

GÖD

BV 3 info



Wertschätzung als Dominoeffekt

+++ ÜBER DIE ROLLE DER SQM +++ NEUES ZUR DIENSTRECHTSNOVELLE +++



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

EIN GUTES NEUES JAHR?

Die letzten Jahre, geprägt von Pandemie, Krieg und Inflation, stellten für viele, insbesondere auch für den Öffentlichen Dienst, eine große Herausforderung dar. Dass Norbert Schnedl mit seinem Verhandlungsteam eine Erhöhung der Gehälter zwischen 9,41 und 7,15 Prozent, mindestens aber um 170 Euro, erwirkt hat, hilft vielen, die finanziellen Belastungen abzufedern. Gemeinsam mit dem Entfall der Ausbildungsphase ab 2023 und der damit verbundenen Anhebung der Anfangsgehälter, ist dies ein kleiner Beitrag, um den Öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Der sichere Arbeitsplatz und höhere Anfangsgehälter allein reichen aber nicht, um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes zu steigern. Drei Kriterien scheinen mir in diesem Zusammenhang erwähnenswert:

SINN

Nur wer den Sinn hinter einer Arbeit erkennen kann, verrichtet diese auch gerne. Wer (oft ohnehin schon

überlastet) Erhebungen durchführen, Tabellen ausfüllen und Statistiken erstellen muss und nicht weiß warum, wer den Sinn dahinter nicht erkennt, der verzweifelt und verliert die Freude an der Arbeit. Es ist wichtig, bei Arbeitsaufträgen auch klar darzulegen, warum eine Aufgabe erfüllt werden muss.

WERTSCHÄTZUNG

Unter Wertschätzung fällt nicht nur das allgemeine pauschale Lob, wie es oft bei Weihnachtsfeiern oder ähnlichen Anlässen ausgesprochen wird. Anerkennung muss konkret und unmittelbar stattfinden, damit sie einen positiven Effekt sowie Freude an der Arbeit erwirkt. „Gesehen werden“ ist wichtig. Dazu gehört nicht nur Lob. Auch Kritik, sachlich (auf Inhalte bezogen) und eben „wertschätzend“, gehört dazu.

„WORK LIFE BALANCE“

Immer mehr, vor allem junge Menschen, legen großen Wert darauf, dass neben dem Beruf auch Zeit für Familie, Freunde und Hobbies zur Verfügung steht. Teilbeschäftigung und die Vier-Tage-Woche liegen im Trend.

Im Öffentlichen Dienst scheinen die Uhren anders zu gehen: Mobiltelefonie und Internet sorgen für eine Erreichbarkeit rund um die Uhr. Die wenigsten schaffen es, ihr Handy abzudrehen und nicht auf eingehende Anrufe, SMS, WhatsApp-Nachrichten, Emails usw. zu reagieren. Unterbesetzungen, Ausfälle durch Krankheiten und zusätzliche Arbeiten („Qualitätsmanagement“, Sommerschule, PD-Schema, Besoldungsdienstalter, Einstellung von „Quereinsteigern“ etc.) führen zu Mehrarbeit, die im Rahmen der normalen Dienstzeit nicht zu bewältigen ist. Insbesondere Führungskräfte, von denen man ja erwarten könnte, dass sie mehr als andere leisten, neigen dazu, bis spät in die Abendstunden und selbst am Wochenende zu arbeiten. Zeit für Regeneration und soziale Kontakte außerhalb des Berufslebens bleibt da kaum. Konzentrationsfä-

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 07. 02. 2023. Beiträge bitte an die E-Mail-Adresse office.bv3@goed.at mit dem Betreff „BV3 info“ samt Artikelbezeichnung senden. Es wird ersucht, die Beiträge mit Überschrift abzufassen und nach dem Beitrag den vollständigen Namen der Autorin bzw. des Autors sowie – soweit vorhanden – ein Digitalfoto anzufügen. Für den Fall der Beifügung von Fotos ist der Name der Fotografin bzw. des Fotografen anzugeben und deren Zustimmung zur Veröffentlichung einzuholen.

higkeit und Kreativität leiden und in Stresssituationen fällt es dann mitunter schwer, anderen die erforderliche Wertschätzung entgegenzubringen. Jüngere Kolleginnen und Kollegen sehen diese Belastungen, sind in Folge oft nicht bereit, Führungspositionen zu übernehmen oder suchen anderswo eine neue Beschäftigung. Manchmal, wie etwa anlässlich des Bahnstreiks am 28. November 2022, ist es erforderlich, rasch zu reagieren und auch an einem Sonntag zur Verfügung zu stehen. Die Kolleginnen und Kollegen tun das auch gerne, weil in diesem Fall der Sinn klar ersichtlich ist, zur Regel darf das aber nicht werden.

