

KLEINE ZEITUNG

Zuletzt aktualisiert: 15.02.2013 um 14:21 Uhr

Schulverwaltung "am Rand der Verzweiflung"



Foto © APA

Ein AHS-Direktor, der mangels Schulwart morgens Schneeschaukeln muss, und

derStandard.at › Bildung › Schule › Schul-Politik

GÖD: Unzumutbar wenig Personal in Schulverwaltung

15. Februar 2013, 14:11



Foto: APA/Schneidner
Bei akuter Personalnot sollen Postbeamte in den Schulen aushelfen.

Belastbarkeit überschritten sei, und einer Zunahme von Burnout-Fällen

Schulspflicht Österreich

Die internationale "Talis-Studie" der OECD aus dem Jahr 2009 zeigt, dass die österreichischen Schulen im Vergleich zu anderen Ländern einen geringeren Personalstandort haben. Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung des Personalstandorts.

APA



Schulverwaltung "am Rand der Verzweiflung"

Wien (APA) - Ein AHS-Direktor, der mangels Schulwart morgens Schneeschaukeln muss, eine Sekretärin, die stundenweise an einem Standort mit 900 Schülern aushilft und mühsame Nachbesetzungen, die ein halbes Jahr dauern - laut Gewerkschaft liegt bei der Schulverwaltung derzeit vieles im Argen. "Viele sind mittlerweile an den Rand der Verzweiflung geraten, es mehren sich Krankenstände und Burnout-Fälle", beklagt Johann Pauxberger, in der GÖD für Schulverwaltung zuständig, die Folgen von Personalmangel, am Freitag bei einer Pressekonferenz. Unterrichts- und Beamtenministerium kündigen indes die Deckung des Akutbedarfs durch Post- und Telekombeamte an.

Schon zwischen 2002 und 2012 seien 800 Planstellen eingespart worden, obwohl die Ausstattung mit Unterstützungspersonal im internationalen Vergleich "zum Weinen" und die Arbeit kaum zu bewältigen sei, die Nachbesetzung von Posten sei wahrscheinlich kompliziert und langwierig. Zwischen 2013 und 2016 sollen von den nunmehr 6.500 Schulwarten, Sekretärinnen, Schularztinnen, Landes- und Bezirkschulinspektoren etc. laut Stellenplan weitere 900 Posten eingespart werden, so Pauxberger. Dabei hätten die Aufgaben mittlerweile zugenommen, etwa durch ein wesentlich aufwendigeres Verrechnungsprogramm, mit dem Sekretärinnen Budgetangelegenheiten abwickeln müssten. "Das ist nicht zu machen." Es gebe kein Einsparungspotenzial, die Verwaltung mache schon jetzt nur 1,5 Prozent des 8,06 Mrd.

Die Presse / 16.02.2013 / Seite 22

Schulwarte fehlen: Personalmangel an den Schulen

Die Gewerkschaft klagt über Einsparungen, die Regierung will mit Postbeamten aushelfen.

[WIEN/BEBA/APA] Ein AHS-Direktor, der mangels Schulwart morgens Schnee schaufelt, eine Schule mit 900 Schülern, die ohne Sekretärin auskommen muss.

Österreich / 16.02.2013 / Seite 9

Schul-Leiter klagen über mehr Stress

Wien. Ein AHS-Direktor, der mangels Schulwart Schneeschaukeln muss, eine Sekretärin, die stundenweise an einem Standort mit 900 Schülern aushilft und mühsame Nachbesetzungen, die ein halbes Jahr dauern - laut Gewerkschaft liegt bei der Schulverwaltung derzeit vieles im Argen. "Viele sind mittlerweile an den Rand der Verzweiflung geraten, es mehren sich Krankenstände und Burnout-Fälle", beklagt Johann Pauxberger, in der GÖD für Schulverwaltung zuständig, die Folgen von Personalmangel, am Freitag bei einer Pressekonferenz. Unterrichts- und Beamtenministerium kündigen indes die Deckung des Akutbedarfs durch Post- und Telekombeamte an.

