

GÖD

BV 3 *info*



Wechsel im Vorsitz

+++ NEUER GÖD-VORSITZENDER: MAG. DR. ECKEHARD QUIN +++ „REIMI“ JOHANN PAUXBERGER GEHT IN PENSION





Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Seit vierzig Jahren bin ich Personalvertreter, seit zwanzig Jahren widme ich mich „hauptberuflich“ – als Vorsitzender des Zentralausschusses vom Dienst freigestellt – dem Wohlergehen meiner Kolleginnen und Kollegen.

Relativ „satten“ 80er Jahren, in denen ausreichend Personal vorhanden und von einem „Stellenplan“ noch keine Rede war, folgten die von Sparprogrammen geprägten 90er Jahre. 1994 wurde das Dienstklassensystem abgeschafft und durch ein moderneres Dienst- und Besoldungsrecht ersetzt. Die damit verbundenen Arbeitsplatzbeschreibungen und die daraus resultierenden Arbeitsplatzbewertungen sorgen noch heute für viele Diskussionen. Die von uns damals initiierten Ausstattungsschlüssel sollten dafür sorgen, dass trotz der Einsparungsvorgaben ein Mindestmaß an Bediensteten zur Erhaltung des Dienstbetriebes garantiert wird. Beim Reinigungspersonal wurde der Berechnungsschlüssel von 1.000m² auf 2.000m² angehoben und letztlich wurde verfügt, gänzlich auf Fremdreinigung umzustellen und Reinigungspersonal nicht mehr nachzubersetzen. Schulsekretariate an AHS, HAK und BAKip wurden aufgewertet. Das Ziel, nämlich die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A2/v2 konnte allerdings, ebenso wie eine Aufwertung der Schulwarte, bislang nicht erreicht werden. 50 Schulpsychologinnen und -psychologen wurden bei einem Verein (ÖZPGS) angestellt. Diese Vereinslösung haben wir stets kritisiert.

Die Bildungsreform führte 2017 zur Abschaffung der Landesschulräte und zum Umbau der Schulaufsicht. Die daraus resultierenden Unstimmigkeiten sind bis heute nicht gänzlich beseitigt. Gleitzeit

wurde eingeführt und insbesondere durch Corona gewann Teleworking eine immense Bedeutung. Die Pandemie hat auch gezeigt, wie komplex das Gesundheitssystem in Österreich ist und hat zudem die Diskussion um eine Neuausrichtung des schulärztlichen Dienstes neu entfacht. Pädagogische Assistenzen (Freizeitpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieher:innen) wurden entgegen unserer Überzeugung der Verwaltung zugeordnet. Während all der „Sparjahre“ war, mit Ausnahme der Besoldungsreform 1994, nur wenig Materielles für die Kolleginnen und Kollegen zu erwirken. Unser Tun konzentrierte sich darauf, „Schlimmeres zu verhindern“, darauf hinzuwirken, dass Verwaltungsabläufe beschleunigt und vereinfacht werden. Unser Ziel war es auch, die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu beraten und für sie da zu sein. Dieser Rückblick offenbart, wie viel Arbeit noch zu leisten ist. Der Zeitpunkt, um hier erfolgreich zu agieren, scheint mir günstig, denn mittlerweile hat auch der Dienstgeber erkannt, wie wichtig es ist, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Jenen, die mir ab Dezember 2023 in meinen Funktionen als Vorsitzender der BV 3 und des Zentralausschusses nachfolgen werden, wünsche ich eine glückliche Hand und ebenso viel Freude bei der Erfüllung ihrer Aufgaben wie ich sie erleben durfte.

Herzlichst und dankbar

Ihr

Johann Pauxberger
Vorsitzender der BV 3

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. Jede:r Autor:in trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autorinnen und 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.

Stark vertreten in die Zukunft

Die GÖD hat beim außerordentlichen Bundeskongress einen neuen Vorsitzenden gewählt und ihr inhaltliches Forderungsprogramm für die kommenden Jahre festgelegt.

Am 12. September 2023 fand unter dem Motto „Miteinander mehr Gerechtigkeit“ der außerordentliche Bundeskongress der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst statt. Auch Mitglieder der Landesleitungen der BV 3 und der Bundesvertretung 3 waren als stimmberechtigte Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertreten. Neben der Wahl von Mag. Dr. Eckehard Quin zum GÖD-Vorsitzenden wurde auch über einen Leitantrag abgestimmt. Damit wurde das inhaltliche Forderungsprogramm für die kommenden Jahre festgelegt.