BRIEF ANS CHRISTKIND

Da dieses Vorwort schon vor Weihnachten verfasst worden ist, habe ich das Christkind gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass im kommenden Jahr bei uns

- der Sinn der Arbeit erkennbar bleibt,
- Wertschätzung dargeboten wird und
- ausreichend Zeit für Familie, Freunde und Erholung zur Verfügung steht.

Auf ein gutes Neues Jahr!

Ihr



Johann Pauxberger
Vorsitzender der BV 3

DIE REDAKTION WÜNSCHT EINEN GUTEN START IN DAS NEUE JAHR. BLEIBEN SIE GESUND!



Reimi

*Ein Neues Jahr!
Wie wunderbar,
dass durch den Einsatz uns'rer GÖD
passabel wurd's Gehalt erhöht.
Doch braucht's, damit wir gerne dienen
und fleißig sind so wie die Bienen,
dass uns're Arbeit wertgeschätzt,
dass man sich nicht nur fühlt gehetzt,
nicht ständig ist allzeit bereit,
kurzum: Dass uns die Arbeit freut!*

*Ich wünsch, dass jetzt im Neuen Jahr
all diese Wünsche werden wahr!*



Wertschätzendes Verhalten als positiver Dominoeffekt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als wertvollste Ressource bezeichnet. Doch wie steht es mit der Wertschätzung wirklich? Bei zunehmender Anzahl psychischer Erkrankungen rückt das Thema Wertschätzung wieder mehr in den Fokus. Fehlende Wertschätzung bremst jedenfalls das Engagement.

VON MAG.^a SIMONE GARTNER-SPRINGER, PRESSEREFERENTIN DER BV 3



WERTSCHÄTZUNG IST GESUNDHEITSFÖRDERND

Wertschätzung hat eine gesundheitsfördernde Wirkung. Sie schafft Vertrauen, motiviert und entspannt. Das reduziert Belastungen und beugt psychischen Erkrankungen vor. Wer keine Wertschätzung erfährt, gerät in eine sogenannte Gratifikationskrise. Dabei werden Verausgabung und Belohnung als nicht ausgeglichen wahrgenommen. Man fühlt sich nicht in seinem Wert gesehen. Diese Krise drückt sich durch einen Mangel an Motivation und Leistungsabfall aus. Dies belastet sowohl Körper als auch Psyche.

Man fühlt sich nicht in seinem Wert gesehen. Diese Krise drückt sich durch einen Mangel an Motivation und Leistungsabfall aus. Dies belastet sowohl Körper als auch Psyche.

INTERESSE AM MENSCHEN ZEIGEN

Danke sagen, sich grüßen, loben, respektvoll miteinander kommunizieren und auch Interesse am Men-

schen und an dessen Arbeit zeigen – all diese Faktoren machen Wertschätzung aus. Dazu zählt auch die Bereitschaft für Perspektivwechsel, Kritikfähigkeit und soziale Unterstützung. Wertschätzung drückt sich nicht nur durch ständiges Lob und durch Komplimente aus, bei dem Thema Wertschätzung geht es vor allem um Achtung füreinander. Gegenseitige Anerkennung und gegenseitiges Vertrauen ermöglichen produktive Arbeit miteinander. Es braucht Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte, die Konflikte nicht direkt auf der Beziehungsebene austragen, sondern sachlich und konstruktiv über den Inhalt diskutieren können – immer mit dem Ziel, die bestmögliche Lösung zu finden.

WERTSCHÄTZUNG – „DES ANDEREN WERTE SCHÄTZEN“

In dem Wort Wertschätzung steckt eine Botschaft: Des anderen Werte zu schätzen. Dazu muss man diese kennen und sich für sie interessieren, die Wer-



te, die für mein Gegenüber bedeutend sind. Es geht um eine dauernde Haltung zueinander – sie entsteht nicht allein über die Bereitstellung von Obstkörben oder durch gelegentliche Veranstaltungen. Wertschätzung muss man spüren. Man muss spüren, dass sie ernst gemeint und keine lästige Pflicht oder gar eine Marketingmaßnahme ist. Wertschätzung bedeutet, an den eigenen Werten und am respektvollen Umgang miteinander festzuhalten – jederzeit. Das sollte jedem Einzelnen bewusst sein.

