw. psychologischem Fachpersonal besprechen Sie, was Ihnen wichtig ist und wie Sie Ihren Beruf noch lange gesund ausüben können. Ihre Arbeitsfähigkeit ist wichtig, vorrangig für Sie selbst.

Seit dem Jahr 2020 haben bereits über 15.800 Personen von der GuB profitiert und diese zu 97 Prozent weiterempfohlen. Setzen auch Sie den ersten Schritt für Ihre Gesundheit, indem Sie sich informieren und gleich anmelden.

Sie können die GuB in Anspruch nehmen, wenn Sie durch Ihre berufliche Tätigkeit bei der BVAEB versichert und volljährig sind. Bei einer Wiederholungsuntersuchung muss Ihre letzte GuB mindestens 12 Monate zurückliegen. ■

Informationen und Anmeldemöglichkeiten:

Serviceplattform: MeineBVAEB-App oder -Portal

E-Mail: gub@bvaeb.at

Telefon: 050405-21880

Online: Bei der BVAEB oder der Wellcon GmbH.

Hinweis: Die GuB findet österreichweit in den arbeitsmedizinischen Zentren unseres Kooperationspartners, der Wellcon GmbH, statt.



Informationen der BVAEB finden Sie unter: bvaeb.at/gub



Infos der Wellcon gibt es unter: wellcon.at/gesundheits-und-beruf

Warum Mitglieder in der Pension weiterhin von der GÖD profitieren



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

In den Bundesländern hielten die jeweiligen Landesleitungen im Jänner und Februar die Landestage der GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten ab. Bei diesen wurden die Vorsitzenden und Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Landesleitungen neu gewählt. Die Wahl der Delegierten zum Bundestag der GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten steht noch aus.

Die Pensionistinnen und Pensionisten sind in der GÖD sowie auch im ÖGB eine große Gruppe. Bei den Veranstaltungen gibt es oft

die Frage: Warum soll ich in der Pension noch bei der Gewerkschaft bleiben oder wieder beitreten – was bringt es für mich persönlich? Die Antwort lautet: Eine gebündelte Stimme in der Gewerkschaft und im Seniorenrat, damit die Interessen der Pensionistinnen und Pensionisten verstärkt vertreten werden können. Das erhöht die Verhandlungsstärke des Seniorenrates als Sozialpartner gegenüber der Politik. Mitglieder der Gewerkschaft haben die Möglichkeit, sich in Gremien und Arbeitsgruppen zu engagieren und so die zukünftige Ausgestaltung von Gesundheits- und Sozialleistungen mitzugestalten.

Die Bundesleitung und die Landesorganisationen sorgen zudem für Informationen zu Angeboten im Gesundheitssektor, in Bildungsbereichen und Kulturveranstaltungen. Eine Gemeinschaft stärkt das Gefühl der Zugehörigkeit und reduziert Isolation. Sie fördert den Austausch unter Gleichgesinnten zu vielen Themen und ermöglicht die Weitergabe von praktischen Erfahrungen. Gerade für Alleinstehende ist die drohende Vereinsamung und Isolation eine große Gefahr. Diese abzuwenden ist etwas, was die Zugehörigkeit zu unserer Gewerkschaft leisten kann.

Brauche ich noch einen Rechtsschutz, sobald ich in Pension bin?

Beim Übertritt in den wohlverdienten Ruhestand freut man sich über die gewonnene Freizeit. Manchmal gibt es allerdings anhängige Verfahren aus der Aktivzeit. Der Pensionsbescheid wird in vielen Fällen erst verspätet ausgeschickt und es stellt sich oft die Frage, ob alle Versicherungszeiten richtig angerechnet wurden. Hier kann für Gewerkschaftsmitglieder eine Überprüfung durch die Dienstrechtsabteilung vorgenommen werden. Sollten Sie später zum Beispiel bei einer PflegegeldEinstufung Hilfe benötigen, ist auch in solchen Fällen ein Rechtsbeistand durch die Gewerkschaft möglich.

Gesundheit

Durch die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit unserer Sozialversicherung (BVAEB) im Versichertenrat und der Gesundheitsförderung konnten wir gemeinsam Projekte für unsere Kolleginnen und Kollegen ausarbeiten. Als Ergebnis werden Symposien, Kurse, Arbeitsgruppen und Veranstaltungsmodule angeboten, an denen BVAEB-Versicherte teilnehmen können. Themen sind zum Beispiel „Gesunde Ernährung“ und „Gedächtnistraining“. An manchen Veranstaltungen und Programmen können auch ÖGK- oder SVS-Versicherte teilnehmen. Diese versicherungsübergreifende Teilnahmemöglichkeit war uns ein großes Anliegen und konnte aufgrund unserer Beharrlichkeit zumindest in Teilbereichen erreicht werden. Wer länger gesund ist und am öffentlichen Leben teilhaben kann, hat mehr vom Leben.

