



BS^{info}.3

Nr. 4
Dezember 2002

Die Bundessektionsleitung wünscht Ihnen

**Frohe Festtage,
Erfolg und Gesundheit
für das neue Jahr!**

inhalt

> Erfolgsbilanz des
ZA-Unterrichtsverwaltung 3

> Klarstellung der
Sonderurlaube 4

> Lebensbegleitendes
Lernen 6

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege!



Presse-
referent
der BSL

Viele Kolleginnen und Kollegen stellen immer öfter die Frage: Warum muss eigentlich bei jedem Regierungswechsel eine neue Aufteilung der Ministerien erfolgen? Würde es nicht Sinn machen, eine fixe Zuordnung von Agenden

auf beispielsweise zehn Ministerien zu beschließen?

Eine Antwort zu finden, stellt sich als „Herausforderung der besonderen Art“ dar. Einerseits würde man durch eine fest geschriebene Zuordnung von Bereichen auf ebenfalls fixierte Ministerien eine gewisse Kontinuität der Verwaltung und der Organisation erreichen, andererseits wäre die politische Flexibilität natürlich eingeschränkt. Dabei wichtig scheint mir allerdings die wesentlich bessere Transparenz für den Bürger zu sein, wobei ein Vergleich der politischen Leistungen auch erleichtert würde. Dass damit Kosten einzusparen wären, ist ein kleines Zusatzargument. All diese und noch viel mehr Fragen und Überlegungen sind natürlich den politischen Verantwortlichen unserer Republik zu stellen. Ob sich dafür eine Einigung über die Parteigrenzen hinweg finden ließe, wage ich zu bezweifeln.

Herzlichst, Ihr

Gerhard Seier



Elisabeth
Haumer,
Referentin für
Dienst- und
Besoldungs-
recht

Bundesbediensteten-Sozialplangesetz

Als Dienstrechtsreferentin der Bundessektion Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft möchte ich anlässlich der großen Nachfrage zu diesem Thema zu den beiden gefragtesten Punkten – Vorruhestand und vorzeitigem Ruhestand – vor dem Auslaufen des Modells des Vorruhestandes nochmals auf die mögliche Inanspruchnahme hinweisen: Der Vorruhestand = Karenzurlaub vor Ruhestandsversetzung bzw. einverständlicher Lösung des Dienstverhältnisses, ist nur möglich, wenn der Dienstgeber ihn anlässlich der Auflassung des Arbeitsplatzes anbietet und der Bedienstete (Beamte und VB) das 55. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Karenzierung vollendet hat. Angebote seitens des Dienstgebers können im Hinblick auf die 14-tägige Zustimmungsfrist der Betroffenen nur mehr bis etwa Mitte Dezember dieses Jahres erfolgen. Sie können sich jedoch auch auf Arbeitsplatzauflösungen beziehen, welche erst 2003 wirksam werden. Der betroffene Bedienstete muss noch in diesem Kalenderjahr seine Erklärung, einverstanden zu sein und mit dem frühestmöglichen Termin in Pension zu gehen, abgeben. Der Vorruhestand kann aber durchaus erst im Laufe des nächsten Kalenderjahres ange treten werden.

Der vorzeitige Ruhestand kann noch bis zum Ende des Jahres 2003 von Beamten beantragt werden. Voraussetzung ist lediglich die Vollendung des 55. Lebensjahres, eine Auflassung des Arbeitsplatzes bzw. ein Angebot des Dienstgebers ist nicht erforderlich. Allerdings wirkt sich der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestandes auf Dauer auf die Pensionshöhe aus. Für jeden Monat, der vor der frühestmöglichen Ruhestandsversetzung durch Erklärung liegt, erfolgt ein Abschlag in der Höhe von 0,3333 Prozent der Ruhegenussbemessungsgrundlage.

Im Falle auftretender Fragen stehe ich wie bisher gerne persönlich zur Verfügung.

Advent, Advent, ein Lichtlein brennt!

Du, Weihnachtsmann, kumm mit dein Sackerl.
Du, Christkind, bring uns viele Packerl.
Nur eines wolln wir heuer net:
Schon wieder a neichs Sparpaket.

Net eins, net zwei, net drei, net vier,
de lasst's schön draussen vor der Tür!