Von Mag.^a Simone Gartner-Springer, Pressereferentin der BV 3

Schaffung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts für den Bundesdienst. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie andere familienfreundliche Regelungen sind weiter auszubauen, fordert die GÖD im Leitantrag. Hier soll der Öffentliche Dienst eine Vorbildrolle übernehmen. Außerdem soll der Öffentliche Dienst in Zukunft verstärkt bei der Erreichung der globalen Klimaziele mitwirken. Der Leitantrag beschäftigt sich mit dem Thema „Personal und Ressourcen“ und geht wie folgt darauf ein:

„Der Arbeitsdruck und die Arbeitsverdichtung sind in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren weiter angestiegen. Immer wieder werden verwaltungsintensive Gesetze beschlossen, ohne die für die Umsetzung notwendigen Personalressourcen zur Verfügung zu stellen. Wegen

DER LEITANTRAG

Gefordert wird im Leitantrag unter anderem eine Personal-Aufnahmeoffensive sowie die schon in vielen Regierungsprogrammen angekündigte



Die Kolleginnen und Kollegen der BV 3 Unterrichtsverwaltung und der Landesleitungen 3 freuen sich auf eine gute gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit dem neuen GÖD-Vorsitzenden Mag. Dr. Eckehard Quin.

der Einsparungsmaßnahmen der vergangenen Jahre, ja Jahrzehnte, sind allerdings keine Personalreserven mehr vorhanden. (...)

Schon jetzt arbeiten die Kolleginnen und Kollegen an der Belastungsgrenze und oft darüber hinaus. Überforderung, Erschöpfung, Depressionen, Burn-out etc. sind die Folgen. Die jahrzehntelange Politik der Umsetzung eines möglichst schlanken Staates ist gescheitert. Damit die hohe Qualität der Leistungen des Öffentlichen Dienstes erhalten werden kann, sind Personal- und Sachressourcen rechtzeitig zu planen und in ausreichendem Maß zur Verfügung zu stellen. An einer Reform, deren Ziel die spürbare Entlastung der Kolleginnen und Kollegen ist, beteiligt sich die GÖD gerne. Personalmaßnah-

men dürfen nicht erst dann gesetzt werden, wenn es bereits zu spät ist.

Die GÖD fordert umgehend Maßnahmen, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten und die Personalsituation nachhaltig zu verbessern. Prekäre Dienstverhältnisse sind in angemessen bezahlte Dauerstellen umzuwandeln. Die Expertise der Bediensteten ist zu nutzen und der Zukauf externer Expertise zu reduzieren. Zur Gewährleistung des Wissenstransfers sollen Neuanstellungen bereits einige Zeit vor dem altersbedingten Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen erfolgen.“

EINHEITLICHES DIENSTRECHT

„Die GÖD fordert im Bereich ‚**Dienst- und Besoldungsrecht**‘ die schon in vielen Regierungsprogrammen angekündigte Schaffung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts für den Bundesdienst. Ein einheitliches Dienstrecht auf Bundesebene bedeutet für Vertragsbedienstete und für Beamtinnen und Beamten und Mitarbeiter:innen im Wesentlichen eine gleiche dienstrechtliche Basis sowie eine gleiche Besoldung (inkl. Mitarbeitervorsorge- und Pensionskasse).

Eine Besoldungsreform muss integraler Bestandteil eines neuen Dienstrechts sein und soll dazu führen, dass der öffentliche Dienstgeber am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen:

- Einstufung nach dem Verwendungsprinzip (Arbeitsplatzbeschreibung)
- Vollständige Anrechnung der für die jeweilige Verwendung einschlägigen (berufsrelevanten) Vordienstzeiten, um auch berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen aus der Privatwirtschaft zu gewinnen
- Definition von Normverläufen entsprechend einem Referenzstellenmodell
- Förderung der Mobilität zwischen den Gebietskörperschaften
- Integration mancher Zulagen in den Grundbezug
- Besoldungs- und pensionsrechtliche Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten
- Unbefristetes Optionsrecht für bereits im Dienst befindliche Kolleginnen und Kollegen
- Ein modernes Reisegebührenrecht ist ebenfalls umzusetzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie andere



Mag. Dr. Eckehard Quin wurde beim außerordentlichen GÖD-Bundeskongress mit überwältigenden 90,99 Prozent zum neuen Vorsitzender gewählt.

familienfreundliche Regelungen sind beizubehalten bzw. auszubauen. Hier soll die Vorbildrolle des öffentlichen Dienstgebers gestärkt werden. Die GÖD fordert daher – unabhängig von der Einführung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts – u. a.

