

*Sozialpartnerschaft  
ist keine  
Einbahnstraße!*



Foto: Helmut Niklas - Fotolia.com

## INHALT

2

Resolution der GÖD-  
Bundeskonzferenz

5

Achtungsvoller  
Umgang gefragt

# GÖD-Bundeskonzferenz beschloss RESOLUTION

editorial



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

Die GÖD-Bundeskonzferenz (bestehend aus dem Vorstand der GÖD sowie allen Vorsitzenden und StellvertreterInnen der Bundesleitungen und Landesvorstände) beschloss anlässlich der Wirtschafts- und Finanzkrise am 12. Mai 2010 eine Resolution.

In dieser wurde u.a. festgehalten, dass der Öffentliche Dienst wesentlichen Verdienst daran hat, dass Österreich die weltweite Krisensituation im Vergleich gut meistern konnte.

Um diese Spitzenleistungen des Öffentlichen Dienstes für Österreich auch für die Zukunft garantieren zu können, braucht es ausreichend qualifizierte Kolleginnen und Kollegen. In vielen Bereichen (so auch in unserem) sind die Belastungsgrenzen erreicht oder gar überschritten – z.B. Krankenstände mit Burn-Outs nehmen zu. Die nun von der Bundesregierung vorgesehenen weiteren Personaleinsparungen (ausgenommen davon ist u.a. das Verwaltungspersonal an Bundes-schulen) sind in vielen Bereichen ohne Qualitätsverlust der Arbeit nicht zu bewältigen. Die BV 3 hat bereits bezüglich der Thematik der weiteren Personaleinsparungen in den letzten Jahren Resolutionen verabschiedet.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert insbesondere daher:

- Konsolidierung dort, wo die Ursachen zu suchen sind!

Die GÖD fordert die Bundesregierung auf, den Schwerpunkt der Konsolidierung des Budgets dort zu setzen, wo die Ursachen der Finanz- und Wirtschaftskrise zu suchen sind. Alle Maßnahmen, sowohl einnahmen- als auch ausgabenseitig, die zur Konsolidierung des Budgets notwendig sind, müssen unter der Prämisse der sozialen Ausgewogenheit stehen, z.B. die Finanztransaktionssteuer.

- Darlegung, welche Aufgaben nicht mehr erbracht werden sollen!

Den im Ministerratsbeschluss undifferenziert vorgesehenen Personaleinsparungen steht ein ständig

wachsender Arbeitsaufwand gegenüber. Die GÖD fordert daher die Bundesregierung auf, im Zuge einer Aufgabenreform, die am Anfang der Konsolidierungsmaßnahmen stehen muss, klar darzulegen, welche Aufgaben in Hinkunft nicht mehr erbracht werden sollen.

- Führen von Verhandlungen mit den Personalvertretungsorganen mit dem Ziel der Einvernehmensherstellung!

Vor Umsetzung der geplanten Einsparungsmaßnahmen sind in den einzelnen Ressorts und Dienststellen sozialpartnerschaftliche Verhandlungen mit den Personalvertretungsorganen mit dem Ziel, das Einvernehmen herzustellen, zu führen. Dies ist nicht nur unerlässlich, um die gesetzlichen Vorgaben des Personalvertretungsgesetzes zu erfüllen – es ist unverantwortlich, den Erfahrungsschatz der Kolleginnen und Kollegen vor Ort nicht zu nützen und durch undifferenzierte Einsparungen die Qualität der Arbeit der Verwaltung zu gefährden.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns allen einen erholsamen Sommer, der aber auch hoffentlich politisch tragbare und konsensuale Lösungen mit sich bringt.

Herzlichst,  
Ihre Simone Gartner-Springer

Der gesamte Text der Resolution der GÖD-Bundeskonzferenz ist auf der Website der GÖD [www.goed.at](http://www.goed.at) abrufbar.

**REDAKTIONSSCHLUSS  
FÜR DIE NÄCHSTE  
AUSGABE:  
16. SEPTEMBER 2010**

Übermittlung von Beiträgen bitte an die E-Mail-Adresse [office.bs3@goed.at](mailto:office.bs3@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 – so weit vorhanden – ein Digitalfoto anzufügen.

Für den Fall der Beifügung von Fotos wäre auch der Name des Fotografen anzugeben und dessen Zustimmung zur Veröffentlichung einzuholen.