Kurier / 16.02.2013 / Seite 4

Schulverwaltung ist „unzumutbar“

Personalmangel. Die Lehrgewerkschaft hat am Freitag scharfe Kritik an der Vorgangsweise von Unterrichtsministerium und Bundeskanzleramt geübt. Bei der Schulverwaltung sei das Einsparungspotenzial mehr als überschritten, hieß es. „Wenn ein Schulwart oder eine Sekretärin ausfällt, gibt es keinen Ersatz. Das ist unzumutbar“, klagt Johann Pauxberger, Vorsitzender der Gewerkschaft Unterrichtsverwaltung. Seitens des Unterrichts- und Beamtenministeriums will man den Akutbedarf nun mit Post- und Telekombeamten decken.

IM FOKUS

DIE SCHULVERWALTUNG

INHALT

3
Neuerungen 2013

6
Die Haushaltsrechtsreform - die zweite Etappe

Nr. 1
März 2013

Man hört uns! Erhört man uns?

Der erste Schritt zur Lösung unserer Probleme ist getan. Nachdem die Öffentlichkeit aufmerksam gemacht wurde, muss jetzt die Dienstgeberseite handeln.

aktuell



Von Johann
Pauxberger,
Vorsitzender der BV 3

Die gemeinsam mit Mag. Dr. Eckehard Quin (Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft), MMag. Jürgen Rainer (Vorsitzender der BMHS-Gewerkschaft) und Ing. Theodor Saverschel, MBA (Präsident des Bundesverbandes der Elternvereine an mittleren und höheren Schulen Österreichs) am 15. Februar 2013 durchgeführte Pressekonzferenz hat ein sehr breites Medienecho hervorgerufen, nachzulesen und nachzuhören unter www.goed-bv3.at. Es bestärkt uns in unserem Bemühen gemeinsam mit allen Interessensvertretungen des Unterrichtsbereiches gegen die fast unerträglichen Arbeitsbedingungen vorzugehen. Dass die Öffentlichkeit auf unsere Situation aufmerksam gemacht wurde, ist nur ein erster Schritt zur Lösung der Probleme.

RASCHE REFORMEN NÖTIG

Jetzt ist es wichtig, dass der Dienstgeber UNS ERHÖRT und die erforderlichen, von uns geforderten Maßnahmen umsetzt:

1. Nachbesetzungen haben rasch zu erfolgen. Eine Wartezeit von mehreren Monaten ist unzumutbar.
2. Zusätzliche Planstellen für unterbesetzte Dienststellen.
3. Der Ausstattungsschlüssel für Verwaltungspersonal an Bundesschulen ist 36 Jahre alt! Er muss den neuen Anforderungen angepasst werden.

PERSONALABBAU UNMÖGLICH

Das BMUKK hat in einer ersten Reaktion in einem Schreiben an das Bundesministerium für Finanzen mitgeteilt, dass der beschlossene Pfad zur Reduzierung des Verwaltungspersonals aus folgenden Gründen nicht umgesetzt werden kann:

- Umfang des Aufnahmestopps und kleinteilige Organisationsstruktur: Die bisherigen Vorgaben der Bundesregierung zur Rückführung des Personalbedarfs haben stets den Schulbereich ausgenommen. Der Grund dafür liegt in der kleinteiligen Organisationsstruktur, die bedeutet, dass an den rd. 500 Bundesschulen jeweils nur eine sehr geringe Anzahl von Verwaltungskräften beschäftigt ist. Es gibt daher keine Ausgleichs- oder Umschichtungsmöglichkeiten wie in großen homogenen Verwaltungsbereichen.
- Ausstattungsschlüssel: Wie bereits dem BKA mehrfach kommuniziert, waren die Bundesschulen schon vor dem nun beschlossenen Aufnahmestopp mit rd.

100 Planstellen gegenüber den mit dem BKA vereinbarten Ausstattungsschlüsseln unterdotiert. Jede Unterschreitung der Ausstattungsschlüssel gefährdet bereits den Dienstbetrieb an den Schulen. Weiters wird auf einschlägige internationale Vergleichsstudien (kürzlich OECD TALIS) hingewiesen, die die Unterausstattung österreichischer Schulen mit Verwaltungs- und Unterstützungspersonal belegen.