UNTRENNBARE VERKNÜPFUNG VON SELBSTWERT UND WERTSCHÄTZUNG

Wertschätzung hat viel mit Selbstwert und Selbstwirksamkeit zu tun. Die kann man aufbauen, zum Beispiel durch gezielte Coachings, bei denen jede, jeder Einzelne neben Empathie- und Sensibilitätschulung auch Perspektivwechsel übt. Durch Reflexion sowie den Abgleich von Fremd- und Selbstbild lernt man, sich bewusst zu werden: „Was will ich sagen, wie sage ich es und wie kommt das Gesagte bei meinem Gegenüber an?“ Wer seinen eigenen Wert kennt, weiß auch, wie sie bzw. er behandelt werden möchte. Das ist die Basis dafür, wie man wiederum mit anderen umgeht. Dies kann durchaus auch ein-

gefordert werden. Damit sind Selbstwert und Wertschätzung untrennbar miteinander verknüpft.

VORBILDliches VERHALTEN ALS FÜHRUNGSKRAFT

Vorbildliches Verhalten spielt dabei eine große Rolle. Insbesondere Führungskräfte nehmen dabei eine wichtige Position ein. Sie sind beispielgebend für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andere Führungskräfte. Erfahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie wertgeschätzt werden, erhöht das den Selbstwert, und man geht auch wertschätzender mit den Kolleginnen und Kollegen um.

WERTSCHÄTZENDES VERHALTEN ALS POSITIVER DOMINOEFFEKT

Eine wertschätzende Haltung hat einen positiven Dominoeffekt. Hat sich erst einmal eine Kultur der Wertschätzung etabliert, wird es immer schwieriger, sich herabwürdigend zu verhalten. Essentiell ist dabei ein gewisses Maß an Standhaftigkeit: Auch wenn der Arbeitsalltag oftmals hektisch ist, sollte jede bzw. jeder respektvoll bleiben. Jede und jeder kann die Wertschätzung des anderen einfordern. ●

IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Simone Gartner-Springer, 1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock, E-Mail: office.bv3@goed.at. Sekretariat: Marion Mauer, Montag bis Donnerstag 9 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/531 20-3253. Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Die in der Zeitschrift „BV 3-Info“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung der Redaktion und der Herausgeber. Jeder Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert. © GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

„Inspektor gibt’s kan!“

SQM RR ROBERT THALHAMMER, BED
LEITER DER BILDUNGSREGION GMUNDEN – VÖCKLABRUCK, ABTEILUNG PÄD/3



Mit Inkraftsetzung des Bildungsdirektions-Einrichtungsgesetzes 2017 (BD-EG) gab es auch gewaltige Veränderungen im Bereich der Schulaufsicht. Von einem Tag auf den anderen wurden sowohl die Landesschulinspektoren und Landesschulinspektorinnen

(LSI) als auch die Bezirks- oder Pflichtschulinspektorate (BSI/PSI) abgeschafft. Frei nach der ehemaligen Fernsehserie Kottan: „Inspektor gibt’s kan!“

Seit 2019 arbeiten an ihrer Stelle nun SchulqualitätsmanagerInnen (SQM) im Fachstab der neu geschaffenen Bildungsdirektionen und der größte Teil davon in einer der 31 Bildungsregionen unter dem Leiter, der Leiterin des pädagogischen Dienstes, der bzw. die wiederum dem Bildungsdirektor, der Bildungsdirektorin des Bundeslandes unterstellt ist. Der Auslöser für diese Reform war ein Rechnungshofbericht, der das Aufgabenprofil der damaligen Schulaufsicht in den Fokus rückte. Die schiere Fülle der Aufgaben erschien den Prüferinnen und Prüfern als zu viel und deshalb unerfüllbar. Eine völlige Neuaufstellung der Bildungsbehörden in Österreich, mit einer klaren Beschreibung der zu bewältigenden Tätigkeiten, wurde empfohlen. Diese Tätigkeiten finden sich nun als Aufgaben des Qualitätsmanagements (QM) an Schulen wieder und wurden als Kernaufgaben in der SQM-VO folgendermaßen beschrieben:

1. die Aufsicht über die Erfüllung der Aufgaben der österreichischen Schulen,
2. die Sicherstellung der Implementierung von Reformen und Entwicklungsvorgaben in der Region,
3. die Mitwirkung am Qualitätsmanagement (evidenzbasierte Steuerung der regionalen Bildungsplanung),

4. die Mitwirkung an der schularten- und standortbezogenen Schulentwicklung,
5. das laufende Qualitäts-Controlling,
6. die strategische Personalführung auf Ebene der Schulleitungen und Schulcluster-Leitungen,
7. die Bereitstellung pädagogischer Expertise an Schnittstellen und
8. das Krisen- und Beschwerdemanagement im Eskalationsfall.

Als neunter Punkt wird seitens des Ministeriums noch zusätzlich „Sonstige der Bildungsregion von der Bildungsdirektion zugewiesene Aufgaben“ genannt.

