



BS^{info}.3

Nr. 1
März 2004



Herausforderungen 2004

ÖSTERREICH-KONVENT • PENSIONSHARMONISIERUNG • „PM-SAP“

inhalt

- | | | | | | |
|----------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|---|
| > Mitarbeitergespräch
aktuell | 2 | > „pm-sap“
Der PC im Berufsalltag | 3 | > Dienststellenausschuss
oder Betriebsrat | 6 |
|----------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|---|

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege!



Presse-
referent
der BS 3

Der Österreich-Konvent tagt! Beinahe täglich gibt es neue Meldungen, was sich ändern soll, was sich ändern wird oder was man sich vorstellen kann zu ändern. Tatsache ist, dass in den nächsten Monaten konkrete

Vorschläge und deren Auswirkungen auf die derzeit erdachten juristischen Gerüste folgen werden. Welche Folgen das für unseren Bereich in der Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft haben wird, werden wir in der nächsten Ausgabe der „BS3 info“ versuchen näher zu ergründen. Wir wollen dazu die führenden Köpfe befragen und deren Aussagen analysieren. Ich hoffe, es gelingt uns, klare und eindeutige Definitionen der Verantwortungsträger für unser aller Zukunft zu bekommen. Der Konvent ist eine Chance im komplizierten Netz der Schulverwaltung, einen „großen Fang“ zu realisieren, birgt aber gleichzeitig einige nicht leicht abzuschätzende Gefahren in sich.

Herzlichst Ihr

Gerhard Seier

Redaktionsschluss

für die nächste Ausgabe:

24. Mai 2004

Reden wir darüber!



Wenn an Dienststellen Unzufriedenheit vorherrscht, liegt das meistens nicht nur an Rahmenbedingungen wie Gehalt, Arbeitszeit oder Arbeitsplatzausstattung.

Von Hans Pauxberger, Vorsitzender des ZA-Unterrichtsverwaltung

Zahlreiche Studien beweisen, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz überwiegend davon abhängt, ob die MitarbeiterInnen Sinn in der Arbeit finden und Anerkennung durch die Umgebung erfahren. Auch das Arbeitsklima spielt eine bedeutende Rolle für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Nicht zuletzt aus diesen Gründen werden seit 1998 das Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG) und die Teamarbeitsbesprechung (§ 45b BDG) gesetzlich vorgeschrieben.

Die Vorteile dieser Gespräche liegen klar auf der Hand:

- > Die MitarbeiterInnen können ihre fachliche und persönliche Weiterbildung gezielt wahrnehmen.
- > Mehr gegenseitige Rückmeldungen fördern Offenheit.
- > Es entsteht die Möglichkeit, die Sichtweise des Gegenübers besser kennen zu lernen.
- > Es entsteht direkter Kontakt – abseits von der täglichen Arbeitsroutine.
- > Durch den Dialog wird die Kommunikation und Zusammenarbeit verbessert.
- > Durch klare Zielvereinbarungen wird die Effizienz gesteigert.
- > Durch gemeinsame Festlegung von Arbeitsvereinbarungen wird die Identifikation mit den Aufgaben und der Abteilung verstärkt.
- > Durch den offenen Gedankenaustausch wird eine Basis des gegenseitigen Vertrauens gebildet.
- > Durch das Mitarbeitergespräch be-

fassen sich Führungskräfte intensiver und gezielter mit den MitarbeiterInnen und deren Aufgaben.

> Es schafft Klarheit über die Hauptaufgaben, Kompetenzen und erforderliches Fachwissen der MitarbeiterInnen.

> Das Mitarbeitergespräch verstärkt Klarheit und Transparenz und damit Motivation.

Leider werden in vielen Dienststellen die Mitarbeitergespräche nur unregelmäßig oder gar nicht durchgeführt. Der Grund dafür ist sicher darin zu suchen, dass diese Gespräche – sollen sie wirklich fruchten – einer intensiven Vorbereitung durch den Vorgesetzten bedürfen und deshalb auch sehr zeitaufwändig sind. Im Hinblick auf die oben angeführten positiven Aspekte des Mitarbeitergesprächs lohnt sich der Einsatz aber jedenfalls.

