

GÖD

BUNDESHEER GEWERKSCHAFT



IM EINSATZ FÜR UNSER ÖSTERREICH

MEIN STARKER PARTNER





AUS DER REDAKTION

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie halten die aktuelle Ausgabe der überfraktionellen Zeitung der GÖD-Bundesheergewerkschaft in der Hand. Das Schwergewicht auch dieser Ausgabe ist es, Sie über die Tätigkeiten der GÖD-Bundesheergewerkschaft zu informieren. Berichte aus den Bundesländern sowie Fraktionen runden die Ausgabe ab.

Die Redaktion wünscht viel Vergnügen beim Lesen unserer Ausgabe!

IMPRESSUM

„GÖD – Bundesheergewerkschaft“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Bundesvertretung Bundesheergewerkschaft.

Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges.m.b.H., A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur und für den Inhalt verantwortlich: Günter Biedermann.

E-Mail: zeitung@bundesheergewerkschaft.com.

Redaktionsteam: Josef Hagendorfer, Ronald Heider, Erich Kogler, Daniel Soucek, Günther Tafel.

Konzeption, Produktion, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6/35. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. DVR-Nr.: 0046655.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD/BV Bundesheergewerkschaft decken muss.

ZEITUNG

EDITORIAL 3

SANIERUNG, MODERNISIERUNG UND ÖKOLOGISIERUNG 5

DIENSTRECHT 6

KEINE LÜCKE IN DER LUFT 9

IM FOKUS: UNSERE LANDESORGANISATIONEN 12

AUS DEN FRAKTIONEN 18



**SCHREIBEN SIE UNS,
WAS SIE BEWEGT
ODER WAS SIE
ANDEREN MITTEILEN
WOLLEN:**



zeitung@bundesheergewerkschaft.com



DAS BUNDESHEER UND DAS KRISENJAHR 2020

Die Bevölkerung schätzt die Leistungen, das Ansehen steigt



Das Jahr 2020 wird als ein Jahr der Krise in die Geschichte unseres Landes eingehen und wie in jeder Krise steigt die Bedeutung all jener, die unter allen Bedingungen für die Bevölkerung da sind, Sicherheit geben, für Stabilität sorgen und die Normalität gewährleisten.

Nein, auch wir als GÖD-Bundesheergewerkschaft wagen keine Prognose, wann und ob wir zur alten – für viele lieb gewonnenen – Normalität zurückkehren, wann es eine effektive Impfung gibt und wie viele Opfer noch zu beklagen sein werden. Aber eines erkennen wir klar: Die Chance, die diese Krise für unser Bundesheer bietet, wurde bisher bestmöglich genutzt.

Und diese Leistungen unserer Soldaten und Soldatinnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedensten Bereichen, ob an den Grenzen, in der COVID-Assistenz oder bei der Unterstützung der Bevölkerung in der Lebensmittelversorgung – siehe Coverseite –, beginnen Früchte zu tragen. Der von

Bundesministerin Tanner – die in den Medien durch ein Stahlbad gehen musste – erreichte Budgetabschluss von 2.545 Millionen Euro für das laufende Jahr (ein Plus von circa zehn Prozent) ist ein starkes Signal, dass nur eine sinnvolle Budgetierung das wichtigste Kriseninstrument des Staates – unser Bundesheer – funktionsfähig erhält. Wir erwarten, dass das Budget auch im nächsten Jahr deutlich über den von früheren Ministern ausverhandelten Rahmenzielen liegen wird. Damit wird auch einer jahrelangen Forderung der GÖD-Bundesheergewerkschaft nach einer sichtbaren Budgeterhöhung Rechnung getragen, und das freut uns.

Die bedeutende Anhebung des Baubudgets auf bis zu 135 Millionen Euro ist eine ebenso positive Entwicklung wie beispielsweise die Entscheidung zur Beschaffung neuer Mehrzweckhubschrauber, zusätzlicher Pandur EVO und von Bussen für die Truppenmobilität. Damit werden nicht nur Arbeitsplätze und Standorte nachhaltig abgesichert, sondern auch ein Qualitätssprung ermöglicht.