# Sozialpartnerschaft ist keine EINBAHNSTRASSE!

aktuell

Die Kolleginnen und Kollegen Betriebsrätinnen und Betriebsräte der ausgegliederten Bereiche (ehemalige Bundesmuseen und ÖNB, sowie BIFIE und ZAMG) wurden von der Vorsitzenden, Monika Gabriel, am 20. April 2010 zu einer Betriebsrätekonferenz eingeladen.

Hauptthema dieser BR-Konferenz war: „Wir (BR's und GÖD-BV 3) begehren einen Kollektivvertrag, damit der „soziale Frieden“ in diesen Bereichen nicht gefährdet ist.“ Darüber hinaus wurde sehr intensiv über den Versuch einer fristlosen Entlassung eines Kollegen der Albertina (der auch gewähltes BR-Mitglied ist) diskutiert und beschlossen, dass die Vorsitzende bezüglich „KV und Betriebsratsrecht stärken“ eine Pressemeldung verfassen möge. Außerdem wurde die Vorsitzende eindringlich ersucht, weiterhin danach zu trachten, dass endlich Verhandlungen betreffend Kollektivvertrag für die ausgegliederten ehemaligen Bundesmuseen und die ÖNB aufgenommen werden. Im Anschluss finden Sie diese Pressemeldung:

## „SOZIALPARTNERSCHAFT IST KEINE EINBAHNSTRASSE!“

Montag, 3. Mai 2010 – Verbesserung der Rechte für Betriebsrätinnen und Betriebsräte gefordert!

„Die Bundesvertretung 3 in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD-BV3) nimmt die aktuelle Diskussion um die versuchte fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitglieds in der Albertina – eine ausgegliederte wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts – zum Anlass, um eine Verbesserung der Rechte für Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu fordern“, so Monika Gabriel, Vorsitzende der GÖD-BV3.

Die Situation der ehrenamtlich tätigen Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den ausgegliederten ehemaligen Bundesmuseen ist schwierig. Immer wieder kommt es zu unangemessenen Behandlungen der Belegschaftsvertreter seitens der Geschäftsführungen.

„Die versuchte fristlose Entlassung eines Albertina-Betriebsratsmitglieds hat das Fass endgültig zum Überlaufen gebracht. Wir bekunden auch hier noch mal die Solidarität der Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie der gesamten GÖD-BV3 mit dem betroffenen Kollegen. Wir leben Sozialpartnerschaft und erwarten das auch von unserem Gegenüber, denn gelebte Sozialpartnerschaft darf keine

*Einbahnstraße sein. Ein Agieren wie das der Albertina-Geschäftsführung ist vollkommen überzogen und tritt die Sozialpartnerschaft mit Füßen“, so Monika Gabriel weiter.*

*„Unsere Situation ist gerade in den ausgegliederten Bereichen – Albertina, Österreichische Nationalbibliothek, Naturhistorisches Museum, Österreichische Galerie-Belvedere, Museum für angewandte Kunst, Technisches Museum und Museum Moderner Kunst - keine einfache, stemmen sich doch die zuständigen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer gegen Kollektivvertragsverhandlungen und blockieren diese seit Jahren. Wir fordern die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer auf, sich an den Verhandlungstisch zu setzen, denn nur dort können in sozialpartnerschaftlicher Art und Weise Ergebnisse erzielt werden, die faire, transparente und sozial verträgliche Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen. Auch die zuständige Bundesministerin Schmid sollte hier positiv vermittelnd einwirken um endlich Verhandlungen aufnehmen zu können“, fordert Monika Gabriel abschließend.*



Von Monika Gabriel,  
Vorsitzende der BV 3

BM Hundstorfer und BM Dr. Schmid besuchen das Museum Angewandte Kunst (MAK). BR-Vorsitzender Georg Mayer überreicht Frau BM Dr. Schmid einen Begrüßungsblumenstrauß und ersucht Sie eindringlich endlich dafür Sorge zu tragen, dass KV-Verhandlungen mit der GÖD-BV 3 beginnen.



# ALLES NEU *im Zentralausschuss beim BMWF*

thema



Von Sandra Walbaum, MBA MSc, Vorsitzende des ZA beim BMWF für die Bediensteten beim BMWF und den nachgeordneten Dienststellen und an den Ämtern der Universitäten (mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)

Im Dezember 2009 hat sich der Zentralausschuss beim BMWF für die Bediensteten beim BMWF, den nachgeordneten Dienststellen und an den Ämtern der Universitäten (mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen) neu konstituiert und ich wurde einstimmig zur neuen Vorsitzenden gewählt.