Abschließend darf ich feststellen: Es lohnt sich, bei der GÖD zu bleiben oder wieder beizutreten.

Mit kollegialen Grüßen
Johann Büchinger



„Demenz zwischen Angst und Hoffnung“ – Teil II

Auf dem 5. GÖD-Pensionistenforum hielt Univ.-Prof. Dr. Georg Endler einen Vortrag zu Fortschritten bei Prävention, Früherkennung und Therapie von Alzheimer-Demenz.



Ingrid Chreiska
ist Referentin für
Öffentlichkeitsarbeit
und Medien

Bluttests zur Alzheimer-Früherkennung

Die Alzheimer-Krankheit ist eine komplexe Erkrankung des Gehirns, deren Diagnose bisher aufwendig war. Neue Bluttests versprechen eine deutliche Vereinfachung. Doch wie funktionieren sie und was sagen sie aus?

Was sind Biomarker?

Stellen Sie sich Biomarker wie die Kontrollleuchten in einem Auto vor. Es sind messbare Anzeichen im Körper, die auf einen bestimmten Zustand hinweisen – zum Beispiel auf eine Krankheit. Bei Fieber ist die erhöhte Körpertemperatur ein einfacher Biomarker für eine mögliche Infektion. Für Alzheimer suchen Forscherinnen und Forscher nach spezifischen Biomarkern im Blut.

Das Problem bei Alzheimer: Eiweißablagerungen im Gehirn

Charakteristisch für die Alzheimer-Krankheit sind

klebrige Ablagerungen im Gehirn, die sogenannten Amyloid-Plaques. Diese Plaques bestehen aus einem bestimmten Eiweiß, dem sogenannten Amyloid-beta-Protein.

Wenn sich diese Plaques im Gehirn bilden, sinkt die Konzentration des Amyloid-Proteins im Nervenwasser und auch im Blut. Genau diesen Effekt machen sich die neuen Bluttests zunutze.

Wie der Bluttest funktioniert

Der Test misst die Konzentration von zwei Amyloid-Varianten im Blut: Aβ42 (die zur Plaquebildung neigt) und Aβ40 (eine normale Variante). Entscheidend ist das Verhältnis dieser beiden Werte (die Aβ42/Aβ40-Ratio).

Bei einer beginnenden Alzheimer-Erkrankung lagert sich Aβ42 im Gehirn ab, weshalb die Konzentration im Blut sinkt. Das Verhältnis von Aβ42 zu Aβ40 verschiebt sich also – und genau das wird gemessen.

Was bedeuten die Ergebnisse?

Ein negatives Ergebnis kann eine Alzheimer-Erkrankung als Ursache für Demenzsymptome mit etwa 95-prozentiger Sicherheit ausschließen.

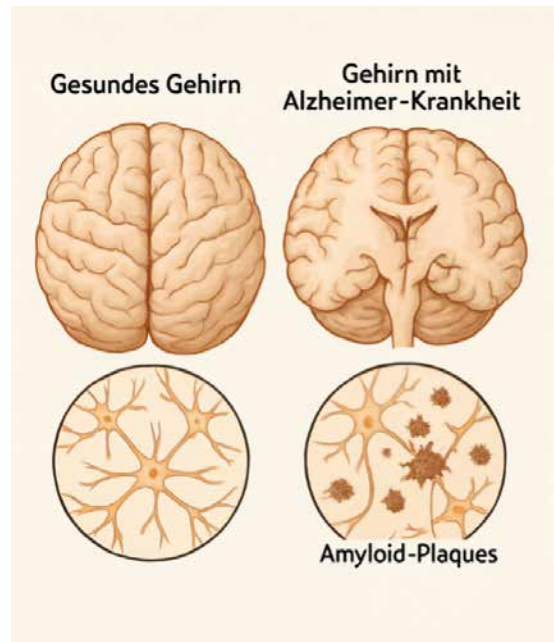
Ein **positives Ergebnis** muss immer durch weitere Untersuchungen bestätigt werden, da manchmal falsch positive Ergebnisse auftreten.