EDITORIAL

Aus Sicht der GÖD-Bundesheergewerkschaft ist es besonders positiv, dass die Bundesministerin unter anderem der Problematik um unsere Naturalwohnungsnutzer Priorität eingeräumt hat. Im Auftrag des Generalsekretärs wird ein neuer Anlauf zur Entschärfung der Angelegenheit unternommen.

GEHALTSVERHANDLUNGEN

Last but not least – die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unter ihrem Vorsitzenden Norbert Schnedl ist an den Dienstgeber betreffend die Aufnahme von

Gehaltsverhandlungen für das Jahr 2021 herangetreten und der Dienstgeber hat mitgeteilt, dass er in Verhandlungen eintreten wird. Die Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre haben die Durchsetzungskraft eurer starken kollektivvertragsfähigen Gewerkschaft nachdrücklich unter Beweis gestellt.

Euer Walter Hirsch

Gemeinsam sind wir stark – GÖD-Bundesheergewerkschaft – mein starker Partner



WUSSTEST DU, DASS ...

... wir GÖD-Mitglieder auch bei Naturkatastrophen wie Hochwasser, Brand, Lawinen, Hagel und Sturm im privaten Bereich unterstützen?

WIR LASSEN EUCH NICHT IM STICH.



Nähere Informationen bei Euren gewerkschaftlichen Betriebsausschüssen und auf <https://www.goed.at/leistungen/finanzielleunterstuetzung/>

SANIERUNG, MODERNISIERUNG UND ÖKOLOGISIERUNG



STIEGENDES BUDGET IM BEREICH INFRASTRUKTUR

V. l. n. r.: HR Mag. Dr. Johannes Sailer bei der Eröffnung des Bioenergie-Heizhauses am TÜPI Seetaler Alpe.

FBM Mag. Klaudia Tanner mit HR Mag. Dr. Johannes Sailer beim Spatenstich für das neue Mannschaftsgebäude in Feldbach.



Aufbauend auf den Festlegungen im Regierungsübereinkommen hinsichtlich standortbezogener und bedarfsgerechter Sanierung von Kasernen und ihrer Infrastruktur wurden die budgetären Rahmenbedingungen einer Neubeurteilung unterzogen. Geschuldet ist das der Tatsache, dass viele Kasernen nicht mehr den Standards der Zeit, was Bausubstanz und Ökologisierungsaspekte betrifft, entsprechen. Dies wird in den nächsten Jahren zu einer schrittweisen Sanierung, Modernisierung sowie Ökologisierung der gesamten militärischen Infrastruktur führen.

AUTARKE STANDORTE

Weitere infrastrukturelle Aspekte stellen der Ausbau von Kasernen als „Sicherheitsinseln“ in Hinblick auf die Stärkung der Selbstversorgungsfähigkeit von Kasernen und die dazu erforderlichen Fähigkeiten für die Steigerung der Resilienz in Krisenzeiten des Österreichischen Bundesheeres dar sowie die Festlegung der notwendigen Fähigkeiten, die ein selbstversorgungsfähiger Standort aufweisen muss. Besonderes Augenmerk ist in diesem Zusammenhang auf die Berücksichtigung moderner, nachhaltiger Technologien und der flächendeckenden Einführung von Umweltmanagement-Systemen zu legen.

FINANZMITTEL

Im konkreten Vergleich der Ausgaben für Infrastruktur zu den letzten Jahren kommt es durch ein Jahresbudget von bis zu 135 Millionen Euro zu einer 20-Prozent-Steigerung der zur Verfügung stehenden Finanzmittel im Jahr 2020. Ebenso lässt sich aufgrund der Finanzplanung im Infrastrukturbereich für die nächsten Jahre eine konstant steigende Budgettangente unter Berücksichtigung der zusätzlichen Mittel für die Ökologisierung sowie die Steigerung der Kasernenautarkie feststellen.