- Auf Grund der in der Vergangenheit bereits vollzogenen Einsparungen sind auch in den Dienststellen der zentralen und regionalen Schulverwaltung sowie in den nachgeordneten Kultureinrichtungen die Potentiale für weitere Reduzierungen annähernd erschöpft.

Das BMUKK hat in diesem Schreiben schlussendlich eine Anpassung des Personalplanes (= mehr Personal) gefordert.

Bedauerlich ist, dass dem Beschluss des Ministerrates seitens unserer Ressortleiterin zugestimmt wurde, obwohl die in dem Schreiben angeführten Fakten nicht erst im letzten Jahr entstanden sind, sondern seit Jahren virulent sind.

GEMEINAM FÜR MEHR PERSONAL

Damit unsere Forderungen und jene des BMUKK an das BMF umgesetzt werden, sind noch Maßnahmen und Aktionen, aber vor allem ein GEMEINSAMES VORGEHEN der Schulpartner mit uns, notwendig.

Um unter diesen Bedingungen zu arbeiten, ist es wichtig im eigenen und auch im Interesse des gesamten Dienstbetriebes manchmal NEIN zu sagen, bevor Erschöpfung die eigene Gesundheit und den gesamten Dienstbetrieb gefährden.

Wir werden nicht müde werden, mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu kämpfen, bis MAN UNS ERHÖRT!

Ihr

Johann Pauxberger

Das bringt 2013

DER ÜBERBLICK ÜBER WICHTIGE RECHTLICHE NEUERUNGEN

Am 1. Jänner 2013 traten einige wichtige gesetzliche bzw. förderungs- oder verwaltungsmäßige Neuerungen in Kraft. Das Jahr 2013 lässt einiges für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten. Hier seien beispielhaft einige Änderungen vorgestellt:

PFLEGEFREISTELLUNG

Ab 1. Jänner 2013 haben alle Eltern einen Anspruch auf Pflegefreistellung, unabhängig davon, ob sie mit ihrem leiblichen Kind im gleichen Haushalt wohnen oder nicht (auch die Begleitung bei stationärem Krankenhausaufenthalt von Kindern unter 10 Jahren).

PENDLERPAKET

Ab heuer erhalten Pendlerinnen und Pendler eine Erhöhung der bisherigen Förderung. Zusätzlich zur bestehenden Pendlerpauschale erhalten Anspruchsberechtigte einen kilometergenauen Jahresabsetzbetrag (Pendlereuro) in der Höhe von 2 Euro pro Kilometer-Arbeitsweg. Weiters sollen Teilzeitkräfte, die bisher kein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen konnten, in Zukunft aliquot vom Pendlerpauschale profitieren: Teilzeitbeschäftigte, die an nur einem Tag pro Woche bzw. an mindestens 4 Tagen im Kalendermonat zu ihrer Arbeitsstätte fahren, haben Anspruch auf ein Drittel des jeweiligen Pendlerpauschales. Wird die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte an 8 bis 10 Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, stehen zwei Drittel zu. Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte an mindestens 11 Tagen im Kalendermonat berechtigen, wie bisher, zum vollen Pendlerpauschale.

PENSIONEN

Bei einem Pensionsantritt nach der Korridorpensionsregelung (frühestens mit Erreichen des 62. Lebensjahres) benötigen Beamtinnen und Beamte sowie ASVG-Versicherte ab 1. Jänner 2017 40 Jahre ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit bzw. 40 Versicherungsjahre. Eine Übergangsbestimmung stellt sicher, dass die Anhebung der Anspruchsvoraussetzung von 37,5 Jahren auf 40 Jahre nur schrittweise erfolgt. Danach sind ua. bei Pensionen ab 1. Jänner 2013 38 Jahre ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit bzw. Versicherungsjahre erforderlich.