Alle Vorgesetzten seien hiermit aufgefordert, Mitarbeiter- und Teamarbeitsbesprechungen durchzuführen; Mitarbeiter lade ich ein, ihre Vorgesetzten um diese Gespräche zu ersuchen. Wer Zugang zum Intranet des Bundes hat, kann nähere Informationen zum Thema Mitarbeitergespräch unter <http://www.oeffentlicherdienst.intra.gv.at/leitfaden/mag.htm> abrufen. Wer über diese Möglichkeit nicht verfügt, dem senden wir die entsprechenden Unterlagen gerne zu.

Rufen Sie uns an (Tel.: 01/531 20-32 50) oder senden Sie ein E-Mail an: za.verwaltung@bmbwk.gv.at. ◆

Der PC bestimmt den Berufsalltag



Mit „pm-sap“ soll die jetzige IT-Unterstützung abgelöst und durch eine moderne Standardsoftware ersetzt werden.

Von *Monika Jantschitsch, Vorsitzende der BS 3*

Die vermutlich größte Verwaltungsreform der letzten Jahrzehnte wirft nun auch in unserem Ressort ihre Schatten voraus. Die KollegInnen in der Zentralleitung (Haus BMBWK) sind genauso davon betroffen wie auch der Bereich der Universitäten und Landesschulräte. Ob in unseren Bundesschulen und sonstigen nachgeordneten Bereichen „pm-sap“ voll zum Tragen kommen wird oder nicht, ist zum Zeitpunkt des Verfassens des Artikels noch nicht ganz klar, da der Zentralausschuss und die Bundessektion 3 diesbezüglich noch in Verhandlungsgesprächen mit dem BMBWK stehen. Der Projektleiterin unseres Ressorts, MR Mag. Heidrun Strohmayer und ihrem Team (allen voran Sabine Zauner) ist es aber gelungen, bei den Vorbereitungsarbeiten für dieses Verwaltungsreformprojekt mit dem BMF und dem BKA die Erfahrungen und Vorstellungen unserer kompetenten und engagierten MitarbeiterInnen einfließen zu lassen.

Denn: „Jedes Programm ist nur so gut, wie Erfahrungen und Vorstellungen der Anwender Berücksichtigung finden.“

Warum kommt „pm-sap“?

Die Personaladministration (Lehrer und Verwaltung) des Bundes wird seit

Jahrzehnten durch unterschiedliche IT-Programme (PAV, PIS etc.) unterstützt und nun österreichweit in allen Ressorts auf eine modernere und den Bedürfnissen des Bundes angepasste neue Software („pm-sap“) umgestellt. Nun soll es zu einem einheitlichen, integrierten, leistungsstarken und dem letzten Stand der Technik entsprechenden IT-Verfahren kommen. Das – auf lange Sicht gesehen – auch eine Arbeitserleichterung für die Kollegenschaft bedeuten könnte.

Was wird mit „pm-sap“ abgewickelt?

Grundsätzlich dient „pm-sap“ zur Abwicklung der Personaladministration und Personalabrechnung. Damit soll das Personalservice verbessert werden.

Folgende Bereiche werden vom neuen IT-Programm unterstützt:

- > Personal- und Geschäftseinteilung,
- > Organisationsmanagement,
- > Personalstammdaten,
- > Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses,
- > Ereignisse im Beschäftigungsverhältnis (Verhehlung, Geburt eines Kindes, Krankenstand, Sonderurlaub etc.),
- > Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses,
- > Geldleistungen
- > und vieles andere mehr.

Nachzulesen auf der Homepage des BKA unter: www.bka.gv.at/Verwaltungsreform/pm-sap

Fest steht jedoch, dass sich für den Bereich der „Personalagenden“ (Personallisten) vieles ändern wird und unsere Bediensteten viel Neues dazu lernen werden müssen. Die dementsprechenden Schulungsmaßnahmen sind bereits in der Vorbereitungsphase und stellen den Dienstgeber vor eine große zeitliche und finanzielle Herausforderung.