Durch die Trennung des BMUKK und des BMWF waren auch die Bediensteten des BMWF erstmals in unserem Kreis wahlberechtigt. Die Bediensteten der nachgeordneten Dienststellen und der wissenschaftlichen Anstalten sowie alle beamteten Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten zählen ebenso zum Vertretungsbereich des Zentralausschusses.

## DER ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH

Der Zentralausschuss ist für jene Angelegenheiten im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, die über den Wirkungskreis der jeweiligen Universität bzw. Dienststelle unserer beamteten Kolleginnen und Kollegen (z.B. Höherbewertungen) bzw. für unsere Kolleginnen und Kollegen beim BMWF und bei den nachgeordneten Dienststellen für all jene Angelegenheiten, die über den Wirkungsbereich des jeweiligen Dienststellenausschusses hinausgehen, zuständig. Nicht alle Thematiken können vom Zentralausschuss erledigt bzw. in Angriff genommen werden. So bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). Dank hervorragender BeraterInnen auf diversen Gebieten konnten schon so manche Problematiken gemeinsam gelöst werden. In den wenigen Monaten meiner Vorsitzendentätigkeit habe ich österreichweit bereits viele meiner zahlreichen Dienststellen persönlich besucht. Ich habe Gespräche mit KollegInnen, mit personalverantwortlichen RektorInnen und VizerektorInnen geführt sowie viele Beratungen in Einzelgesprächen abgehalten. Die persönliche Betreuung vor Ort wird von den Kolleginnen und Kollegen sehr gut geheißen und vor allem angenommen – nach und nach werde ich alle Bundesländer besuchen und Sprechstunden abhalten.

Besonders positiv erwähnen möchte ich auch die

Zusammenarbeit mit dem Ministerbüro und den Bediensteten im BMWF. Zahlreiche informative Gespräche haben es mir erleichtert, mich im „Dschungel des BMWF“ zurechtzufinden und mich gut in die Strukturen einzuleben.

## NEUERUNGEN

Neu ins Leben gerufen wurden auch die ZA-Stammtische (auch diese werden in allen Bundesländern abgehalten). In gemütlicher Atmosphäre lässt es sich doch viel leichter miteinander reden und nicht immer sind es Probleme, die Kolleginnen und Kollegen zusammenführen. Ebenso ist der Austausch von Informationen und Neuigkeiten wichtig oder alleine schon das persönliche Kennenlernen kann Manches erleichtern.

Zudem ist eine ZA-Info-Broschüre (Newsletter) sowie eine ZA-Homepage im Entstehen: Eines meiner Credos ist, meine Kolleginnen und Kollegen so gut als möglich zu informieren!

Natürlich ist mir völlig bewusst, dass es nicht für alle Probleme die gewünschte Lösung gibt. Aber miteinander reden, einen Schritt aufeinander zugehen und an einer gemeinsamen Lösung zu arbeiten, das ist wünschenswert und vor allem lebenswert.

Ich freue mich auf jedes persönliche Gespräch und auf die Arbeit für Sie und mit Ihnen, herzlichst,

Ihre Sandra Walbaum

1080 Wien, Strozzigasse 2

Tel: +43 1 53120 3240

Handy: +43 664 8463104

email: [sandra.walbaum@bmf.gv.at](mailto:sandra.walbaum@bmf.gv.at)

# Achtungsvoller Umgang gefragt

thema

Seit langem haben wir erkannt, dass nicht nur die eine oder andere dienst- oder besoldungsrechtliche Verbesserung, eine Zulage, eine Geldaushilfe, ein Bezugsvorschuss oder eine Belohnung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind, sondern vor allem eine gesunde Unternehmenskultur für ein gutes Arbeitsklima, für die Zufriedenheit und somit auch für die Gesundheit wichtig ist.