- mehr freie Zeit für eine vernünftige Work-Life-Balance
- Altersteilzeit- und Gleitpensionsmodelle
- Schaffung der Möglichkeit eines Sabbaticals für alle öffentlich Bediensteten
- Verbesserung der Pflegefreistellung
- freiwilliges Zeitkontomodell für alle Berufsgruppen
- Reisezeit als Dienstzeit
- verstärkter Schutz bei Struktur- und Organisationsanpassungen
- altersgerechte Arbeitsbedingungen
- Ausbau des Gesundheitsschutzes und Verbesserung der Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels innerhalb des Öffentlichen Dienstes („Ausstiegsszenarien“)
- Weiterbeschäftigungsgarantie für schwangere Kolleginnen (auch um den Bezug aller Varianten von Kinderbetreuungsgeld zu gewährleisten)
- kein automatisches Enden des Dienstverhältnisses von Vertragsbediensteten nach einem Jahr Krankheit
- stärkere Förderungsmaßnahmen für beeinträchtigte Personen und Ausbau der Barrierefreiheit
- mehr qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote
- Berücksichtigung neuer Berufsbilder in den Richtverwendungen
- zusätzliche Einstellungen anstelle der Nutzung von Leiharbeiter:innen
- Laufbahnstellen auf Basis verpflichtender und transparenter Personalentwicklungspläne an den Universitäten und Beseitigung von prekären Arbeitsverhältnissen
- mehr Freistellungen für Personalvertretungs- und Betriebsratsorgane
- Bildungsfreistellung auch für Ersatzmitglieder

von Personalvertretungs- und Gewerkschaftsorganen

- Sanktionsmöglichkeiten beim Bruch des Personalvertretungsgesetzes
- Attraktivierung der Gehaltsstufen
- verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten
- Bezahlung entsprechend Verwendung auch bei Beamtinnen und Beamten
- Angleichung der Bezüge von Vertragsbediensteten und Beamtinnen und Beamten auf das jeweils höhere Niveau
- Auch Personen in Leitungsfunktionen sind mit steigender Arbeitsbelastung aufgrund ständig wachsender Anforderungen und Erwartungen konfrontiert. Die Zahl der Bewerbungen für Leitungsfunktionen nimmt kontinuierlich ab. Wir fordern daher dringend eine Neubewertung und Attraktivierung der Leitungsfunktionen.
- Einarbeitung pauschalierter Zulagen in den Grundbezug
- Abfertigung auch für Beamtinnen und Beamte (je nach Ausmaß der Betroffenheit durch die „Pensionsharmonisierung“) und bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses
- besoldungsgruppenübergreifende Verwendungszulagen
- höhere Pensionen bzw. Ruhebezüge bei dauernder Dienstunfähigkeit/Berufsunfähigkeit
- Abschaffung des „Pensionsversicherungsbeitrags“ (...)

Die zahlreichen Forderungspunkte im Leit Antrag zeigen eindrucksvoll, wie technologische Fortschritte, demografische Veränderungen und gesellschaftliche Entwicklungen unsere Arbeitswelt beeinflussen und sie vor neue Herausforderungen stellen. Die Arbeitsbedingungen und die Erwartungen der Bediensteten müssen sich den neuen Realitäten anpassen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Wir wünschen dem neuen Vorsitzenden alles Gute und hoffen, dass er gemeinsam mit seinem Team zahlreiche Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen durchsetzen wird. ●

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 27. 11. 2023. Beiträge bitte an die E-Mail-Adresse office.bv3@goed.at mit dem Betreff „BV 3 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.

Jubiläumswuwendung

(§ 20c GehG, § 22 VBG)

Eine Jubiläumswuwendung kann Bediensteten aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren (200 Prozent) sowie von 40 Jahren (400 Prozent) für treue Dienste gewährt werden.

Zur Auszahlung gelangt jener Monatsbezug (Gehalt/Monatsentgelt und allfällige Zulagen jedoch ohne Sonderzahlungen) der der besoldungsrechtlichen Stellung im Monat des Dienstjubiläums entspricht. Bei teilbeschäftigten Vertragsbediensteten wird eine Durchschnittsberechnung des Beschäftigungsausmaßes des gesamten bisherigen Dienstverhältnisses herangezogen (§ 22 Abs. 1 VBG).

