



Sehen Urteilen Handeln

Foto: quayside - Fotolia.com

INHALT

2
„Wie man in den
Wald hineinruft, so
kommt es zurück“

4
Befragung zeigt:
Arbeitszufriedenheit
sinkt

„Wie man in den WALD hineinruft, so kommt es zurück“

aktuell



Von Monika Gabriel,
Vorsitzende der BV 3

So oder so ähnlich lautet eine überlieferte Lebensweisheit. Unsere Frau Bundesministerin dürfte auf diese alte Lebensweisheit wohl vergessen haben, als sie am 25. Februar 2009 über die Medien ihr Einsparungsvorhaben für die LehrerInnen und in der Verwaltung verlautbaren hat lassen.

Die angekündigte Auflösung der Sektion V würde zu keiner Verlängerung des Vertrages für Sektionschefin Mag. Heidrun Strohmeyer führen. Gleichzeitig unter dem Deckmantel „Aufgabenreform“ erklärte Frau Ministerin Schmied die geplante „Umschichtung“ der in dieser Sektion [120!!] beruflich tätigen Kolleginnen und Kollegen des BMUKK. Dass aufgrund dieses nicht wertschätzenden Umgangs mit MitarbeiterInnen nun auch innerhalb unseres Ressorts „eine Krise“ ausgebrochen ist, hat Frau Ministerin Schmied selbst zu verantworten.

HÄLT FRAU SCHMIED IHR VERSPRECHEN?

Bezüglich der im BMUKK nun stattfindenden „Aufgabenreform“ = Umbau einer insgesamt sehr gut leistungsorientierten Sektion, die sehr viele Tätigkeiten nach Außen und Innen erbracht hat, wird sich das zuständige Personalvertretungsorgan, Dienststellenausschuss des BMUKK und BMWF, mit seiner neuen Vorsitzenden MR Mag. Anneliese Ecker bei den vom DA geforderten und nun doch beginnenden Verhandlungen kümmern. Als auch für diese Kolleginnen und Kollegen zuständige gewerkschaftliche Ständevertretung werde ich sehr genau beobachten, ob das Versprechen der Ministerin – es wird zu keinen besoldungsrechtlichen Verschlechterungen kommen – eingehalten wird. Sollte dies nicht der Fall sein, so wird sich die BV 3 in die Verhandlungen „einklinken“ bzw. sichere ich den Gewerkschaftsmitgliedern Rechtsschutz zu.

HAUSGEMACHTE KRISEN

Manche Krisen sind „hausgemacht“, so wie oben kurz angesprochen. Tatsache aber ist leider, dass das Wort Krise, auch bei uns im Öffentlichen Dienst „Unbehagen und Verunsicherung“ auslöst. Jeder von uns hat Familie, Bekannte und Freunde, die mehr oder minder von der „wirklichen Wirtschaftskrise“ wie z.B. Kurzarbeit, Ausgleichsverfahren, Konkursverfahren, Kündigungen bzw. Arbeitslosigkeit hautnah betroffen sind. Warum die Politik insgesamt noch immer am Aufnahmestopp im Öffentlichen Dienst festhält und

selbst versucht Arbeitsplätze zu vernichten anstatt Arbeitsplätze zu schaffen, das kann und will ich aus volkswirtschaftlicher Sicht absolut nicht nachvollziehen. Speziell im nachgeordneten Bundesschulbereich gäbe es genug Möglichkeiten Arbeitsplätze zusätzlich zu schaffen. Ich denke dabei an unsere Planstellenausstattungschlüssel, zB in den Sekretariaten, die in vielen Bereichen nicht erfüllt werden. Obwohl immer mehr Leistungen und noch bessere Qualität für die Eltern, Schüler, Lehrer und vorgesetzter Behörde der Kollegenschaft abverlangt werden. Ich denke dabei aber auch an die vielen Konfliktfelder, die mittels Mediatoren (Sozialarbeiter, Psychologen) zur Verbesserung des Arbeitsklimas für alle am Bildungssystem mitwirkenden Personen besser, effizienter und menschwürdiger gelöst werden könnten.

GEFÄHRDUNG DES SCHULWESENS

Trotz des großen Einsatzes und der hohen Leistungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen ist die Arbeitsbelastung in vielen Bereichen nicht mehr zu bewältigen und das Funktionieren des Schulwesens gefährdet. Deshalb wurde auf Antrag der FCG seitens der Erweiterten Bundesleitung am 11. März 2009 der einstimmige Beschluss gefasst, sich den zu erwartenden Protestmaßnahmen des LehrerInnenbereiches anzuschließen, um auf die inakzeptable Situation auch in unserem Bereich mit aller gebotenen Deutlichkeit hinzuweisen. Dieser Beschluss bedarf jedoch der Durchführungsgenehmigung des GÖD-Präsidiums.