MEHR GELD FÜR BAHNKUNDEN BEI VERSPÄTUNG

Ab Juli 2013 erhalten im Nahverkehr alle Jahreskartenbesitzer zehn Prozent der Kosten einer Monatskarte retour, wenn in einem Monat fünf Prozent der Züge unpünktlich waren. Bei der Berechnung finden alle auf dieser Strecke durchgeführten Personenfahrten

Berücksichtigung. Die Regelung gilt jedoch nur für Jahreskartenbesitzer (nicht für Wochen- oder Monatskartenbesitzer). Diese müssen sich einmal im System anmelden (<https://www.oebb.at/Fahrgastrechte>), um sodann automatisch zum Jahresende die ihnen zustehende Entschädigung zu erhalten.

Im Fernverkehr erhalten die Bahnfahrer bereits seit 2010 bei Verzögerungen von über einer Stunde 25 Prozent des Ticketpreises zurückerstattet. Kommt ein Zug um zwei Stunden und mehr zu spät am Ziel an, müssen 50 Prozent der Fahrtkosten retourniert werden.

STEUERRECHTLICHE NEUERUNGEN

Absetzbarkeit von Spenden

Feuerwehr, Umweltschutzorganisationen und Tierheime wurden in den Kreis begünstigter Spendenempfänger aufgenommen. Zudem wurden die Verfahren zur Erlangung der Spendenbegünstigung weitgehend vereinheitlicht. Alle Spenden an derartige mildtätige Organisationen sind bis zu einer maximalen Höhe von 10 Prozent des Jahreseinkommens als Sonderausgabe absetzbar.

Höhere steuerliche Absetzbarkeit der Kirchenbeiträge

Die Abzugsfähigkeit von verpflichtenden Beiträgen an Kirchen und Religionsgemeinschaften wurde für 2012 von bisher 200 Euro auf 400 Euro pro Jahr erhöht.

PRÄMIEN FÜR BAUSPAREN UND ZUKUNFTSVORSORGE

Bausparerinnen und Bausparer erhalten für das Jahr 2013 1,5 Prozent als staatliche Prämie, das bedeutet bei der maximalen jährlichen Einzahlungssumme von 1.200 Euro 18 Euro statt 36 Euro. Auch die an die Bausparprämie gekoppelte Förderung der Zukunftsvorsorge wird halbiert.

UNISEX-TARIFE BEI VERSICHERUNGEN

Unterschiedliche Versicherungsprämien für Männer und Frauen gehören in der EU der Vergangenheit an. Seit 21. Dezember 2012 dürfen die Versicherungen nur mehr sogenannte Unisex-Tarife anbieten.

WEITERE NEUERUNGEN

Für Familien bringt das Jahr 2013 neue Sorgerechts- und Besuchsrechtsregelungen sowie Namensrechtsregelungen. Im Übrigen stellt das Bundeskanzleramt auf HELP.gv.at wieder das Service „Was ist neu im Jahr ...?“ zur Verfügung. Dieses Service verschafft einen Überblick über die für das jeweils kommende Jahr bereits im Nationalrat beschlossenen zentralen Rechtsänderungen. In diesem Bereich werden alle gesetzlichen Änderungen aufgenommen, die im Jahr 2013 tatsächlich in Kraft treten.

aktuell



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

ARBEITSMEDIZIN – Aufgaben *und* Pflichten *des* Arbeitgebers

recht



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

Der Betriebsarzt wird in Österreich durch das Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgeschrieben. Die Bezeichnung lautet in Österreich Arbeitsmediziner bzw. Arbeitsmedizinerin (in Folge kurz AM).

WAS SIND NUN DIE AUFGABEN EINES AM?

Im Gesetz findet man folgende Definition: „Arbeitsmediziner/innen haben die Aufgabe, die Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer/innen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber/innen bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.“

AM SIND BEI FOLGENDEN MASSNAHMEN HINZUZUZIEHEN:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und
12. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des achten Abschnittes.