Johann Pauxberger,  
Dienst- und Besoldungsreferent der BV 3  
und ZA-Vorsitzender

Eine gesunde Unternehmenskultur setzt voraus:

- klare Führungsstrukturen
- kompetente und wertschätzende Führungskräfte
- Kenntnis der Ziele und Aufgaben des Arbeitsplatzes bei möglichst hohem Handlungsspielraum
- Mitgestaltungsmöglichkeit für MitarbeiterInnen
- Kommunikation auf und zwischen allen Ebenen

Wir brauchen eine Kommunikation, in der freundlich und anerkennend Lob ausgesprochen wird, in der aber auch offen und mutig Konflikte diskutiert werden. Vorgesetzte dürfen bei Störungen nicht wegschauen und „abwarten bis etwas passiert“, sie müssen die handelnden Personen offen ansprechen und auffordern, ihr Verhalten zu ändern. Aber auch die gesetzlich vorgeschriebenen Mitarbeiter-, Mitarbeiterinnen- und Teamgespräche bieten eine ausgezeichnete Plattform um Konflikte anzusprechen.

## GESETZLICHE GRUNDLAGE

Auch der Gesetzgeber hat die Bedeutung des „achtungsvollen Umganges“ erkannt und im § 43a BDG das „Mobbingverbot“ ab 1. Jänner 2010 verankert:

„Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“

## ACHTUNGSVOLLER UMGANG ALS DIENSTPFLICHT

Der achtungsvolle Umgang untereinander ist somit Bestandteil der Dienstpflichten und ein Verstoß kann jetzt disziplinar verfolgt werden, wenn (so der VwGH) „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede ernstlich gestört wird“. Nicht jede „spontane Gemütsäußerung soll auf die Goldwaage gelegt werden“. Begrüßen wir einander freundlich und mit einem Lächeln, sagen wir „Bitte“ und „Danke“, schauen wir einander in die Augen, dann brauchen wir den „Mobbingparagrafen“ nicht.



Foto: Andres Rodriguez - Fotolia.com

# SEMINARE für frisch gewählte Personalvertreterinnen und Personalvertreter

Die Bundesleitung der BV 3 hat bei der am 15. Dezember 2009 stattgefundenen BL-Sitzung beschlossen, dass für neu gewählte Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Frühjahr 2010 Seminare abzuhalten sind.

seminare



Von Monika Gabriel,  
Vorsitzende der BV 3

Ein Seminar sollte für die Kolleginnen und Kollegen aus dem direkt dem BMUKK nachgeordneten Dienststellen wie z.B. PH's oder BDA österreichweit angeboten werden. Ein Seminar wurde speziell für die Wiener DA's angeboten. Aufgrund dieses Grundsatzbeschlusses kam es nun in der Zeit vom 21. April bis 23. April und 25. Mai bis 27. Mai 2010 zur Abhaltung dieser Seminare für die DA's. Beide Seminare fanden in Reichenau an der Rax, im Hotel Marienhof, statt und wurden von mir organisiert und designed.

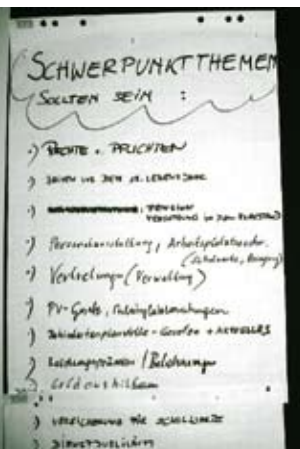
Mit mir gemeinsam referierte im Rahmen des Seminars im April Kollege Johann Pauxberger (Dienst- und Besoldungsref. der BV 3 und ZA-Vorsitzender der Unterrichtsverwaltung) und im Rahmen des Seminars im Mai konnte ich Kollegen Eberhard König (BMUKK-DA-Mitglied und selbst Vortragender für die Grundausbildung) gewinnen. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhielt Skripten und andere Handouts für den täglichen Gebrauch als Personalvertreterin bzw. Personalvertreter.

## ZUM ABLAUF

Nach dem Netzwerkspiel (interaktives Kennen lernen) wurde mittels Vereinbarung beschlossen, wie der individuelle Seminarablauf erfolgen soll. Unter anderem bestand für die Kolleginnen und Kollegen auch die Möglichkeit auf einer Flipchart festzuhalten, welche persönlichen Erwartungen sie bezüglich dieses Seminars haben und welche Themen sie „bearbeitet“ haben wollen. Mir erschien es besonders wichtig, dass bei diesem „Grundseminar“ vor allem die gewerkschaftlichen Strukturen, das Umgehen mit dem GÖD-Jahrbuch, das Anwenden des PVG in der Praxis sowie das Basiswissen über unser Dienst- und Besoldungsrecht, in möglichst didaktisch und methodisch „leicht verdaulicher“ Form an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebracht wird.