Dies vor allem deshalb, da noch nie hunderte KollegInnen nahezu zeitgleich auf „pm-sap“ und den „elektronischen Akt“ (= ELAK) geschult werden mussten. Beide Verwaltungsreformprojekte sollten im Dezember 2004 abgeschlossen sein und die Aufnahme des „Echtbetriebes“ stattfinden.

Der „ELAK“ betrifft vor allem die so genannte „Zentralleitung = alle Bediensteten des Hauses BMBWK“. Für den nachgeordneten Bereich (LSR, Bundesschulen etc.) soll weiterhin mit „ISO-IDEAL“ gearbeitet werden.

Dass diese Projekte allesamt eine enorme Umstellung für unser Verwaltungspersonal bedeuten, liegt auf der Hand. Möglicherweise werden sich auf Grund der sich ändernden Arbeitsplatzinhalte (zum einen Teil in der Qualität und bzw. oder zum anderen Teil in der Quantität) auch neue Arbeitsplatzbeschreibungen mit einer Änderung der Arbeitsplatzwertigkeit ergeben müssen. Der Zentralausschuss und die gewerkschaftliche Ständevertretung sind in diese innovativen Verwaltungsreformprojekte eingebunden.

So werden wir auch in Zukunft den Dienstgeber immer wieder mit Nachdruck daran erinnern, dass die beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern sind. ◆

Harmonisierung der Pensionssysteme



Eines der beherrschenden Themen in der innenpolitischen Debatte ist die Harmonisierung aller Pensionssysteme. Gibt es eine faire und gerechte Lösung?

Von Dr. Norbert Schnedl, Vorstand für Dienstrecht in der GÖD

Auf Expertenebene werden zur Zeit verschiedenste Modelle diskutiert und gerechnet. Eines zeichnet sich bereits ab: So einfach, wie es sich die politische Ebene vorgestellt hat, ist dieses Vorhaben nicht umzusetzen.

In der medialen Berichterstattung wird immer wieder der öffentliche Dienst als größtes Hindernis zu einem harmonisierten Pensionssystem dargestellt. Es ist zumindest genauso schwierig alle Gewerbetreibenden und Bauern zu erfassen, zahlen doch diese beiden Gruppen deutlich weniger Pensionsbeitrag (Bauern 14,5 Prozent, Gewerbetreibende 15 Prozent) als im ASVG von Dienstnehmer und Dienstgeber einbezahlt wird (22,8 Prozent). Auch die Bemessungsgrundlage wird im Vergleich zu jener der unselbständig Erwerbstätigen unterschiedlich ermittelt.

In der öffentlichen Debatte wird auch immer wieder behauptet, dass die Pensionsreform 2003 lediglich die ASVG-Versicherten betroffen habe. Diese Behauptungen entbehren jeder Grundlage. Die Pensionsreform 2003 gilt für Beamte und Vertragsbedienstete gleichermaßen. Das bedeutet in letzter Konsequenz, dass bereits umfassende Schritte zur

Harmonisierung der Systeme unternommen wurden. Nach der Übergangsphase gelten sowohl für Beamte als auch für die ASVG-Versicherten im Wesentlichen die gleichen Rahmenbedingungen für die Pensionsberechnung und den Pensionsantritt.