Das Besondere daran: Diese Veränderungen im Blut sind schon einige Jahre vor den ersten klinischen Symptomen nachweisbar. Das eröffnet völlig neue Möglichkeiten für eine frühzeitige Intervention, sobald wirksame Therapien zur Verfügung stehen.

Blick in die Zukunft

Obwohl Demenz als Diagnose weiterhin durch Ärzte gestellt wird, sind diese Bluttests ein entscheidender Fortschritt. Sie ergänzen bisherige Methoden wie Gehirnschans (PET) oder die Analyse von Nervenwasser und sind dabei deutlich einfacher und weniger belastend für Patientinnen und Patienten. In Zukunft werden weitere Biomarker wie „p-Tau“ hinzukommen. Diese könnten nicht nur die Diagnose weiter verbessern, sondern auch anzeigen, welche Patientinnen und Patienten am besten auf neue Medikamente ansprechen. Diese Tests sind der Schlüssel, um Alzheimer früher zu erkennen und in Zukunft gezielter behandeln zu können.

Achtung: Tests auf Alzheimer-Demenz sind nur dann sinnvoll, wenn vorher durch einen Arzt oder eine Ärztin eine Einschränkung des Gedächtnisses



festgestellt wurde. Dies kann durch relativ einfache Tests (am bekanntesten ist der MMSE) rasch herausgefunden werden. Erst dann sind nach Rücksprache mit Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin weitere Tests wie zum Beispiel Bluttests sinnvoll. ■

Mit Elan in die Zukunft

Landestag der GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten Salzburg



Claudia Dörrich
ist Landesvorsitzende
der GÖD-Pensionistinnen
und -Pensionisten
in Salzburg

Am 20. Jänner 2026 fand im Restaurant Hubers im Golfklub Kleßheim im Beisein des Bundesvorsitzenden Johann Büchinger und dessen Stellvertreterin Antonia Wöhrer der Landestag der Landesleitung 22 der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Salzburg statt.

Dazu waren stellvertretend für die mehr als 4.800 Mitglieder 50 Delegierte geladen.

Im Rahmen der Veranstaltung trug Hannes Pailer, ehemaliger Vorsit-

zender der Landesleitung von 2021 bis 2026, den Rechenschaftsbericht vor. Im Anschluss wurden nach reger Diskussion sieben Anträge beschlossen. Die Wahl der Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden und der Landesleitung sowie der Delegierten für den Bundestag der Pensionistinnen und Pensionisten und für den Landeskongress der GÖD Salzburg brachte jeweils eine 100-prozentige Zustimmung. Besonders beachtlich ist dies deshalb, weil sich die 15 Mandate der Landesleitung erstmals auf vier Fraktionen – FCG, FSG, PFG und UG – verteilen.

Den ausscheidenden Mitgliedern der Landesleitung wurde der Dank ausgesprochen. Einen be-



Hannes Pailer überreicht Anna Schieferer Blumen als Dankeschön für ihre hervorragende Arbeit als Vorsitzende der Landesleitung von 2016 bis 2021.



Der Vorsitzende der GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten Johann Büchinger und seine Stellvertreterin Antonia Wöhrer waren beim Landestag in Salzburg zu Gast.



MMMag.^a Gertraud Salzmann (li.), Vorsitzende des Landesvorstandes der GÖD Salzburg, und die neue Landesvorsitzende der GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten Salzburg, Mag.^a Claudia Dörrich.



Der ehemalige Vorsitzende der Landesleitung Salzburg, Hannes Pailer (re.), bedankt sich beim bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden, Mag. Franz Pöschl.

sonderen Dank erhielten der bisherige stellvertretende Vorsitzende, Mag. Franz Pöschl, und Anna Schieferer, die von 2016 bis 2021 Vorsitzende der Landesleitung war und bis zum Schluss mit großem Engagement tätig war. Hannes Pailer wird weiterhin Mitglied der Landesleitung bleiben, wechselt aber, wie er selbst betont, „in die zweite Reihe fußfrei“.

Zur neuen Vorsitzenden wurde Mag.^a Claudia Dörrich gewählt, zu ihrem Stellvertreter Günter Rettenbacher.