Aufgrund des Redaktionsschlusses erhalten Sie weitere Informationen über mögliche Protestmaßnahmen über Ihre PersonalvertreterIn oder GewerkschaftsfunktionärIn der Landesleitung bzw. Bundesleitung sowie auf der Homepage der BV 3 unter www.goed-bv3.at zu gegebenen Zeitpunkt.

Ihre Monika Gabriel

Fahrtkostenschuss ab 2008 neu geregelt

thema

Seit 1. Jänner 2008 ist der Bezug des Fahrtkostenzuschusses neu geregelt und mit dem Anspruch auf das Pendlerpauschale gekoppelt, wie dem Rundschreiben des Zentralausschusses entnommen werden kann.



Von Johann Pauxberger,
Dienst- und Besoldungsreferent der BV 3

KLEINES PENDLERPAUSCHALE

Das kleine Pendlerpauschale gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz mehr als 20 Kilometer von der Wohnung entfernt ist und denen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist.

Der Fahrtkostenzuschuss beträgt bei einer einfachen Fahrtstrecke von

20 km bis 40 km	16,80 Euro
40 km bis 60 km	33,22 Euro
über 60 km	49,65 Euro

GROSSES PENDLERPAUSCHALE

Das große Pendlerpauschale gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz mehr als zwei Kilometer von der Wohnung entfernt ist, denen aber die *Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht möglich oder nicht zumutbar* ist.

Der Fahrtkostenzuschuss beträgt bei einer einfachen Fahrtstrecke von

2 km bis 20 km	9,14 Euro
20 km bis 40 km	36,27 Euro
40 km bis 60 km	63,12 Euro
über 60 km	90,16 Euro

ZWEI ARTEN VON FAHRTKOSTENZUSCHUSS

Zurzeit wird der Fahrtkostenzuschuss sowohl nach diesen neuen Richtlinien (§ 20b Abs. 2 Gehaltsgesetz) als auch nach den alten, in vielen Fällen günstigeren, Bestimmungen (§ 113i Gehaltsgesetz) ausbezahlt.

Seit 1. Jänner 2009 ist es möglich den „neuen“ Fahrtkostenzuschuss zu beziehen, wenn dieser höher ist als der „alte“ Fahrtkostenzuschuss gemäß § 113i Gehaltsgesetz.

VERGLEICHEN

Vergleichen Sie daher Ihren jetzigen Fahrtkostenzuschuss mit oben stehenden Beträgen und stellen Sie gegebenenfalls (nach Rücksprache mit der Dienstbehörde, die eventuell die Erhöhung amtswegig durchführt) einen Antrag auf Zuerkennung des Fahrtkostenzuschusses gemäß § 20b Abs. 2 Gehaltsgesetz.

PENDLERPAUSCHALE BEANTRAGEN

Einige Kolleginnen und Kollegen haben das Pendlerpauschale deshalb nicht beantragt, weil es (z.B. bei geringen Einkünften wegen Teilbeschäftigung) nicht steuerwirksam wurde. Da das Pendlerpauschale nunmehr Voraussetzung für den Fahrtkostenzuschuss ist, sollte es unbedingt geltend gemacht werden.

Diesbezügliche Formulare erhalten Sie beim Zentralausschuss (Tel: 01/53120-3250, E-mail: za.verwaltung@bmukk.gv.at), beim Finanzamt oder auf www.help.gv.at.



Foto: Phototom – Fotolia.com



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

ZA-UMFRAGE – REINIGUNGSKRÄFTE UND SCHULWARTE

Einfache Maßnahmen zeigen positive Wirkung!

Dr. Erich Rothschedl macht das in der Auswertung der Umfrage deutlich:

Die Befragten hatten die Möglichkeit, die Arbeitsplatzzufriedenheit auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) anzugeben.

WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT IHRER ARBEITSSITUATION? (IN %)		
	Schulwarte	Reinigung
sehr unzufrieden	5,4	10,0
unzufrieden	13,6	11,2
eher unzufrieden	23,8	21,6
eher zufrieden	25,9	21,6
zufrieden	30,6	29,7
sehr zufrieden	0,7	5,8

Dargestellt als indizierte Mittelwerte für die einzelnen Schularten ergibt sich folgendes Bild:

INDIZIERTE DURCHSCHNITTSWERTE FÜR DIE EINZELNEN SCHULARTEN						
	Gesamt	AHS	HTL	HAK	HLW	BAKIP
Schulwarte	3,65	3,78	3,27	3,63	3,85	3,89
Reinigung	3,56	3,31	3,51	3,88	3,37	4,14

Dass an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz besonders hoch ist, liegt offensichtlich an der hohen sozialen Kompetenz, die an diesen Schulen vermittelt und auch gelebt wird.

Wir haben eine Reihe von Parametern gefunden, die die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wesentlich beeinflussen:

REINIGUNGSKRÄFTE

Die Bereiche Aufstuhlen, Arbeitsklima, Arbeitsumfang und Ausstattung (Arbeitsplatz, Arbeitskleidung, Sozialraum, ...) sowie das Empfinden über das Einkommen stehen im direkten Zusammenhang mit der Arbeitsplatzzufriedenheit.

Das Ergebnis der Umfrage des Zentralausschusses zeigt, dass im Vergleich zu einer Umfrage aus früheren Jahren die Arbeitsplatzzufriedenheit bei Schulwarten und Reinigungskräften deutlich gesunken ist.

Zur Darstellung wurden die indizierten Mittelwerte verwendet, wo die Mittelwerte besonders hoch sind besteht ein hoher Zusammenhang zwischen den beiden Parametern.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ARBEITZUFRIEDENHEIT UND ...					
Ausprägung	Aufstuhlen	Arbeitsklima	Einkommen	Arbeitsumfang	Ausstattung
sehr gut	4,10	4,33	3,85	4,11	4,00
mittel	3,74	4,00	3,62	3,97	3,42
sehr schlecht	3,28	2,86	3,05	3,11	3,18

In mehr als 4/5 der Schulen ist Aufstuhlen vorgesehen, aber es funktioniert nur in etwa 10 % aller Klassen reibungslos. Allein hier eine Verbesserung herbeizuführen, würde schon helfen. Auch das Arbeitsklima wirkt sich maßgeblich auf die Arbeitsplatzzufriedenheit aus. Das Einkommen ist vergleichsweise kein großer Faktor, vor allem deswegen, weil er nicht beeinflussbar ist und die Bediensteten ihren Einkommensverlauf kennen. Dennoch sind Möglichkeiten von Belohnungen durchaus ein probates Mittel, um die Motivation zu erhöhen, weil dabei anteilmäßig natürlich auch ein Maß an Anerkennung zu finden ist.

SCHULWARTE

Die Parameter bei den Schulwarten waren Einbindung in die Schuljahresplanung, Arbeitsklima, Leistungsdruck, Einhaltung der Hausordnung sowie das Mitarbeitergespräch (MAG).

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ARBEITZUFRIEDENHEIT UND ...					
Ausprägung	Jahresplanung	Arbeitsklima	Leistungsdruck	Hausordnung	MAG
sehr gut	4,00	4,17	4,09	4,10	3,97
mittel	3,90	3,89	3,63	3,82	3,83
sehr schlecht	3,41	2,95	3,30	3,59	3,45

Auch bei den Schulwarten ist klar zu erkennen, dass sich einfache Maßnahmen wie die Einbindung in die Jahresplanung oder die Einhaltung der Hausordnung positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Kommunikation auch in Form von Mitarbeitergesprächen und Einbindung in die Schulgemeinschaft wirken sich positiv auch auf das Arbeitsklima aus. Motiviertes zufriedenes Personal arbeitet besser, identifiziert sich mit dem Arbeitsplatz und wird viel seltener krank. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen für gesunde Dienststellen mit gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen werden.

Wie ein PHÖNIX aus der ASCHE...

„Der physiologische Schwachsinn des Weibes“*:

Dies war um die Jahrhundertwende das vorherrschende Attest, das die absolut dominierende – gebildete und ungebildete – Männergesellschaft den Frauen ausgestellt hatte, obwohl sie als Arbeitskräfte in den Manufakturen, reichen Haushalten und Fabriken unersetzbar geworden waren.

Während des und nach dem Ende des 1. Weltkrieges nahmen die Frauen zu einem großen Teil den Platz der Männer in der industrialisierten Arbeitswelt ein, schufteten unter unvorstellbaren Bedingungen und waren meist mit Mitte Dreißig körperlich am Ende.

DER KAMPF UM DIE GLEICHBERECHTIGUNG ...

Und dennoch gab es Frauen, die den Mut und die Courage hatten, sich gegen diese Ausbeutung, Armut und Bildungsverweigerung zu erheben.

Namen wie Hildegard Burjan, Rosa Mayreder, Adelheid Popp, Therese Schlesinger, Auguste Fickert sind all jene Errungenschaften auf frauenpolitischer Ebene zu verdanken, die wir heute als selbstverständlich betrachten, wie zum Beispiel:

- Wahlrecht für Frauen (Einführung 16. Februar 1919)
- Frauenstudium (Zugang zur juristischen Fakultät – 1919)

• gesetzliche Selbstbestimmung (ABGB aus dem Jahre 1811/946: „Die Frau hatte die Stellung einer dem Mann untergeordneten und ihm gegenüber zum Beistand/Beischlaf verpflichteten Gefährtin“ – die diesbezügliche Familienrechtsreform erfolgte erst am 1. Juli 1975/ Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe)

• Mutterschutzgesetz (Hausgehilfennengesetz 1919: Ruhezeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr, ein paar Tage Urlaub, ½ Stunde Mittagspause, um Nachwuchs zu versorgen/Einarbeitung im Anschluss des Dienstes – 1. Jänner 2008 BM für Gesundheit, Jugend und Familie: Einführung des Kinderbetreuungsgeldes Neu)

Dank dieser Änderungen wurde ein gesellschaftspolitisches Umdenken bezüglich des Bildes der Frau und deren Rolle in der Gesellschaft und Familie eingeleitet.

... IST NOCH NICHT ZU ENDE

Emanzipation, Selbstbewusstsein und ein hohes Bildungsniveau zeichnet die österreichische weibliche Bevölkerung heute aus. Dennoch ist eine aktive Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik in Österreich unerlässlich, um die Chancengleichheit für Frauen zu gewährleisten. Der Frauenförderungsplan der BMUKK, worin unter anderem die Gleichwertigkeit der Arbeit von Mann und Frau in allen Hierarchieebenen angestrebt wird, ist ein wesentlicher Beitrag zur aktiven Frauengleichbehandlungspolitik.

AKTIVE FRAUENPOLITIK GEFRAGT

Im Sinne der bisher erreichten Errungenschaften und der noch zu erreichenden Ausgewogenheit auch in der Personalvertretung, möchte ich an dieser Stelle alle Kolleginnen einladen, sich bei der im November stattfindenden Bundespersonalvertretungswahl aktiv einzubringen. Dies könnte z.B. auch eine Kandidatur auf der Ebene des Dienststellenausschusses oder als Vertrauensperson sein.

Foto: olivier thommais – Fotolia.com

frauen



Von Claudia Biegler, Schriftführerin und Frauenreferentin der BV 3

„Der Mensch ist das freie Geschöpf aus des höchsten Meisters Hand, gestellt in diese Welt sie zu beherrschen mit seinem freien Sinn, er muss die Bande zerreißen, die ihn an das Niedere fesseln, muß seinen Geist, den man in Ketten legen will, frei machen, muß streben, Höheres zu erreichen, als dieser Welt armseliger Vergänglichkeit.“

Auguste Fickert

* Paul Möbius „Über den physiologischen Schwachsinn des Weibes“

REGIERUNG PLANT Änderungen im Beamtendienstrecht

aktuell

Die Bundesregierung will die private Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik-Infrastruktur neu regeln. Mit dem aktuellen Entwurf für die Änderung von § 79 des Beamtenrechtsdienstgesetzes beschäftigte sich Robert Kugler.



Von Robert KUGLER, Referent für Medien und Homepage sowie Jugendreferent

WARUM WILL DIE BUNDESREGIERUNG DIE PRIVATE NUTZUNG DER INFORMATIONSDIENST- UND KOMMUNIKATIONSTECHNIK-INFRASTRUKTUR NEU REGELN?

Die Bundesregierung will die private Nutzung der IKT-Infrastruktur (infolge IKT genannt), insbesondere auch die Benutzung von Internet und E-Mail regeln und auch Grundsätze für deren Nutzung festlegen. Bisher mangelte es an einer bundeseinheitlichen Regelung der privaten Nutzung der IKT und mit dem zur Begutachtung vorliegenden Entwurf sollen die Grundsätze der privaten Nutzung durch den Bediensteten geregelt werden.

WAS BEINHÄLTET DER ENTWURF?

Die private Nutzung durch den Bediensteten darf der ordnungsgemäßen Dienstverrichtung nicht hinderlich sein und jegliche Veränderung der zur Verfügung gestellten IKT-Infrastruktur (Hard- und Software) ist unzulässig. Der Dienstgeber hat das Recht, wenn Sicherheitsbedenken vorliegen, Web-Inhalte durch Einsatz von Filtersoftware zu sperren. Auch die zur Verfügung gestellten E-Mail Dienste sollen nur unter den vom Dienstgeber angeführten Bedingungen verwendet werden. Sofern technisch möglich, soll der Bedienstete bei einem privaten E-Mailverkehr auch private Antwortadressen angeben werden. In diesem Entwurf ist auch ein Passus über Datenspeicherung und Datensicherung vorgesehen. Der Bedienstete hat darauf keine Gewährleistung und kein Recht auf Zurückführung von Daten bei Datenverlust (Absturz des Servers, sonstigen technischen Gebrechen, ...)

WARUM WILL DIE BUNDESREGIERUNG DIE KONTROLLMASSNAHMEN DURCH ÄNDERUNG DES § 79 BEAMTENDIENSTRECHTSGESETZES REGELN?

Die zunehmende Ausstattung von Arbeitsplätzen mit moderner Informationstechnologie kann natür-

lich auch zu einer Willkür in der Kontrolle durch den Dienstgeber führen. Durch die Festlegung von Kontrollgrundsätzen soll eine unverhältnismäßige Kontrolle durch den Dienstgeber geregelt werden.

ZUSAMMENFASSUNG DES ENTWURFS ZUR ÄNDERUNG VON § 79 DES BEAMTENDIENSTRECHTSGESETZES

Zuerst sei gesagt, dass der Einsatz von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, unzulässig ist. Sollte ein begründeter Verdacht bestehen, dass durch einen Bediensteten infolge der Benützung der IKT-Infrastruktur Schäden entstanden sind oder deren Funktionsfähigkeit eingeschränkt wird, dann darf die IT-Stelle den Leiter der Dienststelle in anonymer Form (= keine personenbezogene Daten, keine Inhalte) über die Art dieser IKT-Nutzung informieren. Der Leiter der Dienststelle hat den Bediensteten umgehend von einer Kontrollmaßnahme in Kenntnis zu setzen und diesen aufzufordern, die Benützung der IKT-Struktur gemäß den vorgegebenen Vorschriften handzuhaben. Sollte die IT-Stelle feststellen, dass die nicht vorschriftsmäßige Benutzung weiterhin besteht, darf die IT-Stelle bei unmittelbarer Gefährdung des Systems dem Leiter der Dienststelle personenbezogenen Daten übermitteln. Der Leiter hat sofort nach Kenntnisbringung der Daten den Bediensteten selbst als auch die zugehörige Personalvertretung zu informieren.

Es wird auch in diesem Gesetzesentwurf sehr genau darauf hingewiesen, dass der Einsatz von Software, die die Arbeitsweise des Bediensteten aufzeichnet und in noch krasserer Folge sogar kontrolliert („Spionagesoftware“) unzulässig ist. Solche Kontrollmaßnahmen dürfen nur im Einvernehmen mit dem Zentralausschuss im Sinne des § 10 PVG eingeführt werden.

PFLEGEFREISTELLUNG UNTERBRICHT ERHOLUNGSURLAUB

Der Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, wenn die/der Bedienstete wegen

- der notwendigen PFLEGE eines IM GEMEINSAMEN HAUSHALT LEBENDEN erkrankten oder verunglückten NAHEN ANGEHÖRIGEN oder eines Kindes der Person mit der in Lebensgemeinschaft gelebt wird oder wegen
- der notwendigen Betreuung seines KINDES, Wahl- oder Pflegekindes oder eines Kindes der Person mit der in Lebensgemeinschaft gelebt wird wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, z.B. wegen schwerer Erkrankung für diese Pflege ausfällt.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden bei Vollbeschäftigung, bei Teilbeschäftigung entsprechend weniger) nicht übersteigen. Nur für die Pflege von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten haben, besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche.

NACH DER DIENSTRECHTS-NOVELLE 2008 UNTERBRICHT EINE PFLEGEFREISTELLUNG, DIE LÄNGER ALS DREI KALENDERTAGE DAUERT (so wie ein Krankenstand), DEN ERHOLUNGSURLAUB. Diese Bestimmung gilt ab 1. Jänner 2009.

BV 3 info

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

REDAKTIONSSCHLUSS FÜR DIE NÄCHSTE AUSGABE: 8. MAI 2009

Übermittlung von Beiträgen bitte an die E-Mail-Adresse 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.

DILEMMA

*Was man dereinst uns hat versprochen
das wird, so scheint's, auch nicht gebrochen.*

*Auf Steuer- und auf Schulreform
da freuten wir uns schon enorm.*

*Sind erst einmal vorbei die Wahlen,
dann geht es leider ans Bezahlen!*

*Alle Minister schreien Auweh,
denn plötzlich fehlt – no na – s'Budget!*

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. 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.

<input type="text"/>	
Name	
<input type="text"/>	
Straße	
Nr.	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
PLZ	Ort