Eine **Auszahlung** erfolgt ohne Antrag im auf das Dienstjubiläum nächstfolgenden Jänner oder Juli

1. bei Beamtinnen und Beamten, deren Besoldungsdienstalter nach § 12 Abs. 5 in einer ab dem 12. Februar 2015 geltenden Fassung festgestellt wurde, das Besoldungsdienstalter und die von einem allfälligen Vorbildungsausgleich betroffenen Zeiten,
2. bei Beamtinnen und Beamten, deren Vorrückungsstichtag nach § 12 in einer bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung festgestellt wurde und deren besoldungsrechtliche Stellung nicht nach § 169f Abs. 1, 2 oder 3 neu festzusetzen ist,

a) die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist, einschließlich der als Richteramtswärterin oder Richteramtswärter zurückgelegten Zeit,

b) die im § 12 Abs. 2 und 2f in der bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung angeführten Zeiten sowie Zeiten gemäß § 12 Abs. 2 Z 1a (einschließlich solcher Zeiten gemäß § 12 Abs. 2 Z 1a, die nach § 12 Abs. 3 vorangestellt wurden), soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags berücksichtigt wurden,

c) die im Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, einem inländischen Gemeindeverband oder einer gemäß

§ 12 Abs. 2f in der bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung diesen Einrichtungen gleichzuhaltenden Einrichtung zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Überstellungsbestimmungen für die Vorrückung unwirksam geworden sind,

- d) Dienstzeiten als Universitäts- oder Hochschulassistentin oder als Universitäts- oder Hochschulassistent, die gemäß § 49 in der bis zum Ablauf des 30. September 1988 geltenden Fassung für die Vorrückung nicht wirksam sind,
 - e) die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist,
3. bei Beamtinnen und Beamten, deren besoldungsrechtliche Stellung nach § 169f Abs. 1, 2 oder 3 neu festzusetzen ist, die in Z 2 angeführten Zeiten mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Vorrückungsstichtags der Vergleichsstichtag tritt.

Die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder in den Fällen der Z 2 und 3 bei einer den angeführten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung nach § 12 Abs. 2f in der bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung zurückgelegten Zeiten zählen jedoch nicht zur Dienstzeit, wenn sie bei dieser Gebietskörperschaft

oder Einrichtung einen Anspruch auf eine vergleichbare Jubiläumswuwendung bewirkt haben oder für einen künftigen derartigen Anspruch zählen.

Eine **Sonderregelung** besteht für jene Bedienstete, die frühestens mit dem Regelpensionsalter in den Ruhestand treten. Sie erhalten die sogenannte „große Jubiläumswuwendung“ (vier Monatsbezüge), wenn diesem Zeitpunkt mindestens 35 Jahre seit ihrem Jubiläumstichtag vergangen sind bzw. ein BDA von mindestens 35 Jahren erreicht haben. ●



Von Sabine Serafini, Dienst- und Besoldungsreferentin

Neuregelung des Sonderurlaubs zur Vorbereitung auf die Dienstprüfung

Bei besonderen Ereignissen der Bediensteten ist ein Sonderurlaub vorgesehen.

Von Mag.^a Simone Gartner-Springer

Bediensteten kann auf ihr Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Für die Zeit des Sonderurlaubes bleibt der Anspruch auf die vollen Bezüge aufrecht. Der Sonderurlaub ist unabhängig vom Jahresurlaub zu sehen, daher verringern sich die Urlaubstage des Jahresurlaubs durch den gewährten Sonderurlaub nicht.

Sonderurlaubsregelung für Dienstprüfungen für Bedienstete, die der Grundausbildungsverordnung – BMBWF, BGBl. II Nr.97/2023, unterliegen (Anmeldungen zur Grundausbildung ab 1. Dezember 2021):

Zur Vorbereitung auf Dienstprüfungen, die zur Erfüllung eines Ernennungs- bzw. Definitivstellungserfordernisses abgelegt werden müssen, ist dem Kandidaten bzw. der Kandidatin entsprechend seiner/ihrer dienstrechtlichen Einstufung zur Vorbereitung auf die Dienstprüfung Sonderurlaub im folgenden Ausmaß zu gewähren:

- Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe A1, A, v1, A2, B, v2 sowie A3, C, v3 (Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter, Rechnungsführerinnen/Rechnungsführer, Wirtschaftsleiterinnen/Wirtschaftsführer)
 - a) elektronische Prüfung an der VAB (Basislehrgang)
 - b) mündliche Prüfung an der VAB (Basislehrgang) jeweils 3 Arbeitstage
 - c) Absolvierung der jeweiligen Prüfung der Fachspezifischen Ausbildung entsprechend der Anlage 2 der Grundausbildungsverordnung 3 Arbeitstage
- Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe A3, C, v3 (Sekretariatsmitarbeiterinnen/Sekretariatsmitarbeiter) und A4, D, v4 (Schreibkräfte)
 - a) elektronische Prüfung an der VAB (Basislehrgang)