Die Vorsitzende des Landesvorstandes der GÖD Salzburg, MMRMag.^a Gertraud Salzmann, bedankte sich in ihrem Statement für die gute Zusammenarbeit mit der Landesleitung und drückte ihre große Freude über die Wahl aus. ■



Eine Reise durch die Europäische Union



Die kostenlose Ausstellung *Erlebnis Europa* zeigt, wie die Europäische Union (EU) strukturell aufgebaut ist, wie sie sich Herausforderungen stellt und welche Erfolge sie bereits erreicht hat. Speziell für Schulklassen werden ergänzende Programme angeboten.

Was tut die EU für Österreich? Wie beeinflusst sie unseren Alltag? Mit welchen Themen beschäftigen sich die Mitglieder des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission aktuell?

In der interaktiven Ausstellung des Europäischen Parlaments in Wien erhalten Besucher:innen Einblick in die Arbeitsweise der EU. Ob mit viel oder wenig politischem Vorwissen – die Ausstellung in Wien richtet sich an Menschen jeden Alters, die mehr über die EU erfahren möchten.

Interaktive Angebote für Gruppen

Multimediale Stationen vermitteln anschaulich, welche Aufgaben die politischen Organe der EU übernehmen und wie ihre Zusammenarbeit funktioniert. Im Immersionskino begeben sich Besucher:innen auf eine audiovisuelle Reise durch Europa.

Im Rahmen eines Rollenspiels können Gruppen mit bis zu 32 Personen nachvollziehen, wie EU-Gesetze entstehen. Dafür übernehmen die Teilnehmenden für rund zwei Stunden die Rolle von Mitgliedern des Europäischen Parlaments – diskutieren, verhandeln und stimmen über Gesetzesvorschläge ab.

Workshops für Schulklassen jeder Altersstufe

Für Schulklassen und Gruppen bietet *Erlebnis Europa*

spannende Vorträge an, die einen Überblick über die EU geben. In rund 50 Minuten erhalten die Teilnehmenden einen strukturierten Einblick in Geschichte und Funktionsweise der EU. Die Inhalte werden an den jeweiligen Wissensstand der Gruppe angepasst. Auch Volksschulklassen sind herzlich willkommen: In einem eigenen Workshop für die jüngsten Schülerinnen und Schüler können sie die europäische Demokratie auf spielerische Weise entdecken. Beantwortet werden Fragen wie: Was ist die EU? Warum gibt es sie? Welche Länder gehören dazu? Vorkenntnisse sind nicht erforderlich; alle Materialien werden bereitgestellt. ■

Die barrierefreie Ausstellung **Erlebnis Europa** befindet sich in der Rotenturmstraße 19, 1010 Wien. Sie ist von Montag bis Samstag von 10 bis 18 Uhr geöffnet, der Eintritt ist kostenlos. Workshops für Schulklassen und Gruppen können online gebucht werden.



Weitere Infos finden Sie unter visiting.europarl.europa.eu/de/visitor-offer/other-locations/europa-experience/vienna

Buchtipp DER LEHRBERUF IM REALITÄTSCHECK

Was ist, wenn der Job eigentlich super ist, aber die Umstände drum herum langsam kafkaesk werden? Das fragt sich Lehrerin und Autorin Mag.^a Nicole Huemer in ihrem Buch *Lass sie reden. Ich unterrichte trotzdem*. Darin gibt sie eine ehrliche, kämpferische und zutiefst menschliche Innensicht ihres Berufs. Denn während Bildungspolitik diskutiert, Gesellschaft urteilt und Medien vereinfachen, passiert Schule jeden Tag. Huemer räumt mit

Mythen und Vorurteilen auf und zeigt, was Lehrpersonen heute tatsächlich leisten: Sie unterrichten, erziehen, begleiten, moderieren, trösten, strukturieren und halten ein System am Laufen, das längst an seine Grenzen gestoßen ist. Pointiert beschreibt sie die große Kluft, zwischen dem, was Schule täglich leisten soll und dem, was dafür an Rahmenbedingungen zur Verfügung



steht. Gewidmet ist das Buch „alle(n) Lehrerinnen, die morgens mit Kaffee statt Motivation aufstehen und trotzdem hingehen.“

Lass sie reden. Ich unterrichte trotzdem. Ein ehrlicher Ratgeber aus dem Klassenzimmer

Mag.^a Nicole Huemer
Independently published
258 Seiten, 21,89 Euro
ISBN: 979-8275919639



Ausstellung 40 JAHRE TSCHERNOBYL

Mit der Fotoausstellung „40 Jahre Tschernobyl“ erinnert die Fotografin und Kuratorin Michaela Vondruska an eine der folgenreichsten Katastrophen des 20. Jahrhunderts. Für die in Baden

ausgestellten Aufnahmen bereiste sie sowohl das Gelände des ehemaligen Atomkraftwerks Tschernobyl als auch die verlassene Stadt Prypjat, die nach der Reaktorkatastrophe innerhalb weniger Stunden evakuiert wurde.