## POSITIVES FEEDBACK

Beide Seminare wurden von den jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern mittels anonymen Feedback-Fragebogen überaus positiv und sehr wertschätzend bewertet. Zum Teil waren auch folgende Anmerkungen nachzulesen: „Vielen Dank, hat mir persönlich sehr viel gebracht“; „Spiel zwischen Basics und Details sehr effizient“; „Hab unglaublich viel gelernt; methodisch und didaktisch bestens aufbereitet“; „Danke für die perfekte Betreuung“ u.v.a. Diese Art der Anerkennung für eine geleistete Arbeit ist jener Teil meiner Gesamttätigkeit für unsere Kolleginnen und Kollegen, die uns (Funktionärin/Funktionär) dann wieder vom „Ausbrennen zum Aufblühen“ bringt.



# HV-SAP Erfahrungsbericht der Pilotschule HTBL Hollabrunn

Die HTBL Hollabrunn ist eine von sieben Pilotschulen, die auf HV-SAP umgestellt wurde. Wie die Umstrukturierung der Arbeitsabläufe und der Aufgabengebiete erfolgte, beschreibt Robert Kugler.

HV-SAP steht für ein modernes und einheitliches Rechnungswesen der Bundesverwaltung mit enormem Zukunftspotential. Zur Haushaltsführung kombiniert es das System der „Kameralistik“ mit Elementen der doppelten Buchhaltung. Die so erreichte Flexibilität hilft mit, Herausforderungen wie Globalbudget, Kostenrechnung oder Leistungssteuerung zu erarbeiten. Ziel dieser Anstrengungen ist eine Effizienzsteigerung im Bereich der Haushaltsverrechnung zu erreichen.

Die HTBL Hollabrunn ist eine von sieben Pilotschulen österreichweit, die im November 2009 auf HV-SAP umgestellt wurde. Es musste naturgemäß auch in der Verwaltung der Schule eine Umstrukturierung der Arbeitsabläufe und der Aufgabengebiete erfolgen, die von allen mitwirkenden Personen sehr bereitwillig umgesetzt wurde. Nach Abschluss der technischen Einrichtungsphase konnte die Einschulung auf das neue Programm begonnen werden. MitarbeiterInnen der Buchhaltungsagentur und der Budgetgruppe des LSR für NÖ führten die Einschulung an der HTBL Hollabrunn durch. Durch sofortiges Testen und Arbeiten im Echtbetrieb konnte das Geschulte ausprobiert, vertieft und hinterfragt werden. Im Zuge der Schulung mussten vom BRZ (Bundesrechenzentrum des Bundes) noch einige Adaptierungsarbeiten geleistet werden, um die beim sofortigen Arbeiten aufgetretenen Probleme zu beseitigen. Aufgrund der fachlich kompetenten Schulung durch das Schulungsteam konnte den Kolleginnen die Unsicherheit vor dem Arbeiten mit HV-SAP genommen werden. Nach Beendigung der Einschulung wurde sofort der Echtbetrieb in der HTBL Hollabrunn aufgenommen. Jetzt hat sich die im Vorfeld bereits abgesprochene und durchgeführte Umstrukturierung der Arbeitsabläufe bezahlt gemacht, da ohne Verzögerung das in den Vortagen Geschulte in HV-SAP umgesetzt werden konnte.

## UMSTRUKTURIERUNG

Zuerst mussten die Rollen vergeben werden! Warum? In HV-SAP sind Rollen definierbar und werden auch vom BRZ definiert. Wer scannt ein? Wer bereitet vor? Wer ordnet zu? Wer gibt frei? Wer kontrolliert und bis zu welchem Grad? An welchem PC-Arbeitsplatz wird der Scanner angeschlossen?