DIE TÄTIGKEITEN EINES AM:

1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers und der Arbeitgeberin in den Angelegenheiten gemäß § 81 Abs. 3,
2. die Beratung der Arbeitnehmer/innen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmer/innen bis zum Höchstausmaß von 20 Prozent der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 Prozent der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
9. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des zentralen Arbeitsschutzausschusses,
10. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
11. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner/innen.



recht

ZWEI BEISPIELE, WAS DER AM DEN ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN ANBIETEN KANN:

• *Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen der Augen bei Belastung durch Bildschirmarbeit*

Zur Vermeidung einer Beeinträchtigung des Sehvermögens und in Vorsorge einer Belastung der Augen durch Bildschirmarbeit sieht § 68 Abs. 2 Z 2 Arbeitnehmer/innenschutzgesetz als „besondere Maßnahme bei Bildschirmarbeit“ das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

- vor Aufnahme der Tätigkeit,
- in regelmäßigen und zwar gemäß § 11 Bildschirmarbeitsverordnung dreijährigen Abständen und
- weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können, vor.

Diese arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen der Augen werden von Ärztinnen und Ärzten für Arbeitsmedizin mittels eines speziellen Sehtestgerätes durchgeführt. Arbeitsmedizinische und augenärztliche Untersuchungen sind auch Voraussetzung für einen möglichen Anspruch auf eine Bildschirmbrille – spezieller Sehbehelf bei Bildschirmarbeit.

• *Ergonomie am Arbeitsplatz:*

Ergonomie heißt, dass Mensch und Arbeitsplatz optimal zusammenpassen sollen. Ergonomisch ist ein Ar-

beitsplatz in der Praxis dann, wenn er den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin optimal bei seiner Tätigkeit unterstützt.

Macht zum Beispiel ein ergonomischer Sessel den Bildschirmarbeitsplatz ergonomisch?

Hier geht es wiederum nicht um einen besonderen Sessel, sondern darum, ob das Gesamtsystem Bildschirmarbeitsplatz optimal an seine/n Nutzer/in angepasst ist. Ein guter Bürodrehstuhl ist nur ein kleiner Teil davon. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen natürlich auch ihren ergonomischen Bürodrehstuhl ergonomisch benutzen! Das heißt, dass die Sitzhaltung auch eine wichtige Rolle spielt.

Der Dienstgeber/die Dienstgeberin verbreitet Horrorszenerarien, dass Ergonomie teuer sei?

Genau das Gegenteil ist der Fall. In vielen Fällen geht es um klassische Anpassungen des Arbeitsplatzes an die jeweilige Mitarbeiterin/den jeweiligen Mitarbeiter. Das heißt, ganz konkret kann es um die Umstellung eines Monitors, einer Maschine oder etwas Ähnlichem gehen oder um die (Höhen-)Anpassung eines Arbeitsplatzes. Außerdem ist bewiesen, dass die Berücksichtigung der Ergonomie in der Planung eines Arbeitsplatzes weit aus kostengünstiger ist, als das Nachbessern eines bestehenden Arbeitsplatzes.

Wir Arbeitnehmer/innen haben ein RECHT auf einen „GESUNDEN ARBEITSPALTZ“!

Foto:

Die Haushaltsrechtsreform - *die zweite* Etappe

Nicht überall, wo Reform draufsteht, ist auch Reform drin.

thema



Von Dr. Erich
Rothschedl,
Schriftführer der BV 3

Die Umfrageergebnisse
zur Haushaltsrechts-
reform (HHRR 2) finden
Sie auf der Homepage
der BV 3 unter:
www.goed-bv3.at

Ziel einer Reform sollte insbesondere sein, Vereinfachungen zu erreichen und Arbeitsabläufe zu optimieren. Um insgesamt Verbesserungen zu schaffen, muss die Einführung einer Reform gut vorbereitet sein. Bei der Haushaltsrechtsreform – zweite Etappe ist das ganz offensichtlich missglückt, denn das hat sie bisher gebracht:

- Mehrbelastungen,
- noch mehr Belastungen,
- noch mehr Bürokratismus
- und Verärgerung und Verunsicherung bishin zur Verzweiflung.

Dies untermauert eine Umfrage bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den Schulsekretariaten.

MANGELHAFTE KOORDINATION

Die größten Mängel werden in der Schulung geortet: Denn die ist unzureichend und zum falschen Zeitpunkt. Weiters wurden die Unterlagen vielfach nicht rechtzeitig zugestellt. Die erforderlichen Daten sind im Programm lückenhaft bis gar nicht hinterlegt. Das hat Folgen: Mahngebühren fallen an und Skonti gehen verloren, was zu finanziellen Verlusten führt.

Allein was die Schulung anbelangt wird deutlich, dass hier am falschen Ort Einsparungen vorgenommen werden. Wenn 96,6 Prozent aller Befragten angeben, dass sie noch zumindest zwei Halbtage Schulung für ein gutes Handling benötigen, mehr als zwei Drittel glauben, dass wenigstens drei Halbtage und knapp mehr als die Hälfte glauben, dass sogar vier(!) Halbtage für Schulungsmaßnahmen notwendig sind, dann muss es wohl an der Einführung dieser Reform liegen. Denn 100 Prozent der Sekretariatskräfte können sich nicht irren.

MANGELHAFTE AREITSBEDINGUNG

Dazu kommt, dass die Tätigkeit in der Rechnungsführung überaus verantwortungsvoll ist und diese nicht zwischen zwei Telefonaten und der Dauerbelagerung des Sekretariats durch Schülerinnen und Schüler und auch Lehrerinnen und Lehrer erledigt werden kann.

Kaum jemand hat die Möglichkeit ungestört – entweder räumlich getrennt oder durch eine Abschrümung im Sekretariat – die buchhalterischen Aufgaben erledigen zu können, die mittlerweile nach Angaben von fast allen Sekretariatsbediensteten mehr als 50 Prozent teilweise sogar über 75 Prozent der Gesamttätigkeit ausmachen.

Mehr als 4/5 geben an, dass ihnen keine störungsfreie Zeit für diese Aufgabe zur Verfügung steht, die Genauigkeit erfordert und zusätzlich überaus verantwortungsvoll ist.

KOOPERATION IST NOTWENDIG

Hier sind neben BMUKK und Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien auch die Schulleitungen gefordert, dass Ressourcen in räumlicher und zeitlicher Hinsicht zur Verfügung gestellt werden.

Dass endlich auch der Personalausstattungsschlüssel erfüllt werden muss, sollte für die Frau Bundesministerin auch eine Selbstverständlichkeit sein, ist es aber derzeit nicht.

Zusammenfassend kann man in Anlehnung eines Zitats aus Goethe's Faust über den „Fluch der bösen Tat“ sagen:

„Das eben ist der Fluch von SAP, das es fortzeugend Mehrbelastungen muss gebären.“

REIMI

*Oje oje ojimine
Es schmerzt allseits das SAP:
Das Werkl – nein du bist net blöd –
das rennt, des geht ganz einfach net!
Und durch die Haushaltsrechtsreform
ist alles noch viel schlimmer word'n.
Schon so erschöpft, am End, geschlaucht,
denkt man „Des Klumpert hab'n wir braucht!“*



service

KONSUMENTENSchutz

Was ist eigentlich der Unterschied zwischen dem Garantie- und Besoldungsrecht?

Seien Sie informiert, wenn Ihr Gerät den Geist aufgibt.

Sie – geehrte Kolleginnen und Kollegen – werden sich wahrscheinlich fragen, was hat Konsumentenschutz mit Dienst- und Besoldungsrecht zu tun? Richtig, gar nichts. So wie es aber im Arbeitsleben manchmal günstig ist, aus dem Trott auszubrechen, so möchte ich diesmal nichts über Dienst- oder Besoldungsrecht publizieren, sondern über Garantie- und Gewährleistungsrecht. Es könnte ja vielleicht sein, dass anlässlich des Weihnachtsfestes das eine oder andere Geschenk nicht ganz den Leistungserwartungen entspricht.

WORIN BESTEHT DER UNTERSCHIED?