Sichtbare Unterschiede

Anhand der Tabelle auf der nächsten Seite wird deutlich gezeigt, wo nach der Pensionsreform 2003 noch Unterschiede sind. Sie zeigt aber auch, wo Geld in die Hand zu nehmen ist, um eine Harmonisierung finanzieren zu können. Es ist ja nicht nur die Entrichtung von Dienstgeberbeiträgen, sondern nach einer Harmonisierung fließen sowohl Dienstgeber- als auch Dienstnehmerbeitrag in das neue Pensionskontosystem. Das bedeutet auch, dass die „Altpensionen“ ab diesem Zeitpunkt zu 100 Prozent aus den jeweiligen Budgets finanziert werden müssen. Eine weitere Belastung ist das Wegfallen der höheren Dienstnehmerbeiträge sowie jener Dienstnehmerbeiträge die über der Höchstbeitragsgrundlage liegen. (Beispielsweise zahlt ein Richter eines Höchstgerichtes monatlich etwa 1050 Euro Pensionsbeitrag, während ein Privatangestellter mit dem gleichen Einkommen monatlich

lediglich etwa 350 Euro an Pensionsbeitrag zu entrichten hat; das bedeutet in diesem Fall für den Bund einen Verlust von 700 Euro monatlich.)

Zusätzlich sind die Entrichtung von Arbeitslosenversicherungsbeiträgen sowie Beiträge in den Familienlastenausgleichsfonds zu berücksichtigen. Mit diesen Geldern müssen die Ersatzzeiten (z. B. Kindererziehungszeiten, Arbeitslosenzeiten) finanziert werden. Und es ist wohl ein Gebot der Solidarität, dass die Gebietskörperschaften (Bund, Länder und Gemeinden) diese für ein Pensionskonto notwendigen Ersatzzeiten als Arbeitsgeber ebenfalls mitfinanzieren.

Eine Harmonisierung der Pensionssysteme muss den Aspekt der sozialen Gerechtigkeit verfolgen. Dabei müssen sowohl die Aktivlebensverdienstsumme, als auch der Ruhebezug als Teile der Gesamtlebensverdienstsumme in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Derzeit ergibt sich durch die steilen Gehaltskurven bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen eine deutliche Bevorzugung des letzten Drittels der Gesamtlebensverdienstsumme. Wird das Pensionssystem harmonisiert, muss zeitgleich eine Besoldungsreform dazu führen, dass vom letzten Drittel der Gesamtle-

bensverdienstsumme Teile zugunsten des ersten Drittels verschoben werden. Dieses neue Besoldungssystem muss selbstverständlich mit einer Pensionskassenzusage sowie einem Abfertigungsäquivalent ausgestattet sein.

Pensionssystem für alle

Da ein neues Besoldungssystem nur für neu Eintretende gelten kann, soll ein harmonisiertes Pensionssystem grundsätzlich für alle gelten, die neu in das Berufsleben eintreten. Für alle bereits im Dienststand Befindlichen soll eine Optionsmöglichkeit in das neue Besoldungssystem angeboten werden, wobei die Option in das neue Besoldungssystem auch die Übernahme des neuen, harmonisierten Pensionssystems beinhaltet.

Für KollegInnen, die schon im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, kann das Modell nur unter bestimmten Bedingungen zur Anwendung kommen. Die Besonderheiten der bisherigen unterschiedlichen Systeme (bereits erworbene Ansprüche und aus den Systemen abgeleitete Erwartungshaltungen) müssen im Übergangsrecht entsprechend berücksichtigt werden. Dieser Vertrauensschutz ist so zu verstehen, dass derzeitige Erwartungshaltungen in das bisherige Pensionssystem hinsichtlich Versorgungsniveau, Eintrittsalter und anderer Parameter nicht beeinträchtigt werden dürfen.

Gleichzeitig mit der Harmonisierung müssen die bereits angeführten, notwendigen Rahmenbedingungen wie eine Besoldungsreform, Pensionskassenzusage sowie Abfertigung geschaffen werden. Da diese notwendigen Maßnahmen ihre Wirksamkeit erst schrittweise entfalten können und nur für neu ins System Eintretende eine gleiche und gerechte Ausgangsbasis bringen, sind für bereits im System befindliche KollegInnen gleichwertige Garan-

Vergleich des ASVG-Pensionssystems

mit dem öffentlich-rechtlichen Pensionssystem zum Stand 1. Jänner 2004:

Öffentlich-rechtliches Pensionssystem	ASVG-Pensionssystem
Alimentationsprinzip; Pensionsbeiträge fließen direkt ins Budget	Ähnlich dem Versicherungsprinzip organisiert
Pensionsbeiträge Dienstnehmer: 12,55 bzw. 11,05 %	Pensionsbeiträge Dienstnehmer: 10,25 %
Pensionsbeiträge Dienstgeber: 0 %	Pensionsbeiträge Dienstgeber: 12,55 %
Pensionssicherungsbeitrag der Beamtenpensionisten: 3,04 % (Stand 2004)	Pensionssicherungsbeitrag der ASVG-Pensionisten: 0 %
Keine Höchstbeitragsgrundlage; Beitrags-, aber auch Leistungshöhe unbeschränkt	Höchstbeitragsgrundlage; Beitrags-, aber auch Leistungshöhe beschränkt
Durchrechnung steigt bis 2028 auf 40 Jahre	Durchrechnung steigt bis 2028 auf 40 Jahre
Gleiches Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen 65 Jahre	Unterschiedliches Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen 60 Jahre (Frauen) 65 Jahre (Männer)
Es gebührt keine Abfertigung	Es gebührt eine Abfertigung
Es gibt keine Pensionskassenregelung	Es gibt Pensionskassenregelungen

tien des Dienstgebers gegenüber den Betroffenen zu leisten.

Wie schwierig die Ausgestaltung eines fairen und gerechten Übergangsrechts ist, zeigt z. B. die Tatsache, dass Frauen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen erst um fünf Jahre später in den Ruhestand treten können als Frauen in ASVG-Dienstverhältnissen. Diese Ungleichbehandlung bleibt aufgrund einer Verfassungsbestimmung bis 2033 bestehen. Realpolitisch betrachtet ist es kaum möglich, diese Verfassungsbestimmung zu kippen. Auf der anderen Seite verbietet es das Europarecht, dort, wo bereits eine Gleichstellung erfolgt ist, diese wieder rückgängig zu machen.

Das Übergangsrecht muss jedenfalls so ausgestaltet werden, dass eine Harmonisierung aller Pensionssysteme unter fairen und gerechten Bedingungen abläuft. Das öffentlich-rechtliche Pensionssystem muss im Konnex der Gesamt-lebensverdienstsumme betrachtet

werden. Und dazu meint der als kritisch bekannte Sozialrechtler Univ.Prof. Dr. Wolfgang Mazal im „profil“ vom 13. Jänner: „Die Leute mussten sich in den sechziger und siebziger Jahren auslachen lassen wegen ihrer Minigehälter. Jetzt zu sagen: ‚seid solidarisch und zahlt‘, das ist zynisch.“ ♦

OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art. Geschäftsführung: Hermann Feiner. Einziger Gesellschafter: Bildungs- und Presseverein der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 14. Gewerkschaftstag der GÖD) festgehalten sind.

UNI-DA ist auch Betriebsrat



Ab 1. Jänner 2004 übernimmt der Dienststellenausschuss (DA) auch die Funktion des Betriebsrats.

Von Rudolf Reichel, Vorsitzender der Bundesfachgruppe

Das UG 2002 sieht vor, dass die bestehenden Dienststellenausschüsse für die Universitätslehrer bzw. DA für die Bediensteten mit Ausnahme der Universitätslehrer bis zum Ende der derzeitigen Funktionsperiode 11/2004 weiter bestehen bleiben. Es obliegt ihnen jedoch zusätzlich ab dem Stichtag 1. 1. 2004 die Funktion als Betriebsrat (BR) im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG).

Das „Betriebsrätegesetz“ ist wesentlich älter als das PVG und wurde 1974 mit dem ArbVG umfassend neu geregelt. Grundsätzlicher Unterschied ist: Während das PVG die Mitwirkungsmöglichkeiten sehr genau regelt, ermöglicht das ArbVG dem BR einen größeren Handlungsspielraum. Nachfolgend eine Teilübersicht über die wichtigsten Bestimmungen.