SQM IM „FEUERWEHREINSATZ“

Da die SQM mit der Erfüllung der acht Kernaufgaben schon ziemlich ausgelastet sind, stellt diese neunte Aufgabe, in die sich alles verpacken lässt, eine gewaltige Herausforderung dar. Zunehmend halten wir fest, dass die Bildungsdirektionen „ihre“ (!) Schulaufsicht mit unterschiedlichsten Aufgaben belastet und somit von der Erfüllung der eigentlichen Kernaufgaben abhält. Vor allem werden die SQM gerne als Feuerwehr gesehen, die bei allen auftretenden Problemen abseits des Qualitätsmanagements gerne eingesetzt werden. Die dabei erreichten Erfolge verleiten die Behörden immer wieder dazu, die SQM atypisch einzusetzen. Die AG Schulaufsicht ist die gewerkschaftliche Vertretung aller SQM in den Bundesländern und trägt wesentlich dazu bei, darauf hinzuweisen, dass der gesetzliche Auftrag erfüllt werden kann. Dabei werden wir durch den Vorsitzenden der BV3, Johann Pauxberger, auch tatkräftig unterstützt. Bei allem Verständnis für zusätzliche Aufgaben, z. B. während der Pandemie, gilt es immer wieder, das Kerngeschäft nicht aus den Augen zu verlieren, damit die neu aufgestellte Schulaufsicht bei der Verbesserung der Schulqualität an jeder einzelnen Schule erfolgreich mitgestalten kann. ●

Was bringt die Dienstrechtsnovelle 2022?

VON SABINE SERAFINI, DIENST- UND BESOLDUNGSREFERENTIN DER BV 3



Die aktuelle 2. Dienstrechtsnovelle 2022 sieht eine Reihe von Maßnahmen zur u.a. Schaffung von Rechtsklarheit betreffend Jubiläumszuwendungen, Flexibilisierung der Dienstzeit, Ökologisierung von Dienstreisen, Weiterentwicklung der Digitalisierung in der

Personalverwaltung des Bundes, Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen sowie der Attraktivierung des Einstieges in den Bundesdienst vor.

Auf folgende Maßnahmen sei im Besonderen hingewiesen:

- **Neugestaltung der Einstiegsentgelte und -laufbahnen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemen v und h**

Mit dem Entfall der Ausbildungsphase für Vertragsbedienstete in den Entlohnungsschemata v und h wird die finanzielle Laufbahn am Beginn neugestaltet. Bedienstete ohne Berufserfahrung erhalten ab dem ersten Tag eine (reduzierte) Funktionszulage („Einstiegsstufe“). Sollten Bedienstete entsprechend lange anrechenbare Vordienstzeiten zurückgelegt haben, erhalten sie künftig ab dem ersten Tag die Funktionszulage der Regelstufe.

- **Neuordnung des Verwaltungspraktikums**

Die Ausbildungsbeiträge im Verwaltungspraktikum werden dahingehend neu geordnet, dass sie die beiden Funktionen besser abbilden, welche das Verwaltungspraktikum faktisch derzeit erfüllt (Einstieg in den Bundesdienst auf einen „echten“

Arbeitsplatz für bis zu ein Jahr mit Ziel einer Übernahme ins Dienstverhältnis vs. wenige Monate „schnuppern“ während der Ausbildung, z.B. in den Sommermonaten). Die erste Gruppe soll künftig ab dem ersten Tag den reformierten Ausbildungsbeitrag bekommen (bisher nur 50 Prozent in den ersten drei Monaten und 100 Prozent ab dem vierten Monat; das bedeutet z.B. künftig einen Ausbildungsbeitrag von € 2.268,6 statt € 1.083,8 bei Maturanten- bzw. Maturantinnen-Arbeitsplätzen).

- **Umsetzung der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes im Hinblick auf Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen**

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50 Prozent und während der Nachtzeit 100 Prozent betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25 Prozent vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten durch die Aufhebung der entsprechenden Wortfolgen durch den Verfassungsgerichtshof. Der Überstundenzuschlag beträgt ab 7. Juli 2022 einheitlich 50 Prozent (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100 Prozent (während der Nachtzeit).



Ergebnis der Gehaltsverhandlungen am 23.11.2022



goed.at

Gehaltserhöhung ab 1.1.2023

9,41 - 7,15 %

mindestens 170 Euro

Vergütungen & Zulagen: 7,32 %

Norbert Schnedl

Gruber, Quin, Gabriel, Seebauer, Deckenbacher, Zöhling, Eysn



Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRE LÖHNE

Information der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst über die Erhöhung der Bezüge 2023

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel. 01/534 54-0

FOTO: SILVIA KIENESBERGER/ISTOCK

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 03Z035302 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name _____

Straße _____ Nr. _____

Postleitzahl _____ Ort _____