Foto: Andreas Stepan

Erfolgsbilanz des ZA-Unterrichtsverwaltung für 2002

Wir leben in einer rasend schnellen Zeit. Man hat vielleicht noch nicht einmal die Urlaubsfotos einsortiert, schon steht Weihnachten vor der Tür und damit der Jahreswechsel. *Von Erwin Scharitzer, Vorsitzender des ZA, Mitglied der BSL*

Was erreichte der ZA in diesem schon fast vergangenen Jahr 2002? Gibt es Positives zu berichten? Ja, das gibt es! Trotz der immer schwieriger werdenden Arbeitsplatzbewertungsverhandlungen mit dem BMÖLs konnten in zwei Verhandlungsrunden doch einige Arbeitsplatzbewertungen verbessert werden.

In diesem Zusammenhang muss einmal Dank an MinRat. Dr. Wilhelm Liebsch und auch an seine Mitarbeiter im BMBWK ausgesprochen werden. Tolle Vorbereitungsarbeit seines Teams und sein Verhandlungsgeschick sind Basis dafür, dass der ZA auch erfolgreich sein kann. Die Personalausstattung der HTLs wurde neu systemisiert und zukunftsorientiert verbessert. Die autonome Belohnungsmöglichkeit auf Landesebene durch die Landesschulräte konnte aufrecht erhalten werden.

Wir bleiben am Ball

Anlässlich der notwendigen Euro-Umstellung konnte der ZA Erhöhungen bei den Geldaushilfen etc. erreichen.

Im Zusammenhang mit dem Pilotprojekt Hartberg „Reform der Verwaltung an einem Bundesschulzentrum“, wurden in den ersten Etappen wesentliche positive Organisationsänderungen vereinbart. Die erste professionell durchgeführte Erhebung über die Arbeitsplatzzufrieden-



Auf Initiative des ZA-Vorsitzenden ADir. Erwin Scharitzer verlieh Bundesministerin Elisabeth Gehrler am 13. 11. 2002 an Kolleginnen und Kollegen aus dem Verwaltungsbereich das Bundesehrenzeichen in Anerkennung besonderer Verdienste um das Gemeinwesen, die durch ehrenamtliche unentgeltliche Leistungen im Rahmen von Freiwilligen Organisationen und Freiwilligen-Initiativen erbracht wurden .

heit unter den Schulwarten und Reinigungskräften in Österreich hat die schwierige Situation der Betroffenen sehr verdeutlicht und dokumentiert.

Verleihung durch BM Gehrler

Es gibt die erste Wandzeitung des BMBWK, die ausschließlich dem Verwaltungspersonal gewidmet ist. BM Elisabeth Gehrler verlieh 40 Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Bundesverwaltung, LSR und Bundesschulen, welche sich eh-

renamtlich bei Rettung, Feuerwehr etc. betätigen, das Bundesehrenzeichen für soziales Engagement. In vielen Einzelfällen konnte der ZA Kolleginnen und Kollegen helfen. Für 2003 wünsche ich uns und allen



Kolleginnen und Kollegen weiterhin viel Erfolg ! ◆

**Erwin Scharitzer,
Vorsitzender des ZA,
Mitglied der BS3**

Sonderurlaube

Aufgrund einer Intervention der Landesvertretung kam es zu einer Wiederverlautbarung und Klarstellung betreffend Sonderurlaube für alle Bediensteten unseres Ressorts (RS 29/2002).

Von *Monika Jantschitsch, Vorsitzende der BS 3*



Klar gestellt wurde, dass dem Dienststellenleiter die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen obliegt.

Grundsätzlich muss angemerkt werden, dass sämtliche Sonderurlaube nachträglich der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden sind (z. B. AHS-Schulwart benötigt aus persönlichen Gründen – wie oben angeführt – einen Sonderurlaub. Er beantragt diesen beim Direktor seiner Schule, der bewilligt den SOU mündlich. Die Sekretärin muss den genehmigten Sonderurlaub sodann im PIS eintragen oder eine schrift-

liche Meldung an den LSR ans zuständige Personalreferat eingeben).

Achtung: Für ausgegliederte Einrichtungen unseres Ressorts gelten diese Sonderurlaubsbestimmungen nur für Beamtinnen und Beamte. Für alle anderen Kolleginnen und Kollegen der (ausgegliederten) wissenschaftlichen Anstalten müsste der zuständige Betriebsrat eine eigene Betriebsvereinbarung diesbezüglich treffen!

Werte Kollegin, werter Kollege, ich hoffe, dass damit einige Unklarheiten beseitigt werden konnten und verbleibe mit den besten gewerkschaftlichen Wünschen. ♦

Folgende Richtlinien wurden vereinbart:

Verehelichung	bis zu 3 Arbeitstagen
Geburt eines Kindes	bis zu 3 Arbeitstagen
Verehelichung von Geschwistern oder eigenen Kindern, silberne Hochzeit des Bediensteten, silberne oder goldene Hochzeit der Eltern	1 Arbeitstag
Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- (Wohn)ortes	1 Arbeitstag
Übersiedlung mit Familie bei Versetzung in einen anderen Dienstort bzw. Wohnort (z. B. von Wien nach NÖ)	bis zu 3 Arbeitstagen
Tod des Ehepartners	bis zu 3 Arbeitstagen
Tod eines Elternteiles, von Kindern, Geschwistern, Schwieger- od. Großeltern	bis zu 2 Arbeitstagen
Tod von anderen Familienangehörigen, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten	bis zu 2 Arbeitstagen
Zur Ablegung von Dienstprüfungen (nur bei erstmaliger Zulassung zu einer bestimmten Prüfung!)	Prüfungsurlaub von 10 Tagen + Prüfungstage !

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide

Zum besseren Verständnis laut Rechtsauskunft von Mag. Stefan Jöchtl (GÖD-Zentrale):

Das Vorliegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit führt nur dann zu einer Erhöhung des Urlaubsausmaßes, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- 1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes;**
- 2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste einer Gebietskörperschaft;**
- 3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs 1 oder 2 Behinderteneinstellungsgesetz;**
- 4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs 2 Invalideneinstellungsgesetz.**

Da die erforderlichen Bescheide gemäß § 14 Abs 1 oder 2 Behinderteneinstellungsgesetz, die die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten aussprechen, erst ab einem Grad der Behinderung von 50 % erlangt werden können, erhöht sich das Urlaubsausmaß für behinderte Kolleginnen und Kollegen erst ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 %.

Neuorientierung für Universitätsbedienstete

Mit 1. 1. 2004 bricht für die allgemeinen Universitätsbediensteten (Vertragsbedienstete) eine neue Ära an. Diese kleine, aber wichtige Gruppe scheint besonders geeignet für das „Vorarlberger Modell“ zu sein. Von Ing. Ekkehart Tögel

Mit Gültigwerden des UG 2002 werden die Vertragsbediensteten normale Bedienstete der Universitäten. Als Kollektivvertrag gilt dann momentan das Vertragsbedienstetengesetz. Dieses gilt dynamisch, das heißt, Änderungen des Gesetzes werden automatisch in diesen Kollektivvertrag übernommen. Wahrscheinlich wird schon in naher Zukunft ein eigenständiger Kollektivvertrag ausgehandelt werden. Es muss schon jetzt unser Bestreben sein, ein Maximalergebnis zu erreichen.

Notwendige Neuorientierung

Die Gruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten bildet zwar nur einen sehr kleinen, aber dennoch wichtigen Teil in der Gesamtzahl der öffentlich Bediensteten. Ich behaupte allerdings, dass ohne die qualifizierte Arbeit der allgemeinen Bediensteten der Betrieb an unseren Universitäten augenblicklich zusammenbrechen würde. Gerade deshalb scheint unsere Gruppe besonders geeignet und prädestiniert, für sie ein Dienst- und Besoldungssystem nach „Vorarlberger Modell“ einzuführen. Dies würde das anzustrebende Nulldefizit nicht in Gefahr bringen, könnte aber andererseits als Modell für ein neues allgemeines Dienst- und Besoldungssystem dienen.



Ing. Ekkehart Tögel, Mitglied der BS 3

Eine weitere, besonders dafür geeignete Bedienstetengruppe, wären die Mitarbeiter der Unterrichtsverwaltung.

Vorarlberger Modell wird geprüft

Ich bin überzeugt, dass eine solche Neuorientierung zu einer vernünftigen, zukunftssträchtigen und dauerhaften Konsenslösung führen könnte. Besonders auch deshalb, da beim „Vorarlberger Modell“ zwar alle Neueintretenden in das neue System übernommen werden, für alle anderen aber ein freiwilliger Übertritt vorgesehen ist.

Entsprechende Vorschläge habe ich vor einiger Zeit dem Ministerium übermittelt. Frau Minister Gehler, die das „Vorarlberger Modell“ ja sehr gut kennt, hat diese an die zuständigen Beamten zur Prüfung der Umsetzbarkeit weitergegeben.

Ein solches Dienst- und Besoldungsrecht wäre ein echter Fortschritt für die Bediensteten im Bereich der Bundessektion Unterrichtsverwaltung – Wissenschaft. ♦

Webtipp:

Dieses „Vorarlberger Modell“ finden Sie auf unserer Homepage unter:
<http://www.uibk.ac.at/c/cd/cd0400/>

Lebensbegleitendes Lernen

Bildung sollte niemals enden. Daher muss es dem Dienstgeber ein wichtiges Anliegen sein, seine MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung zu unterstützen. Von Mag. Christian Rubin, Schriftführer der BS 3



Lebensbegleitendes Lernen ist eine an uns alle gerichtete Anforderung, damit Bildung nicht mit dem Schulabschluss, einer Berufsausbildung, einem Universitätsabschluss oder einer Dienstprüfung endet, sondern Bildung zunehmend zu einem vielschichtigen und laufenden dynamischen Prozess macht.

Weiterbildung ist als Mischung zwischen Vermittlung von Allgemeinbildung und berufsspezifischer Zusatzqualifikation das beständige Streben um die Erhaltung und Entwicklung bestehender Wissens- und Bildungsstandards. Sich rasch verändernde berufliche Qualifikationsvoraussetzungen verlangen immer häufiger nach zusätzlichen, ergänzenden wie auch völlig neuen Grundqualifikationen. Dort, wo sich bestehende Aufgabengebiete verändern oder vielleicht sogar ganz wegfallen, bedarf es neben einer rechtzeitigen und fundierten Vorbereitung viel Energie und Engagement der betroffenen Personen, sich diesen Umfeldänderungen anzupassen. Die Eigenverantwortung, sich mit den persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinanderzusetzen und den Mut und die Energie für Weiterbildung aufzubringen, kann uns niemand abnehmen. (Die KollegInnen bei der Finanz sind bei der Geltendmachung von EDV- und Sprachkursen als Werbungskosten im Rahmen der Steuererklärung sehr großzügig!)

Qualifizierung ist gefragt

Gleichzeitig muss sich auch der Dienstgeber überlegen, welche Qualifikationen und Kenntnisse seine MitarbeiterInnen derzeit am konkreten Arbeitsplatz benötigen und welche diese mittel- bis langfristig generell in der Organisation beherrschen sollten.

Die Qualifizierung der MitarbeiterInnen, die Schaffung von „Humanressourcen“, wird – neben dem Wissens- und Informationsmanagement – auch für den öffentlichen Dienst ein immer bedeutender werdender, wenn nicht sogar existenzieller Faktor. Im Deregulierungsgesetz des Öffentlichen Dienstes 2002 vom 9. August 2002 wurde die Aus- und Weiterbildung der Beamten grundsätzlich neu geregelt.

Mitarbeitergespräche helfen

Für die Neugestaltung der MitarbeiterInnenweiterbildung ist die Erhebung der bestehenden Qualifikationen und die Information an die KollegInnen über Ziele und Wünsche des Dienstgebers/Dienstvorgesetzten von besonderer Bedeutung. Insbesondere das Mitarbeitergespräch kann für die Erstellung eines individuellen „Entwicklungsplans“ mit zweckmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen genützt werden.

Parallel sollte aber auch ein „Personal- und Organisationsentwicklungsplan“ für gesamte Organisationseinheiten erstellt werden, in dem auch Weiterbildungsmaßnah-

men und Weiterbildungsangebote festzuhalten sind. Die konkrete Vorgangsweise bei der Gestaltung sowohl eines Personal- als auch eines Organisationsentwicklungsplans umfasst eine Zielkontraktierung (beteiligte Personen, Organisationseinheiten), in der die angestrebten Veränderungen festzuhalten sind, eine Grobanalyse und erste Konzepte, eine Ist-Analyse und die Soll-Analyse, eine Potenzialbewertung gefolgt von der Umsetzungsplanung und einer Detailkonzeption sowie die Umsetzung und das abschließende Erfolgscontrolling.

Gesteuert wird ein solcher Prozess durch ein entsprechendes Projektmanagement (Planung, Steuerung, Kommunikation,...) und sinnvollerweise begleitet von der Installierung einer Lernplattform und von Steuerungs- und Controllingssystemen, um auf Änderungen oder Abweichungen rechtzeitig reagieren zu können. Wenn diese „Grundregel“ bei Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung entsprechend berücksichtigt wird, kann die Gefahr eines „Vorbeiproduzierens am Markt“ deutlich reduziert werden.

Durch eine gezielte Personal- und Organisationsentwicklung im öffentlichen Dienst wird dafür Sorge zu tragen sein, dass die MitarbeiterInnen die nötige Qualifikation, Vorbereitung und damit auch Motivation für ihre momentane, aber auch zukünftige Tätigkeit erhalten. ♦

Pensionskassenmodell, Teil 3

Perspektiven - Ausblick

Natürlich taucht bei entsprechend langfristigen Planungen immer wieder die Frage auf, inwieweit die geleisteten Einzahlungen auch in einigen Jahren noch gesichert sind und dann auch wirklich zur Verfügung stehen.