Rechte und Pflichten des BR

Generalklausel § 38 ArbVG – BR hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen (AN) zu wahren und zu fördern.

Grundsätze der Interessenvertretung: Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der AN und des Betriebes, Wahrnehmung der Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes, Hilfestellung durch Beiziehung der GÖD bzw. der gesetzliche Interessenvertretung der AN. Die Mitglieder des BR sind bei

Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden und nur der „Betriebsversammlung“ verantwortlich. BR-Mitglieder dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes (ASG) gekündigt bzw. entlassen werden.

Bereitstellung der Sacherfordernisse

Dem BR sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben die notwendigen Räumlichkeiten, Kanzleien und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse vom Betriebsinhaber (Rektor) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Allgemeine BR Befugnisse

Überwachungsrechte: z. B. Einhaltung von AN-Schutzvorschriften, Vorschriften der Sozialversicherung usw. **Interventionsrecht:** Der BR hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die das Interesse des AN berühren, beim Rektor und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. **Allgemeines Informationsrecht:** Der Rektor ist verpflichtet, den BR über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der AN des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen. **Beratungsrecht:** Der Rek-

tor ist verpflichtet, mit dem BR mindestens vierteljährlich – auf Verlangen monatlich – gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung usw. abzuhalten und über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem BR sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung. Der BR hat das Recht, Vorschläge zu erstatten und der Rektor ist verpflichtet, mit ihm über diese zu beraten.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

Diese bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des BR: z. B. betriebliche Disziplinarordnung, die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der AN, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren. Zustimmungspflichtige Maßnahmen ohne Betriebsvereinbarung (BV) sind rechtswidrig!

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

Informationsrecht über in Aussicht genommene Personalmaßnahmen, Verständigung über Einstel-

lung von AN unter Angabe über Verwendung, Einstufung, Lohn oder Gehalt, Probezeit oder Befristung. Beratung mit BR auf Verlangen.

BR Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen, Kündigungen und Entlassungen: Der BR muss vor einer Kündigung verständigt werden und kann innerhalb von fünf Arbeitstagen eine Stellungnahme abgeben. Er hat die Möglichkeit des Widerspruchs, der ausdrücklichen Zustimmung (2/3 Mehrheit) oder des Stillschweigens. Bei Widerspruch kann der BR die Kündigung bei Gericht anfechten. Der BR ist von jeder Entlassung unverzüglich zu verständigen, die Stellungnahmefrist ist drei Arbeitstage.

Beförderung von Arbeitnehmern

Es besteht eine Verständigungspflicht des Rektors. Unter Beförderung ist jede Anhebung der Verwendung zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema verbunden ist.

Versetzungsschutz

Eine über 13 Wochen dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz unter Verschlechterung der Entgelt- oder sonstiger Arbeitsbedingungen bedarf zur Rechtswirksamkeit der Zustimmung des BR. Zustimmung ist nur durch Gerichtsurteil ersetzbar.

Der BR-Tätigkeit kommt in der momentanen Umstellungsphase besondere Bedeutung zu. Die Vorsitzenden der BR sind zu allen Sitzungen des Universitätsrates einzuladen und im Rahmen der ihnen nach dem ArbVG zukommenden Aufgaben anzuhören. ◆

Empfohlene Literatur: ÖGB Verlag „Arbeitsrecht“, 10. Auflage 2003
Walter Schwarz/Günther Löschnigg; Ratgeber „Arbeitsrecht in Frage und Antwort“, 9. Auflage 2003.