- b) mündliche Prüfung an der VAB (Basislehrgang) jeweils 3 Arbeitstage
- Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe A4, D, v4 (Schulwartinnen/Schulwarte)
 - a) Übersichtsprüfung im Rahmen der Allgemeinen Ausbildung
 - b) Absolvierung der jeweiligen Prüfungen der Fachspezifischen Ausbildung entsprechend der Anlage 2 der Grundausbildungsverordnung jeweils 3 Arbeitstage
- Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe A3, A4, A5, C, D, v3, v4, h1, h2, h3 (handwerkliche und sonstige Verwendungen)
 - a) Übersichtsprüfung im Rahmen der Allgemeinen Ausbildung 3 Arbeitstage

Die Anreise zu Teilprüfungen sowie die Prüfungen selbst finden während der Dienstzeit statt. Bei Anrechnungen auf die Grundausbildung ist der Sonderurlaub entsprechend zu aliquotieren. Hinsichtlich der Teilbeschäftigten wird von einem fiktiven Normaldienstplan ausgegangen. Zudem wurde die Höhe der Belohnung für mit Auszeichnung absolvierte Gegenstände der Dienstprüfung für Bedienstete, die der Grundausbildungsverordnung – BMBWF, BGBl. II Nr.97/2023, unterliegen, neu geregelt: Für jede mit Auszeichnung absolvierte Prüfung wird eine Belohnung in der Höhe von Euro 100,- gewährt.

Für jene Bediensteten, deren Anmeldung zur Grundausbildung vor dem 1. Dezember 2021 erfolgte, gilt die bisher geltende Regelung. ●

Gehaltsverhandlungen eingefordert!

GÖD-Vorsitzender Mag. Dr. Ekehard Quin fordert im Brief an Vizekanzler Werner Kogler eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen für 2024.

„Die letzten Jahre waren äußerst fordernd: Corona-Pandemie, Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, explodierende Energiepreise und stark steigende Inflation. Alle Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst haben wesentlich dazu beigetragen, dass die negativen Auswirkungen begrenzt werden konnten. (...) Der durch die prekäre Personalsituation ausgelöste enorme Arbeitsdruck wirkt sich negativ auf die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes aus, wodurch es immer schwieriger wird, am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Der enorme Preisanstieg – sowohl im Energiebereich als auch bei Gütern des täglichen Bedarfs – belas-

tet mittlerweile alle Kolleg:innen enorm, die quasi in Vorleistung getreten sind und sich nun einen Gehaltsabschluss erwarten, der diesen Einkommensrückstand wieder wettmacht. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen, die eine dauerhafte Sicherung und Stärkung der Kaufkraft aller öffentlich Bediensteten gewährleistet. (...) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ersucht um zeitgerechte Aufnahme von Gehaltsverhandlungen, damit das zu erzielende Abkommen mit 1. Jänner 2024, nach Ablauf des aktuellen Gehaltsabkommens, in Kraft treten kann.“

Reimi

Es war sehr schön!

*Wer es nicht weiß, der ahnt es schon
auch Reimi geht in Pension.*

*Es war im Jahr 2001,
schon damals war das Reimen meins,
da meinte man, es schade nicht,
ziert uns're Info ein Gedicht.*

*So mancher Sager in mir keimte,
den ich dann halt zusammenreimte.
Einmal ist Schluss, drum sag ich heut':*

*„Es war sehr schön
und hat mich g'freut!“*

Ihre Meinung ist wichtig!

Das BMBWF führt gemeinsam mit dem BMKÖS im Zeitraum vom 16. Oktober bis 5. November 2023 die Bundesmitarbeiter:innen-Befragung 2023 durch. Die Befragung wird von Statistik Österreich abgewickelt. Dabei erhalten Sie von Statistik Österreich Ihre vertraulichen Zugangsdaten zum Online-Fragebogen sowie weitere Informationen zur Befragung. In der Befragung geht es um Ihre Meinung zu wichtigen Themen wie Arbeitsbedingungen, Führung und Zusammenarbeit. Ihre Rückmeldungen ermöglichen ein repräsentatives Stimmungsbild zu aktuellen Rahmenbedingungen des Arbeitens. Sie bilden das Fundament für eine positive Weiterentwicklung Ihres Arbeitsumfeldes.

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

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

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort