



# BS<sup>info</sup>.3

Nr. 2  
Juni 2005



Einen erholsamen Sommer  
wünscht die BS 3

Foto: bilderbox.at

## inhalt

- |  |   |  |   |                               |   |
|--|---|--|---|-------------------------------|---|
| > Österreichisches Rezept<br>Sozialpartnerschaft | 3 | > Informationen zum<br>Urlaubsanspruch | 4 | > Organisationen<br>im Wandel | 6 |
|--|---|--|---|-------------------------------|---|

[www.bundessektion3.at](http://www.bundessektion3.at)

# Editorial

## Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die BS3 und der ZA Verwaltung haben in ihren Stellungnahmen zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem u.a. die „Schulen mit Tagesbetreuung“ eingeführt bzw. verstärkt angeboten werden sollen, sehr deutlich auf die vermehrten „Herausforderungen“ für das Verwaltungspersonal hingewiesen.


Es ist jedem Realisten völlig klar, dass die Einführung der Mittags- und Nachmittagsbetreuung und der damit verbundenen Einbehaltung von Kostenbeiträgen, Mithilfe bei verschiedenen organisatorischen Maßnahmen, vermehrte Auskunftserteilung und Hilfestellungen für Eltern, verstärkter Beaufsichtigung in der Mittagszeit – wenn auch formal nicht zuständig, praktisch aber Faktum –, höhere Reinigungsintensität usw., für unsere Kolleginnen und Kollegen in vielen Bereichen Mehrarbeit bedeutet. Selbstverständlich wird diese Mehrbelastung wieder ohne Murren übernommen werden, mit viel Einsatz und zum Teil auch mit Freude. Es muss jedoch in aller gebotenen Deutlichkeit darauf hingewiesen werden, dass wir in vielen Schulen noch immer nicht den vereinbarten Ausstattungsschlüssel erfüllt haben. Es wird höchste Zeit, dass diese Vereinbarungen erfüllt werden und dass die zuständigen Verantwortungsträger ihre Überlegungen und Zielvorstellungen in sichtbare Planstellen umwandeln.

Wenn nun in Pressemeldungen eines Finanzministers, der vorzugsweise in Haushalten mit eigenem Personal für „alles Mögliche“ verkehrt, zu vernehmen ist, dass wieder Einsparungen auch im Unterrichtsbereich geplant sind und ein neuer „Häuptling vom Stamm der Orangen“ eine weitere Steuerreform, finanziert durch eine neuerliche Verwaltungsreform fordert, wird klar, dass die Gewerkschaft und die Personalvertretung einer Zeit mit schwierigen Aufgaben entgegengehen.

Eines ist jedoch ebenso klar: Mehr Arbeit mit weniger Personal mag zwar in Politiker- und Wirtschaftsohren, die in letzter Zeit kaum noch zu unterscheiden sind, verlockend klingen, wird jedoch in der Schulpraxis nicht gelebt werden können.

Interessanterweise wundern sich so viele hoch bezahlte Experten und politische Entscheidungsträger über steigende Arbeitslosenzahlen und vergessen dabei auf die Verantwortung des Arbeitgebers Bund, der nicht nur aus reiner Verwaltung besteht. Übrigens sind Agenturen nicht zwingend die Lösung für effizienten Einsatz von Steuergeldern.

Mit den besten Wünschen für einen erholsamen Sommer  
Ihr



Gerhard Seier



Pressereferent  
der BS 3

## VOR DEN VORHANG

von Kollegin Anna Fink

**Besonderer Dank für eine langjährige Mitarbeiterin – Frau Gerda Haumer – Laborantin**

Ein unglaubliches Arbeitsleben geht zu Ende, fünfzig Jahre Arbeit, davon seit Jänner 1984 an der HBLVA für chemische Industrie als Laborantin und nicht einen einzigen Tag im Krankenstand. Die gute Seele des Biolabors verlässt mit Ende März unser Haus, um in den wohl-



Gerda  
Haumer

verdienten Ruhestand zu treten. Einundzwanzig Jahre, immer und jeder Zeit, für alle eine hilfsbereite Hand, nie ein lautes oder unfreundliches Wort und die Geduld in Person. Ihre Schüler, Professoren und Kollegen werden sie sehr vermissen und sehr oft mit Wehmut an sie denken. Alles Liebe und Gute unserer Kollegin Gerda Haumer zur Pensionierung. Ein herzliches Danke für deine immer bescheidene, ruhige, freundliche, hilfsbereite, kollegiale und zuverlässige Art. In diesem Sinne erlaubt sich auch die BSL alles Liebe und Gute sowie Gesundheit für den kommenden, neuen Lebensabschnitt zu wünschen !

**Redaktionsschluss**  
für die nächste Ausgabe:  
**5. September 2005**

**IMPRESSUM: Herausgeber und Medieninhaber:** GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. **Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich:** Gerhard Seier, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, E-Mail: g.seier@lrs-t.gv.at. **Sekretariat:** Kerstin Wieder, Montag bis Donnerstag 9 – 15 Uhr, Freitag 8 – 12 Uhr, Tel.: 01/534 54-115. **Produktion und Konzeption:** Modern Times Media VerlagsgesmbH., 4020 Linz, Büro Wien: 01/513 15 50. **Druck:** Niederösterreichisches Pressehaus, Druck- und Verlagsges.m.b.H., 3100 St. Pölten. **DVR-Nr.:** 0046655. Die in der Zeitschrift „BS3 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.

# Sozialpartnerschaft

**Ein österreichisches „Rezept“ für „sozialpolitisch gelebtes Miteinander“ ist 60 Jahre jung.**

Von *Monika Jantschitsch, Vorsitzende der BS 3*

**U**nser Land begeht heuer zahlreiche Jubiläen. Eines davon ist das 60-jährige Bestehen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Einer der bestehenden Sozialpartner jeder Regierung. Was bedeutet Sozialpartnerschaft in der heutigen Berufs- und Lebenswelt? Kurz und bündig gesagt: **Freiwillig miteinander reden und nach Lösungen (Kompromissen) suchen.**

## Gemeinsame Problemlösung

Sucht man im Internet das Wort „Sozialpartner“ so findet man unter anderem Folgendes: **Die vier großen Interessenverbände: ÖGB, WKÖ, BAK und PRÄKO-LWK ...**

Die Zusammenarbeit der Verbände hat sich seit 1957 wesentlich in den Einrichtungen der **Paritätischen Kommission** vollzogen. In dieser sind die Spitzenrepräsentanten von Regierung und den vier großen Interessenverbänden vertreten. Das Wesen der Sozialpartnerschaft besteht darin, dass sich diese vier großen Interessenorganisationen **zu gemeinsamen längerfristigen Zielen der Wirtschafts- und Sozialpolitik** bekennen und die Überzeugung teilen, dass diese Ziele durch Zusammenarbeit und durch koordiniertes Handeln der großen gesellschaftlichen Gruppen auf dem Dialogweg besser erreicht werden können als durch offene Austragung von Konflikten ...

**Sozialpartnerschaft bedeutet aber nicht, dass Interessengegensätze ne-**

**giert werden.** Vielmehr ist sie eine Methode, wie zwischen gegensätzlichen wirtschaftlichen und sozialen Interessen ein **Ausgleich** gefunden werden kann, und zwar durch das **Bemühen um gemeinsame Problemlösungen zum Vorteil aller Beteiligten, durch die Bereitschaft zum Kompromiss.**

Dies erfordert jedoch eine permanente **Gesprächsbasis** und einen laufenden **Informationsaustausch.**

**Man findet aber auch nachfolgende Aussage:** Eine „Sozialpartnerschaft neu“ hat der Wiener Weihbischof Helmut Krätzl gefordert ..., **der heutige Wohlstand und die soziale Sicherheit in Österreich ist vor allem der solidarischen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verdanken.** Die **klassische Form** der österreichischen Sozialpartnerschaft **existiere aber nicht mehr.** Das hätten die innenpolitischen Entwicklungen in den vergangenen Jahren gezeigt. **Es brauche eine „Sozialpartnerschaft neu“, die sich als „Managerin des Wandels“ und als „Zukunftskonzept für Europa“ bewährt ...**

Gerne greife ich die Worte von Weihbischof Krätzl auf und würde mir (uns) sehr wünschen, dass die **Personalvertretung** und **gewerkschaftliche** Standesvertretung jene Wertschätzung in der „**kleinen Sozialpartnerschaft**“ (= bessere Kommunikation zwischen Dienstgebervertretung und Dienstnehmervertretung) erfahren würde, die ihr meiner Meinung nach zusteht.



**Monika Jantschitsch**

## Gelebte Sozialpartnerschaft

Viele Klagen unserer örtlichen Personalvertreter/innen geben Anlass zur Sorge, dass diese, sehr **bewährte** und österreichische Form der **Sozialpartnerschaft** leider **nicht wirklich „gelebt wird“.** Dienststellenleiter/innen erachten es als „unnötig und viel zu Zeit aufwendig“ mit der Personalvertretung des Verwaltungspersonals zu **reden**, zu verhandeln, nach gemeinsamen Lösungen bzw. Kompromissen zu suchen.

Dabei vergessen diese Damen und Herren, dass „gelebte Sozialpartnerschaft“ in der Regel sozialpolitische Probleme an der Dienststelle vermeiden kann.

Nachfolgendes würde ich gerne so manchem/er **„Verhandlungspartner/in“** ins **„Stammbuch schreiben“:**

Auch in der heutigen, schnelllebigen und von Veränderungen geprägten Berufswelt, sollten manche Grundsätze Geltung haben, wie **z.B. Solidarität und Beachtung der Menschenwürde, des Gemeinwohls und der gegenseitigen Wertschätzung!**

Es wäre sehr wohltuend, wenn das besondere Jubiläumsjahr 2005 **Grund und Anlass zum Umdenken** bewirken könnte ... **auch oder gerade im Öffentlichen Dienst!** ♦

# Sommerzeit – Ferienzeit – Urlaubszeit

## Die wichtigsten Infos, um die kostbare Urlaubszeit unbeschwert verbringen zu können.

Von Johann Pauxberger, Vorsitzender des Zentralausschusses

Johann  
Pauxberger



Der Sommer naht mit Riesenschritten und für viele Kolleginnen und Kollegen ergeben sich Fragen zum Erholungsurlaub. Im Folgenden sollen die häufigsten Fragen möglichst kurz und dennoch informativ und verständlich beantwortet werden.

### • Ab wann habe ich

#### Anspruch auf Erholungsurlaub, wie hoch ist er?

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt in jedem Kalenderjahr bei einem „Dienstalter“ von weniger als 25 Jahren 200 Stunden, bei einem „Dienstalter“ von 25 Jahren 240 Stunden. In dem Kalenderjahr in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub.

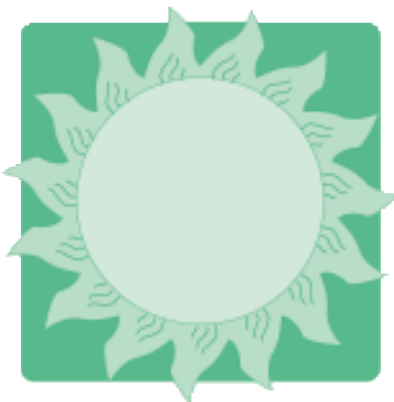
Beispiel: Dienstantritt: 1. März, Urlaubsanspruch per 15. März: 17 Stunden ( $200 : 12 = 16,67 =$  gerundet 17 Stunden), Urlaubsanspruch am 2. Mai: 51 Stunden ( $200 : 12 \approx 17$  Stunden  $\times 3$ ), Urlaubsanspruch ab 1. September: 200 Stunden

### • Was versteht man unter Dienstalter?

Im Urlaubsrecht versteht man unter Dienstalter jene Zeit die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgeblich ist. „Öffentliche Zeiten“ vor Vollendung des 18. Lebensjahres sind hinzuzurechnen.

Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter wird für das laufende Kalenderjahr dann geltend, wenn es vor dem 1. Oktober erreicht wird.

1. Beispiel: Vorrückungstichtag: 3. 9. 1980, Urlaubsanspruch für 2005: 240 Stunden
2. Beispiel: Vorrückungstichtag: 3. 10. 1980, Urlaubsanspruch: 240 Stunden erst ab 2006



### • Kann ich mir aussuchen, wann ich auf Urlaub gehen darf?

Bei der Einteilung des Urlaubes sind einerseits dienstliche und andererseits auch persönliche Interessen der Bediensteten zu berücksichtigen und abzuwägen.

Rechtlich klar festgeschrieben ist lediglich der Anspruch der Bediensteten die Hälfte des Urlaubes ungeteilt in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus ist gemäß § 9 Abs. 2 PVG mit dem Dienststellenausschuss bei der Urlaubseinteilung oder deren Abänderung das Einvernehmen herzustellen.

### • Wann verfällt der Urlaub?

- a) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde.
- b) Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

### Faustregel:

- a) Jene Tage, die über das zweifache Urlaubsausmaß hinausgehen, verfallen.
- b) Jene Tage, die über das dreifache Urlaubsausmaß hinausgehen, verfallen.

### • Darf ich auf den Urlaub des nächsten Jahres zugreifen?

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände kann auf Antrag auch auf den Urlaub des nächsten Kalenderjahres zugegriffen werden.

### • Was passiert, wenn ich im Urlaub erkrankte?

Eine Erkrankung, die länger als drei Kalendertage dauert, ist der Dienststelle unverzüglich zu melden. Wird ein ärztliches Zeugnis über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorgelegt (Im Ausland ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt aus-



gestellt wurde), so wird die Dauer der Erkrankung nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet.

#### • Muss ich den Urlaub in ganzen Tagen verbrauchen?

Der Verbrauch des Urlaubs ist nur tageweise zulässig. Es sind so viele Stunden als verbraucht anzurechnen, als in diesem Zeitraum nach Dienstplan Dienst zu leisten wären. Um stundenweise „frei“ zu bekommen, besteht allerdings die Möglichkeit Zeitguthaben oder eine Zeitschuld in Kauf zu nehmen, zu verbrauchen bzw. (dort wo Gleitzeit nicht üblich ist) die Stunden einzuarbeiten.

#### • Was geschieht wenn sich mein Beschäftigungsausmaß ändert?

Teilbeschäftigte haben den aliquoten Urlaubsanspruch (z.B.: Halbbeschäftigte 100 bzw. 120 Stunden).

Ändert sich das Beschäftigungsausmaß während eines Kalenderjahres, so ist das Urlaubsausmaß entsprechend dem über das ganze Kalenderjahr gemessene durchschnittliche Beschäftigungsausmaß neu zu bemessen.

Beispiel:

6 Monate mit 20 WST beschäftigt  
6 Monate mit 40 WST beschäftigt  
Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß = 30 WST = 75 %  
Urlaubsausmaß 75 % von 200 Stunden = 150 Stunden

#### • Haben Invalide mehr Urlaubsanspruch?

Für Invalide erhöht sich das Urlaubsausmaß, abhängig vom Ausmaß der Erwerbsunfähigkeit, um 16 bis 40 Stunden (§72 BDG bzw. § 27b VBG).

**Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen schon jetzt einen erholsamen und unbeschwerten Urlaub!** ◆



SchulungsteilnehmerInnen am Schulungskurs in der Moaralm, Obertauern



LS Vors. Stickssel, BS Vors. Jantschitsch und LV Vors. Siller

## Schulungskurs der Landesektion Salzburg

### Informative Vorträge für Personalvertreter zu Dienstrecht und Personalvertretungsrecht.

Von Günther Stickssel, LS Vorsitzender Salzburg

Vom 27. bis 29. April 2005 konnten wir in der Moaralm, Obertauern, einen Schulungskurs für Personalvertreter des Verwaltungspersonals an AHS, BHS sowie des Landesschulrates durchführen. Durch die Vorträge der Vorsitzenden der Bundesektion, Monika Jantschitsch und des Vorsitzenden des Zentralausschusses, Johann Pauxberger, die auch die geplante DienstrechtSNovelle behandelten, ergaben sich interessante Diskussionen und fruchtbare Anregungen für zukünftige Verhandlungen mit den Dienstbehörden. Bei den Behandlungen der Themen Dienstrecht und Personalvertretungsrecht, moderiert vom Vorsitzenden der Landesektion Salzburg und Dienstrechtsreferent der GÖD Salzburg, Günther Stickssel, konnte man bemerken, dass durch Änderungen der 6-Tage-Schulwoche auf 5 Tage sowie der Änderung der Besitzverhältnisse der Lie-

genschaften, auf denen die Schulgebäude errichtet sind, vom Bund an die Bundesimmobiliengesellschaft Mehrarbeit auf das Personal der Schulverwaltung kam. Wurden Zufahrtswege zu einigen Schulen früher von der Straßenverwaltung im Winter vom Schnee geräumt, so ist dies nun Aufgabe der Schulwarte geworden. Durch die Änderung auf eine 5-Tage-Schulwoche ist natürlich den Schülern eine Mittagspause einzuräumen, da der Unterrichtstag mehr als 6 Stunden beträgt. Offensichtlich ist in dieser Zeit keine Aufsicht für die Schülerinnen und Schüler vorgesehen, um den Bewegungsdrang der vor allem jüngeren Schülerinnen und Schüler in geregelte Bahnen zu lenken. Auch wenn das Wetter in dieser Zeit nicht das Beste war, so waren alle Teilnehmer dieser Schulung sehr zufrieden und werden sich daher umso mehr für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. ◆

# Organisation im Wandel



Christian Rubin

## Ein kurzer Überblick über mögliche theoretische Ansätze einer Organisationsentwicklung.

Mag. Christian Rubin, Schriftführer der BS3

Eng mit dienst-, besoldungs- und arbeitsrechtlichen Fragen und damit auch mit der Frage der Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist immer auch die Frage der Entwicklung von Organisationsstrukturen verbunden. Wie eine Anpassung einer Organisation über Jahre hinweg aussehen kann, zeigen so genannte Phasenmodelle der Organisationsentwicklung.

Ein wissenschaftlicher Ansatz setzt sich aus vier Phasen zusammen, wobei mit den Übergangspunkten zwischen den Phasen eine Neuausrichtung der Organisation auftritt, die mit krisenhaften Erscheinungen einhergehen kann.

### Vier Phasen der Entwicklung

Die „Pionierphase“, die zum Beispiel durch Improvisation und direkte Kommunikation geprägt ist, birgt insbesondere die Gefahren chaotischer Aktivitäten, der Unberechenbarkeit der Handlungen und der Unselbstständigkeit der Organisationsmitglieder.

Im Anschluss daran stabilisieren sich Organisationen in der „Organisationsphase“, in der sich formalisierte Strukturen bilden, Hierarchien geschaffen und eine verstärkte Standardisierung von Prozessen erfolgt. Bei einer Überbetonung von Formalismen besteht dabei vor allem die Gefahr der Erstarrung, des Abteilungsdenkens und einer sinkenden Motivation.

Die „Integrationsphase“ ist geprägt von Teambildungen, der ver-

mehrten Orientierung nach Außen und einer beginnenden Flexibilisierung des Systems.

Diese Phase zeichnen ein erhöhter Koordinationsaufwand und die Wirkung von „Zentrifugalkräften“ in der Form von Verselbstständigungstendenzen aus.

In der anschließenden „Assoziationsphase“ herrschen Vertrauen und Kooperation und beginnt die Organisation über die eigenen Grenzen hinaus Aktivitäten zu setzen.

### Personalmanagement

Ein wesentlicher Aspekt im Zusammenhang mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung ist jedenfalls der gesamte Bereich des Personalmanagements und die begleitende Personalentwicklung.

Zu einem umfassenden Blickwinkel des Personalmanagements und zu den Faktoren, die ein Beschäftigungsverhältnis beeinflussen, zählen Aspekte der Führung, der betrieblichen Beschäftigungspolitik (Personalstrukturierung, Personalauswahl, ...), der Arbeitsorganisation, der Personalentwicklung, aber auch der Vergütung.

Um die Zusammenhänge zu verdeutlichen ist als Beispiel die Teamarbeit anzuführen. Wenn Team- und Gruppenarbeit als Arbeitsorganisation praktiziert wird, dann muss die Leistungsvergütung schwerpunktmäßig auf Leistungen der Teams beruhen, um eine optimale Wirkung erzeugen zu können.

Ebenso bedarf es aber auch einer Abstimmung dieser Gestaltungsinstrumente mit der grundsätzlichen „Geschäftsstrategie“, wobei die Personalstrategie mit dieser in Einklang stehen sollte. Nur bei klaren Geschäftsstrategien kann auch beim Personalmanagement z.B. bei der Personalauswahl, der Führung, der Personalentwicklung die entsprechende Schwerpunktsetzung erfolgen.

### Ausgleich der Interessen

Personalmanagementinstrumente sind aber auch mit den Umfeldfaktoren, wie Arbeitsmärkte, das Arbeitsrecht und bestehende Kollektivverträge, abzugleichen, die einen stärker oder schwächer ausgeprägten Handlungsspielraum, ermöglichen, damit aber stabilisierende oder destabilisierende Wirkungen entfalten können.

Auf einer weiteren Ebene ist aber „Personalmanagement“ auch dort gefordert, wo die Interessen der Organisationen/Unternehmungen mit denen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzugleichen sind und oftmals von Seiten des Personalmanagements über „konfliktbereinigende Kompromisslösungen“ ein Ausgleich zu finden ist.

Nachdem diese Interessen jedoch einem ständigen Wandel unterliegen, ist dabei oftmals keine nachhaltige Lösung möglich, sondern als tägliche und damit als permanente Aufgabe zu sehen.

Beispielhaft angeführt könnten Personalstrategien unterschiedliche Aus-

richtungen aufweisen. Eine integrative Strategie geht vom Menschen als Ressource aus, die zu entwickeln und zu fördern ist. Nach einer sorgfältigen Personalauswahl wird auf Kooperation und Selbstständigkeit und Eigeninitiative gesetzt, Team- und Gruppenarbeit gefördert, Entwicklungs- und Mitarbeitergespräche geführt, permanente Entwicklung wie z.B. durch Qualitätszirkel und Jobrotation betrieben.

Die konkreten Maßnahmen der Personalentwicklung – um jetzt einen Teilbereich genauer hervorzuheben – setzen grundsätzlich beim Bedarf an Qualifikationen für die zu erfüllenden Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der Organisation und den vorhandenen Qualifikationen des Personals an, und sollten natürlich auf die Weiter- und Besserqualifizierung der MitarbeiterInnen ausgerichtet sein.

### Analyse und Erfolgskontrolle

In der Form eines Prozessmodells der Personalentwicklung können in einer ersten Etappe aus der Analyse der erstellten Leistungen die benötigten Qualifikationen als Sollgröße abgeleitet werden. Beim Vergleich mit den bestehenden Qualifikationen können sodann Differenzgrößen festgestellt und geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen gesetzt werden. Mittels einer Erfolgskontrolle ist das Ergebnis der Maßnahmen zu überprüfen und damit aber bereits die notwendigen Handlungsschritte für die nächste Personalentwicklungssperiode vordefiniert. Als wesentlicher „Erfolgsfaktor“ bei solchen Personalentwicklungsprozessen, ist die Einbindung und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusehen!

Abschließend ist festzuhalten, dass damit eine große Verantwortung für die erforderlichen Maßnahmen und somit auch bei allen „Personalmangerinnen und Personalmangern“ im Öffentlichen Dienst liegt. ◆

## UNIVERSITÄTSGESETZ 2002

### Schlechterstellung „neuer Angestellter“

von AD Erwin Vones,

Vorsitzender Betriebsrat Universität Innsbruck

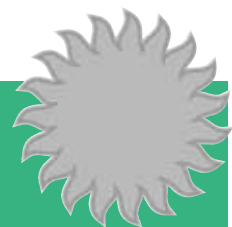


Bekanntlich wurden die Universitäten mit Wirkung vom 1. 1. 2004 gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) ausgegliedert und sind damit zu juristischen Personen des öffentlichen Rechtes geworden. Für die Vertragsbediensteten wurde die jeweilige Universität zum Dienstgeber, die Beamten wurden zur ständigen Dienstleistung an die jeweilige Universität, der sie angehören, zugewiesen. Für die Beamten ist an jeder Universität ein Amt der Universität, das der Rektor leitet, eingerichtet. Alle, ab 1. 1. 2004, neu eintretenden Bediensteten sind Angestellte nach dem Angestelltengesetz der jeweiligen Universität. Das Universitätsgesetz 2002 sieht vor, dass für Dienstverhältnisse, die ab 1. 1. 2004 eingegangen werden ein Kollektivvertrag abgeschlossen wird. Dieser liegt bis jetzt (Mai 2005) noch nicht vor. Für diesen Fall ist geregelt, dass bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens eines Kollektivvertrages, das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) als Inhalt der neuen Arbeitsverträge gilt. Ausgenommen §§ 4, 32 und 34 VBG.

#### Problematik: keine Gehaltsanpassung für neue Angestellte

Die von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst verhandelten 2,3% Gehaltsanpassung für das Jahr 2005 für Beamte und Vertragsbedienstete sind aber für die neuen Angestellten nicht bindend, weil hier die Rechtsauslegung offensichtlich so erfolgt, dass zwar das VBG Inhalt des Arbeitsvertrages ist, aber dadurch noch keine Gehaltsanpassung für die neuen Angestellten automatisch zu erfolgen hat – und durch das Nichtvorliegen eines Kollektivvertrages, die GÖD kein Verhandlungsmandat für diesen Personenkreis hatte. Somit kommt es zu einer massiven Ungleichbehandlung der neuen Angestellten. Einigen Betriebsräten an den Universitäten ist es gelungen – z.B. Universität Innsbruck – die Rektoren von diesem untragbaren Zustand zu überzeugen und konnten erreichen, dass auch für die neuen Angestellten die Gehaltsanpassung ab 1. 1. 2005 in voller Höhe freiwillig und ohne Präjudiz übernommen wird. Diese Rechtslage muss im Interesse aller unserer Kolleginnen und Kollegen unverzüglich saniert werden, auch wenn die Kollektivvertragsverhandlungen noch länger dauern sollten.

# Reimi



Der Sommer naht und bald, im Nu,  
sperrt auch die Schul die Pforten zu.  
Für viele ist es dann so weit:  
Sie freuen sich auf die Urlaubszeit!  
Erholung wünsche ich euch allen,  
der Urlaub möge euch gefallen.

## Der Betriebsrat der Österreichischen Galerie Belvedere stellt sich vor:

Am 16. Dezember 2004 wählten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Österreichischen Galerie Belvedere ihre Vertreter neu. Zwei Listen standen zur Wahl, eine unter der Führung des vorhergehenden BR-Vors. Wolfgang Mahr und eine unter meiner Führung. Nach der Wahl im Dezember 2004 wurde folgendes Endergebnis erzielt: 3 Mandate gingen an die Liste Schweitzer und 2 Mandate erhielt die Liste Mahr. Folgende Mitglieder wurden gewählt:

Betriebsratvorsitzender: Ing. Stefan Schweitzer

Stellvertreter: Wolfgang Mahr

Schriftführer: Mag. Klaus Pokorny

Mitglieder: Mag. Bettina Urban,

Mag. Tamara Loitfellner

Dafür herzlichen Dank an alle Wählerinnen und Wähler für ihr Vertrauen!

Meine beruflichen Aufgabenbereiche in der Österreichischen Galerie Belvedere umfassen seit 1. Juni 2004 Gebäudemanagement für den Bereich Facility Management sowie Sicherheit und Sicherheitsdienste. Darüber hinaus bin ich Brandschutzbeauftragter Stellvertreter und Sicherheitsvertrauensperson. Als Absolvent der Donauuniversität Krems Fachrichtung Qualitätsmanagement mit jahrelanger Erfahrung in der Privatwirtschaft gilt mein Einsatz, die Ziele der Geschäftsleitung zu erreichen.

### Als Betriebsrat stehen für mich die Anliegen der MitarbeiterInnen der Österreichischen Galerie Belvedere an oberster Stelle.

Derzeit läuft in der Österreichischen Galerie Belvedere bis 1. 11. 2005 die Staatsvertragsausstellung „Das neue Österreich“, die durch den Teamgeist aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig aufgebaut wurde. Die Schau, die eine historische und kunsthistorische Aufarbeitung von 100 Jahren österreichischer Geschichte darstellt, ist auch durch ihre interaktiven medialen Installationen ein Magnet für alle Besucher „jung“ und „alt“.

*Ing. Stefan Schweitzer*



1 Betriebsräte aus der ÖNB, MAK, NHM

2 Vors.Stv.GÖD Holzer, Vors.Stv.BS 3 Grimling, Vors. BS 3 Jantschitsch, GÖD Mag. Holzinger



3 Betriebsräte aus dem MUMOK, KHM/VKM/TM



## 1. BETRIEBSRATSTAGUNG

### für Betriebsräte der ehemaligen Bundesmuseen und ÖNB

von *Monika Jantschitsch, Vorsitzende*

Am 19. April 2005 fand die 1. Betriebsratstagung der GÖD-BS 3 für die Vorsitzenden der BR in den ausgliederten Bundesmuseen und der Österreichischen Nationalbibliothek statt. Dankenswerter Weise hat die ÖBV einen ihrer schönen Seminarräume sowie die Bewirtung übernommen. Auf der Tagesordnung stand unter anderem: Kommunikation – Betriebsräte und GÖD/BS 3, Inhalte neuer Arbeitsverträge im Vergleich zum Vertragsbedienstetenrecht und Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus wurden auch noch andere Themen von den Betriebsräten eingebracht und behandelt.

Mag. Martin Holzinger (GÖD) und Monika Jantschitsch begleiteten, referierten und organisierten diese sehr kommunikative und informative Veranstaltung, die auf allgemeinen Wunsch im Spätherbst 2005 ein „da capo“ erfahren soll.

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