Auf einen einfachen Nenner gebracht ist die Garantie eine rein freiwillige Zusage des Herstellers oder des Verkäufers/der Verkäuferin auf bestimmte Eigenschaften oder auf die Haltbarkeit von Produkten – darauf besteht kein Rechtsanspruch. Im Gegensatz dazu ist die Gewährleistung genau geregelt. Bei beweglichen Sachen beläuft sich die Gewährleistungsfrist auf zwei Jahre und bei unbeweglichen Sachen auf drei Jahre. Sollten Mängel in den ersten Monaten ab Kaufdatum auftreten, hat der Konsument/die Konsumentin keine Beweispflicht, dass der Mangel schon bereits beim Kauf vorhanden war. Nach Ablauf von sechs Monaten muss man als Konsument/in den Beweis erbringen, dass der Mangel schon beim Kauf bestanden hat. Dies erweist sich in der Praxis oftmals als sehr schwierig. Ist ein Mangel vorhanden/nachweisbar, so hat man zunächst Anspruch auf Be-

hebung des Mangels (Austausch oder Reparatur). Ist dies nicht erfolgreich, so kann man eine Wertminderung (einen Preisnachlass) geltend machen oder den Vertrag rückabwickeln.

WANN KANN MAN ZURÜCKTRETEN?

Ein besonderer Fall ist auch der Rücktritt von einem abgeschlossenen Geschäft. Dieser ist nur möglich, wenn er vorher vereinbart wurde. Es gibt jedoch Ausnahmefälle, z.B. bei sogenannten Haustürgeschäften, hier gilt es unterschiedliche Fristen zu beachten (z.B. beträgt die Frist bei Versicherungsgeschäften vier Wochen).

WIE LANGE SIND GUTSCHEINE GÜLTIG?

Gutscheine werden immer öfter verschenkt. Meist sind Gutscheine mit einer ein- oder zweijährigen Ablauffrist versehen. Der Oberste Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 28. Juni 2012, GZ. 7 Ob 22/12d entschieden, dass Gutscheine grundsätzlich eine Gültigkeit von 30 Jahren haben. Eine frühere Ablauffrist ist daher nicht zulässig, jedoch gibt es Einschränkungen, wenn die Frist sachlich gerechtfertigt ist (z.B. für bestimmte Veranstaltungen wie Konzerte).

WO KÖNNEN SIE SICH INFORMIEREN?

Abschließend darf ich Ihnen noch die Homepage des Konsumentenschutzes empfehlen: www.konsumentenschutz.at.



Von Eberhard König,
Dienst- und Besoldungsreferent der
BV 3

Foto:

DAS TEAM DER BV 3 LÄDT ZU DER VERANSTALTUNG

RUNDUM XUND

IN DER WIENER UNTERRICHTSVERWALTUNG

**Pfingstdienstag, 21. Mai 2013,
14:00 – 20:00 Uhr
Schenkenstraße 4, 1010 Wien**

**mit Sektionschef
Mag. Wolfgang Stelzmüller**

DIE THEMEN

Burn-out Vorbeugung
Bewegung am Arbeitsplatz
Gesund essen im Büro
Pensionsberatung
Dienst- und Besoldungsrecht
Bautechnische Belange
HHRR II / HV-SAP

Hauptgewinn:

Wellnesswochenende für 2

**Wir freuen uns auf Ihren Besuch
in Ihrer dienstfreien Zeit!**

DIE PARTNER

BVA (VERSICHERUNG DER ÖFFENTLICHEN BEDIENSTETEN – ÖBV (ÖSTERREICHISCHE BEAMTENVERSICHERUNG) – ERSTE BANK DER ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN AG FINANZPARTNER

Um Anmeldung wird gebeten bei der Organisationsreferentin der BV 3 Claudia Biegler, MA, claudia.biegler@goed.at

OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H. der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger. 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 16. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.

FOTO: STEFAN KÖRBER – FOTOLIA.COM

Impressum:

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag. Simone Gartner-Springer, 1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock, E-Mail: office.bv3@goed.at. Sekretariat: Marion Mauer, Montag bis Donnerstag 9 – 15 Uhr, Freitag 8 – 12 Uhr, Tel.: 01/53120-3253 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.: 0046655. 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