KINDERBETREUUNGSGELD (KARENZURLAUBSGELD) AB 1. 1. 2002

Kinderbetreuungsgeld für alle: für Geburten ab 1. 1. 2002

gebührt für alle (B, VB, Ang.) das einheitliche			
Kindergeld in der Höhe von	Euro	14,53	täglich
Mehrlingsgeburten: Erhöhung um 50 % für das			
2. und jedes weitere Kind	Zuverdienstgrenze	Euro	14.600,00 jährlich
sowie ein Zuschuss von			
Zuverdienstgrenze für ZuschussbezieherIn:	Euro	6,06	täglich
Für Ehegatten bzw. Nicht-Alleinstehende:			
Freibetrag für EhegattIn/LebensgefährtIn:	Euro	7.200,00	jährlich
Freibetrag/weiterer			
Unterhaltsberechtigte(r):	Euro	3.600,00	jährlich
Geringfügigkeitsgrenze gem.			
ASVG (ab 1. 1. 2004) monatlich:	Euro	316,19	
Kinderzulage: pro Kind	Euro	14,53	

Familienbeihilfe

(ab 1. 1. 2004 kommt eine weitere Altersstaffelung bereits ab dem vollendeten 3. Lebensjahr dazu)

Altersstaffel	pro Kind	
Bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	Euro	105,4
Ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	Euro	112,7
Ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	Euro	130,9
Ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	Euro	152,7
Für jedes behinderte Kind zusätzlich	Euro	138,3

Geschwisterstaffel

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel:		
Für das 2. Kind	Euro	12,8
Für das 3. und jedes weitere Kind	Euro	25,5

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt ab 1. 1. 2000 einheitlich pro Monat pro Kind Euro 50,9

Mehrkindzuschlag

Für einkommensschwache Familien ab dem 3. Kind (Antrag beim Finanzamt!) pro Kind, ab dem 3. Kind Euro 36,4



Ein Baby kommt!

Diese 60-Seiten umfassende Broschüre bietet für Berufstätige im öffentlichen Dienst umfassende Informationen rund um Karenzgeld- und beschäftigung sowie Amtswege anlässlich der Geburt.

Zu bestellen bei:
Bundessektion 3 oder
Gewerkschaft öffentlicher Dienst – Frauenreferat
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01/534 54/270, 271
elfriede.schlamberger@goed.at

ALTERSTEILZEIT ENDGÜLTIG GESTORBEN

Eine Verlängerung von Altersteilzeitvereinbarungen ist, sofern eine solche überhaupt genehmigt wurde, ab 1. Jänner 2004 für den Bundesdienst praktisch nicht mehr möglich.

HARMONISIERUNG DER PENSIONSSYSTEME

Zur Frage, ob es eine faire und gerechte Lösung zu diesem Thema gibt, erschien in der letzten Ausgabe von „GÖD - Der öffentliche Dienst aktuell“ ein sehr interessanter Artikel. Da in der medialen Berichterstattung meist der öffentliche Dienst als das größte Hindernis für eine Harmonisierung der Pensionssysteme dargestellt wird, werden in diesem Bericht Fakten und sachliche Vergleiche dargestellt.

NEUBEWERTUNG SEKRETARIATE

Verhandlungen zu diesem wichtigen Bereich wurden von Bundessektion und ZA aufgenommen, im Magazin „BS3 info“ wird darüber in den nächsten Ausgaben – hoffentlich Positives – berichtet.



TAG DES VERWALTUNGSPERSONALS IN VORARLBERG

Einige Bilder geben Eindrücke vom Tag des Verwaltungspersonals, der im Dezember 2003 in Vorarlberg mit Erfolg gestaltet wurde.

Ein herzliches Danke an alle OrganisatorInnen und TeilnehmerInnen.

Reimi

Reformanpassung?

Hör` ich das schöne Wort „Reform“,
dann steigt mein Blutdruck gleich enorm.
Das brave Wörtchen „angepasst“,
es ist mir ebenso verhasst.

Warum die Wörter ich nicht mag?

Hör` zu mein Freund was ich dir sag`:
Wann immer ich sie hab` vernommen,
hat man mir kurz drauf was genommen.

IMPRESSUM: Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. **Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich:** Gerhard Seier, A-1010 Wien, Gönzagastraße 12, E-Mail: g.seier@lsv-t.gv.at. **Sekretariat:** Kerstin Wieder, Montag bis Donnerstag 9 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/534 54-115. **Produktion und Konzeption:** Modern Times Media VerlagsgesmbH., 4111 Walding, 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.

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