Zur Absicherung sind gerade für den Bereich der Pensionskassen strenge rechtliche Kontroll- und Überprüfungsmechanismen vorgesehen.

Die Bundespensionskasse unterliegt als Aktiengesellschaft den gesetzlichen Bestimmungen des Aktiengesetzes. Darüberhinaus noch den Spezialvorschriften für Pensionskassen, die den Betrieb einer Pensionskasse von der Konzessionserteilung durch den Bundesminister für Finanzen abhängig macht. Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen hat dieser die erteilte Konzession auch wieder zurückzuziehen. Der Geschäftsbetrieb darf erst nach Bewilligung des Geschäftsplanes aufgenommen werden, der die exakten Angaben und Daten zum Betrieb des Pensionskas-

sengeschäftes enthalten muss, wobei ein zu bestellender unabhängiger versicherungsmathematischer Sachverständige (Prüfaktuar) die Geschäftsgebarung zu überprüfen und auch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu kontrollieren hat.

Die Geschäfte der Bundespensionskasse, die ausschließlich die Tätigkeit der Pensionkassenverwaltung umfassen dürfen, werden von zwei Vorständen geführt. Besonders zu erwähnen ist noch, dass dem Aufsichtsrat der Bundespensionskassen AG sechs Vertreter der Leistungs- und Anwartschaftsberechtigten angehören, deren Aufgabe darin liegt, die Interessen der anwartschaftsberechtigten Vertragsbediensteten zu wahren und auf eine zukunftsorientierte und ertragreiche Geschäftsführung zu achten. Nachdem sich die Sozialpartner auf die grundsätzlichen Eckpfeiler der neuen Abfertigungsregelung für die Privatwirtschaft geeinigt haben, wird eine ähnliche Lösung für den Bundesbereich anzustreben

sein. (Für neue Arbeitsverhältnisse gilt ein neues Abfertigungsrecht mit laufenden Beitragszahlungen der Arbeitgeber an Abfertigungskassen, die Abfertigungsbeiträge werden auf individuelle Abfertigungskonten eingezahlt und von der Kasse – ähnlich der bestehenden Pensionskassenvorsorge – veranlagt. Vorgesehen ist ein eigenes „Abfertigungskassengesetz“, das sich am „strengen“ Pensionskassengesetz orientiert, weiterhin steuerrechtliche Begünstigung.) Auf Grund der bisher sehr guten Partnerschaft mit der Bundespensionskasse AG erscheint es sinnvoll und zweckmäßig, einen kompetenten Ansprechpartner in Fragen der Pensions- und Abfertigungsvorsorge für den Bundesbereich zu haben.

Abschließend bleibt zu betonen, dass dieser Überblick keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sondern eine kleine Hilfestellung bei der Beantwortung grundsätzlicher Fragen der Betriebspensionsvorsorge bieten soll. ◆

Erste Wandzeitung für Verwaltungsbedienstete



Dieses Foto ist Bestandteil der ersten Wandzeitung des BMBWK für das Verwaltungspersonal an Bundesschulen



Hinweis

Wer Berufstitel oder Amtstitel bei seiner GÖD-Adresse angeführt haben möchte, wird ersucht, dies der Bundessektion mitzuteilen.

BS 3-Hotline

Haben Sie Fragen?

Brauchen Sie Hilfe?

Dann rufen Sie uns doch an oder schreiben bzw. mailen Sie uns:

Tel.: 01/533 33 40-115 oder 122,

E-Mail: office.bs3@goed.at

GÖD BS 3, 1010 Wien, Gonzagagasse 12/DG.

Wir beraten Sie gerne in allen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten oder versuchen für Sie eine Lösung zu finden!

IMPRESSUM: Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges. m. b. H., A-1230 Wien, Altmanndorfer Straße 154–156. **Herausgeber:** Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, Tel.: 01/533 33 40–115, Fax: 01/533 33 40–124, E-Mail: office.bs3@goed.at **Sekretariat:** Evelyn Jamnig, Montag bis Donnerstag 8 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/533 33 40–115. **Redaktionelle Leitung:** Gerhard Seier, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, E-Mail: g.seier@lsv-t.gv.at. **Konzeption und Produktion:** Modern Times Media VerlagsgesmbH., 4111 Walding, Büro Wien: 01/513 15 50.

Die in der Zeitschrift „BS 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.

Lieber Briefträger, falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Adresse mit.

Name

Straße

Nr.

PLZ

Ort