Die Fotografien verzichten bewusst auf dramatische Inszenierungen. Stattdessen zeigen sie stille, menschenleere Orte: verfallene Wohnhäuser, zurückgelassene Alltagsgegenstände und von der Natur überwucherte Plätze. Die Arbeiten bewegen sich zwischen Dokumentation und künstlerischer Reflexion. Die Ausstellung im Theater am Steg wird am 15. April eröffnet. Die Fotografin ist an den Wochenenden vor Ort und spricht mit den Besucher:innen über die Entstehung der Bilder. Am Sonntag, dem 26. April, dem 40. Jahrestag der Reaktorkatastrophe findet eine begleitende Gedenkveranstaltung statt. Weitere Infos gibt es auf baden.at.

GÖD-Vorteil FREUDE AM NACHSITZEN

Seit mehr als 20 Jahren sammelt Andreas Ferner amüsante Anekdoten aus dem Schulalltag. Mit seinem aktuellen Programm „Nie mehr Schule“ zieht er eine pointenreiche Bilanz aus seiner Zeit als Lehrer. Gleichzeitig ist die Zeit reif für ein Best-of-Programm: Mit „Stundenwiederholung“ zündet Ferner ein kabarettistisches Bildungsfeuerwerk



und schleudert im gewohnt heiteren Frontalunterricht legendäre Pointen aus dem Ärmel. In beiden Programmen verbindet der Gewinner des „Großen NÖ Kabarett- und Comedypreises“ Bildungsauftrag mit Lebens- und Berufswahnsinn und garantiert beste Unterhaltung.

GÖD-Mitglieder erhalten Karten statt um 29 bis 35 Euro schon um 25 Euro. Dafür einfach ein E-Mail mit dem Kennwort „Kabarettaktion Ferner“ an info@andreasferner.at senden.



Fotoausstellung **EINE REISE ZUM MARCHFELDKANAL**

Im Foyer der GÖD tummeln sich die Gäste: Zahlreiche Menschen betrachten die wunderschönen Bilder, die in Rahmen und Passepartouts in Szene gesetzt sind. Sie zeigen Aufnahmen des Marchfeldkanals, denen Walter Riegler seine diesjährige Ausstellung gewidmet hat. Zarte Mohnblumen, ein gestochen scharfer Reiher im Flug oder ein Schwan im Wasser werden für ein Jahr die Wände der GÖD-Zentrale schmücken.

Die traditionelle Vernissage war wieder ein voller Erfolg. „Es freut mich, dass wieder so viele Gäste gekommen sind, um die wunderbaren Fotos von Walter zu bewundern“, sagte GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin bei seinen Begrüßungsworten. „Es fasziniert mich sehr, dass sich am Marchfeldkanal all diese Motive finden und festhalten lassen“, betonte er und bedankte sich bei dem Künstler. „Ich freue mich, dass du unseren Eingangsbereich jährlich neu gestaltest, sodass unsere Kolleginnen und Kollegen Freude daran haben können, wenn sie zu uns kommen.“ Es ist wohl bereits die zehnte Ausstellung, bei der Walter Riegler seine Werke präsentiert. „Ich habe schon viele Themen umgesetzt, aber jede Ausstellung ist etwas ganz Besonderes. Am March-

GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin mit Fotograf Walter Riegler bei der Vernissage „Eine Reise zum Marchfeldkanal“. Zahlreiche Gäste bewundern die stimmungsvollen Naturaufnahmen im Foyer der GÖD.

feldkanal haben mich die vielen unterschiedlichen Motive interessiert.“ Viele seiner Bilder sind so nachbearbeitet, dass sie an Gemälde oder Zeichnungen erinnern und die Besonderheit der Motive unterstreichen.

Der Arbeitsprozess hinter den Fotos ist individuell. Einerseits gibt es Spontanaufnahmen, bei denen der Schwerpunkt der Arbeit überwiegend auf der Nachbearbeitung liegt. Andere Motive verfolgt der Künstler jahrelang, um dann im entscheidenden Moment auf den Auslöser zu drücken. So zeigt die Ausstellung heuer unter anderem das Bild eines Eisvogels. Um so ein wunderschönes Tier ideal zu fotografieren, hat sich Walter Riegler rund zwanzig Jahre auf die Suche nach dem perfekten Motiv gemacht – bis schließlich der Moment kam, in dem der Vogel sich ideal ablichten ließ.

Trotz der besonderen Arbeit, die sich hinter manchen Motiven verbirgt, hat Walter Riegler kein besonderes Lieblingsbild. Für alle Fotos wünscht sich der Künstler: „Wer sie anschaut, möge sie mit einem aufmerksamen und liebevollen Blick betrachten und sich an ihnen freuen.“

Buchtipp

WIE FUNKTIONIERT EIGENTLICH DEMOKRATIE?

Das neue Jugendbuch des Parlaments gibt Antworten auf wichtige Fragen: Was ist Demokratie? Wer arbeitet in einem Parlament? Wie entsteht ein Gesetz?

Die Eigenproduktion der Parlamentsdirektion „Ben und die Demokratie“ richtet sich an junge Leserinnen und Leser der Sekundarstufe 1. Sie lernen darin Ben, Adele, Isabel, Mario und Milan kennen. In der Rahmenhandlung erleben die Jugendlichen im Alltag immer wieder Situationen, in denen Fragen zu Demokratie und Parlamentarismus auftauchen. Diese werden in Erklärkapiteln mit kurzen Texten und Grafiken beantwortet.

Die Publikation ist eine Eigenproduktion der Parlamentsdirektion und erweitert das Demokratie-



bildungsangebot des Hohen Hauses. Das Buch ist um 15 Euro im Parlamentsshop erhältlich oder kann via E-Mail an parlamentsshop@parlament.gv.at bestellt werden.



Wiener Stadthalle

EINE HOMMAGE AN „SIMPLY THE BEST“

Vier Jahrzehnte nach dem legendären Album *Break Every Rule* kehrt die Musik einer Ikone der Pop-Geschichte eindrucksvoll auf die Bühne zurück: Mit „Simply The Best – Die Tina Turner Story“ lädt die Wiener Stadthalle zu einer mitreißenden Reise durch Leben und Werk von Tina Turner ein. Der Abend des 2. April 2026 verspricht den Besucherinnen und Besuchern eine unvergessliche

Show – kraftvoll, emotional und mitreißend.

Das Musik-Highlight spannt einen Bogen über fünf Jahrzehnte: Von den frühen Jahren Tina Turners an der Seite von Ike Turner bis zur triumphalen Solokarriere des Weltstars erleben die Gäste des Abends Stationen einer außergewöhnlichen Laufbahn. Hits wie „Private Dancer“, „GoldenEye“ oder „Simply The Best“ lassen die Energie und Ausdruckskraft der „Queen of Rock’n’Roll“ erneut aufleben. Dorothea „Coco“ Fletcher, die weltweit als die beste Tina-Turner-Darstellerin

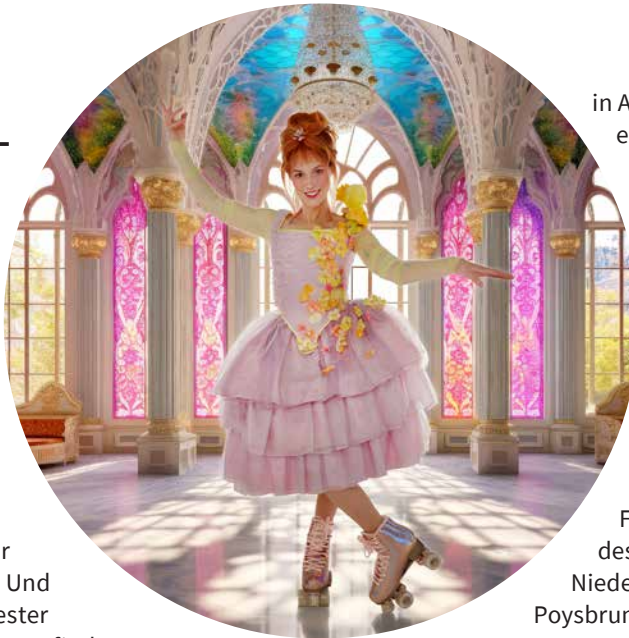
gilt, steht bei der Produktion im Mittelpunkt. Ihre stimmliche und optische Ähnlichkeit mit der Ikone führte sogar einmal zu einem Rechtsstreit, in dem Turner selbst zugab, Fletcher sei ihr „zu ähnlich“. Erleben Sie einen Abend voller Musik, Emotionen und großer Momente.

Weitere Infos zu der Veranstaltung finden Sie auf der Website der Wiener Stadthalle.

Wenn Sie Interesse an rabattierten Tickets haben, senden Sie bitte ein entsprechendes E-Mail an goedvorteil@goed.at.

Märchensommer **ASCHENPUTTEL – NEU GETANZT**

Der glanzvollste Ball auf Schloss Poysbrunn steht vor der Tür. Doch nicht für Aschenputtel, die von einem anderen Leben träumt. Denn bei ihrer gemeinen Stiefmutter und der glamourverliebten Stiefschwester zählt nur eines: Geld und Schein. Und während die Stiefschwester endlich ihren Traumprinzen finden möchte, hat Aschenputtel etwas, das Mutter und Schwester nicht haben – Herz, Hoffnung und ganz besondere Freunde: zwei charmante, magiebegabte Tauben, die ihr stets zur Seite stehen. Als die beiden eine geheimnisvolle Schatzkarte



in Aschenputtels Schuh entdecken, liegt Zauber in der Luft. Mit einem funkelnden Schuh und einem Prinzen, der sich als Tanzprofi entpuppt, nimmt Aschenputtels Leben eine andere Wendung als gedacht und das große Abenteuer seinen Lauf ...

Das bunte Stück für Familien wird im Rahmen des Märchensommers Niederösterreich auf Schloss Poysbrunn vom 9. Juli bis zum 30. August gespielt.

GÖD-Mitglieder erhalten **10 Prozent Rabatt** auf alle Tickets. Um den Rabattcode zu erhalten, schreiben Sie einfach ein E-Mail an goedvorteil@goed.at. Weitere Infos zum Stück finden Sie unter maerchensommer.at.

Theater **DER NACKTE WAHNSINN!**

Die Schloss-Spiele Kobersdorf blicken im Sommer lustvoll hinter die Theaterkulissen, wo „Der nackte Wahnsinn“ stattfindet: Eine Komödientruppe probt ihr Stück – und schon die letzte Probe vor der Premiere lässt Schlimmes ahnen! Die einen kämpfen mit den Requisiten, die anderen mit dem Text. Türen klemmen und Auftritte werden verpasst. Verzweifelt versucht der Regisseur, seine Inszenierung zu Ende zu bringen. Die wahren Dramen aber spielen sich auf der Hinterbühne ab. Denn bei laufender Vorstellung gesellen sich zu den gewohnten Timingproblemen noch allerhand Beziehungsprobleme innerhalb des Ensembles, eine fatale Whiskeyflasche und unerwarteter Besuch. Am Ende der Tournee in der Provinz ist von den ursprünglichen Verabredungen nicht mehr viel übrig. Und mit bewundernswertem Improvisationstalent retten sich alle Beteiligten ins erlösende Chaos.



GÖD-Mitglieder erhalten im Vorverkauf gegen Vorlage ihres Mitgliedsausweises **10 Prozent Ermäßigung** auf jeweils zwei Eintrittskarten an Donnerstagen und Sonntagen. Weitere Infos zu Spielzeiten und Terminen der Schloss-Spiele Kobersdorf gibt es unter schlossspiele.com.



Vorsorgen – ein wichtiger Schritt

Jeder vernünftige Mensch sorgt vor – für sich selbst, für die eigene Gesundheit, für die berufliche Zukunft, für den Urlaub.

Vorrangig für sich und das enge persönliche Umfeld.

Was darüber hinausgeht, scheint vielen egal oder selbstverständlich zu sein.

Von HELMUT MOOSLECHNER

Immer wieder werden wir von allen möglichen Seiten auf eine sinnvolle Eigenvorsorge hingewiesen.

Also legen wir uns einen Vorrat an:

Getränke, Lebensmittel, Kerzen, Batterien, Medikamente, Babynahrung, Heizmaterial, etwas Bargeld, nicht zu vergessen ein bis zwei Kisten Bier, Most, ein Schnapslerl, natürlich genug Wein und das, was man persönlich für wichtig erachtet.

Alles in der Hoffnung, dass der Notfall nie eintreten möge.

Und wenn es dann doch passiert – ein Unglück, ein länger dauernder Stromausfall, ein Engpass bei Lebensmitteln, gar ein kriegerischer Angriff –, ja, dann gibt es zwei Möglichkeiten:

Das innige Gebet oder die Hoffnung auf Hilfe von außen.

Ersteres dient dem Glauben und der eigenen Stärkung („Glaube versetzt Berge“), beim Zweiten hofft man auf die bestehenden guten Dienste:

Rettung, Feuerwehr, Polizei, Bundesheer, alle möglichen Einsatzdienste – und natürlich die dahinterliegenden Strukturen wie

Wasserwerke, Kläranlagen, Kraftwerke, Spitäler usw.

Daran schließt sich aber automatisch die Frage an:

Wer ist bereit, nicht nur für sich, sondern auch für andere vorzusorgen?

Wie schaut es mit der Bereitschaft aus, sich zu wehren und damit sich und andere zu schützen?

Oder jemandem zu helfen, obwohl man selbst dringend Hilfe benötigen würde? Wieder einmal ist hier der Öffentliche Dienst hervorzuheben:

Gesundheitsdienste, Sicherheitsdienste, Bundesheer, Schutz der Infrastruktureinrichtungen u. v. m.

Im Einsatzfall muss/soll alles funktionieren!

Wir sind nun einmal nicht alleine auf einer Insel.

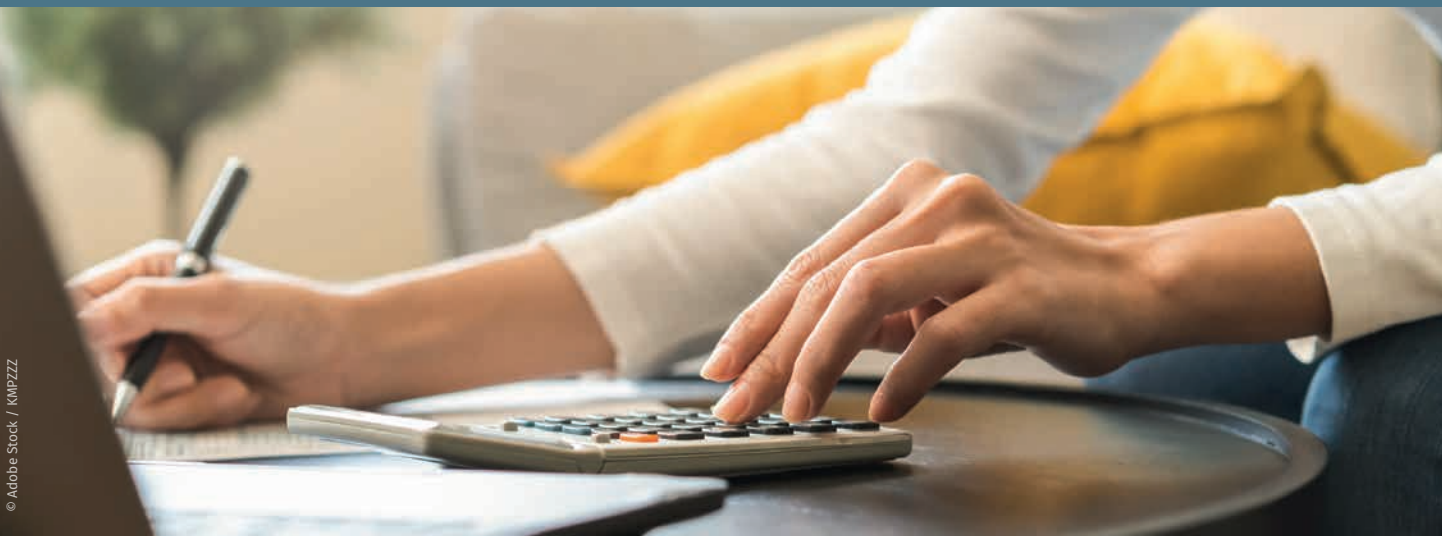
Wir brauchen einander.

Das war immer schon so und wird es auch zukünftig sein – über alle politischen und weltanschaulichen Grenzen hinweg.

Wenn wir uns darüber etwas mehr bewusst werden, ist das schon ein erster Schritt.

Vor allem ein wichtiger ...

Deine Mitgliedschaft rechnet sich – jeden Monat



Hol dir Deinen Mitgliedsbeitrag zurück

BEISPIEL: mtl. Bruttogehalt € 3.500

Dein monatlicher Beitrag:	€ 34,10
Steuervorteil:	- € 13,64 *
Ermäßigungen:	- € 20,45 **

Dein Beitrag: € 0,01

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 monatlich tatsächlich höchstens € 20,46 (Monatsbeitrag abzüglich Steuervorteil)

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