## DURCHFÜHRUNG

Am PC-Arbeitsplatz mit dem Scanner werden die Belege gescannt und ins HV-SAP importiert. Durch Remote-Zugriff können auch die anderen beiden Kolleginnen auf den PC zugreifen und diesen bedienen, da der vom BMUKK für die Schulen angekaufte Scanner nicht netzwerkfähig ist. Dann werden die bereits im HV-SAP angelegten Belege von einer anderen Kollegin weiterbearbeitet und so aufbereitet, dass entweder die Verwaltungsleiterin oder der Direktor diese nur mehr kontrollieren und zur Anweisung freigeben müssen. Nach einer dreiwöchigen Arbeitsphase erfolgte an der HTBL Hollabrunn ein Erfahrungsaustausch mit Vertretern des BMUKK, der Buchhaltungsagentur und den Bediensteten der HTBL Hollabrunn. Diese gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen mit der Arbeit von HV-SAP flossen in die weitere Vorgehensweise und in das Rollout von HV-SAP durch das BMUKK ein (dreitägige Schulung, technisches Rollout mit 10-Punkte Programm, ...).

## FAZIT

Das Bemühen der Buchhaltungsagentur sowohl bei der Schulung als auch bei der nachfolgenden Hilfestellung ist sehr hervorzuheben! Folgende Aussagen der Kolleginnen: „Die Hotline in der Bundesbuchhaltungsagentur ist sehr freundlich und hilfsbereit!“ „Man kann anrufen, wann man will, es ist immer jemand da! Probleme werden gemeinsam gelöst!“ Sehr von Vorteil für die Kolleginnen war auch der Umstand, dass sie das Geschulte sofort anwenden konnten. Abschließende Aussagen der Kolleginnen: „Ich kann mir gar nicht mehr vorstellen, wie es früher war. Auch wenn es eine Umstellung war, ist es jetzt bereits Alltag!“

Mitwirkende: Bedienstete der HTBL Hollabrunn  
Ziel: Umstellung auf HV-SAP in der HTBL Hollabrunn (3 Tage)  
Technische Phase: Systemkonfiguration für SAP-HV (4 Stunden)  
Schulungsphase: Schulung der Anwenderinnen durch MitarbeiterInnen der Buchhaltungsagentur des Bundes und der Budgetgruppe des LSR für NÖ (3 Tage)  
Praktische Phase: Arbeiten mit HV-SAP (laufend)

*bericht*



Von Robert Kugler,  
Referent für Medien  
und Homepage der  
BV 3

## WIR STELLEN VOR:

Peter PIGLER, geboren am 5. August 1975, Vertragsbediensteter an der Pädagogischen Hochschule Wien, wurde am 11. Mai 2010 von den im Rahmen der Personalvertretungswahl am 25. und 26. November 2009 gewählten Behindertenvertrauenspersonen als deren Vertreter in den Zentralausschuss gewählt.

Kontaktadresse:  
Pädagogische Hochschule Wien - Zentrum für integrative Berufspädagogik  
Grenzackerstraße 18  
1100 Wien  
Tel: 01/60118-3712  
E-Mail: peter.pigler@phwien.ac.at

## BV 3 GIBT STELLUNGNAHMEN AB

Der Bundesvertretung 3 ist es wichtig, gewerkschaftliche Anregungen, Anliegen und Forderungen in Begutachtungsverfahren von Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen geltend zu machen. Zu folgenden Gesetzes- und Verordnungsentwürfen wurden seitens der BV 3 Stellungnahmen abgegeben:

- Schulunterrichtsgesetz für Berufstätige
- Hochschulgesetz
- Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2010
- Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend Übertragung von Aufgaben nach § 5 Abs. 2 Z 4 des Bundeshaushaltsgesetzes

Sämtliche Stellungnahmen der BV 3 sind auf der Website der BV 3 [www.goed-bv3.at](http://www.goed-bv3.at) abrufbar.

## REIMI

Eigentlich fast nix

Mir Reimi geht's grad nicht so toll,  
ich weiß nicht was ich schreiben soll.  
Schon wieder übers Sparpaket?  
Mog i net!  
Die angedrohte Null-Lohn-Rund?  
Nein, ärgern, dass ist ungesund!  
Von Wetter, Regen und der Hitz?  
Ist auch nicht grad ein Geistesblitz!

So schreib ich halt, jetzt ist es fix:

NIX!

## Impressum:

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Alexandra Büchler, Mag. Simone Gartner-Springer, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, E-Mail: [office.bs3@goed.at](mailto:office.bs3@goed.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: Tel.: 01/513 15 50. Druck: Niederösterreichisches Pressehaus, Druck- und Verlagsges.m.b.H., 3100 St. Pölten. DVR-Nr.: 00466655. Die in der Zeitschrift „BV 3-Info“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung der Redaktion und der Herausgeber. Jeder Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert.

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