ÖKOLOGISIERUNG

Ein Beispiel für einen weiteren Schritt in Richtung Ökologisierung des Österreichischen Bundesheeres stellen die Eröffnung des neuerrichteten Biomasseheizkraftwerks am TÜPI Seetal und der Spatenstich für einen Holzriegelbau als neues Mannschaftsunterkunft in Feldbach dar. Worüber andere Bundesminister geredet haben, setzt Bundesministerin Mag. Klaudia Tanner um. ■

HOF RAT MAG. DR. GEORG MAYER,
M.A., STV. VORSITZENDER FA/MIMZ, VORSITZENDER
BUNDESHEERGEWERKSCHAFT SALZBURG

WIR LASSEN NICHT LOCKER!

**DIE BEREITS BEI VORHERIGEN
VERTEIDIGUNGSMINISTERN
EINGEBRACHTEN
VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE DER
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER
DIENST (GÖD) DÜRFEN NICHT IM
SAND VERLAUFEN!**



**Günther Tafelit ist Teamleiter
Dienstrecht, Soziales und
Dienstnehmerschutz**

Unter anderem (BMLV ressortspezifisch) wird im Rahmen der Dienstrechtsnovelle 2020 gefordert:

1. VERBESSERUNGEN BEI DER BESOLDUNG DER STABSUNTEROFFIZIERE

a) Verbesserung der Wertigkeiten

Jene M (Z)BUO-Arbeitsplätze, die der Grundlaufbahn zugeordnet sind, aber bei denen in der Arbeitsplatzbeschreibung eine abgeschlossene Stabsunteroffiziersausbildung gefordert ist, sollen von der Grundlaufbahn (GL) in die Funktionsgruppe 1 aufgewertet werden.

b) Erhöhung der Funktionszulagen in der M (Z)BUO Gehaltsstaffel auf das Niveau der vergleichbaren Exekutivbeamten im E2a-Schema (siehe Tabelle S. 8)

2. GERECHTE BESOLDUNG DER TRUPPENOFFIZIERE

a) Zusammenlegung der Offiziers-Verwendungen M BO 2 haben gemäß BDG den Fachhochschul-Bachelorstudiengang „Militärische Führung“ sowie den Truppenoffizierslehrgang zu absolvieren. Trotz absolvierter akademischer Ausbildung orientieren sich die Gehaltsansätze immer noch am gehobenen Dienst des allgemeinen Verwaltungsdienstes (A 2). Die Verwendungsgruppen M B(Z)O 1 und M B(Z)O 2 sollen unter Anwendung der Gehaltsstaffel M (Z)BO 1 analog dem Allgemeinen Verwaltungsdienst unter Adaptierung bzw. Einführung der Bestimmungen der Anlage 1 Z 1.12a BDG und § 28 Abs. 3 GehG im Militärischen Dienst zusammengeführt werden. Die besoldungsrechtliche Einstufung (M1 oder M1bacc) hängt in weiterer Folge von der Arbeitsplatzbeschreibung ab, ob die Absolvierung eines Bachelor- oder Masterstudienganges zur Besetzung des Arbeitsplatzes erforderlich ist.

b) Einfügen einer Übergangsbestimmung als Ernennungserfordernis in M BO 1

Anlage 1 Z 12.13a BDG 1979 soll lauten: Für die Verwendung in einer Funktion der Höheren Militärischen Führung an Stelle des Erfordernisses der Z 12.12 lit. a den erfolgreichen Abschluss des Fachhochschul-Masterstudienganges „Militärische Führung“ oder des Lehrganges universitären Charakters „Sicherheitsmanagement“ sowie eine mindestens achtjährige Dienstleistung als Berufsmilitärperson der Verwendungsgruppe M BO 2.

3. TRUPPENDIENSTZULAGE UND 41. WOCHENSTUNDE

Dieser Bezugsbestandteil und diese Nebengebühr sollen linear und aufkommensneutral in die Gehaltsstaffeln des Militärischen Dienstes eingerechnet werden, da sie mittlerweile einen fixen Teil des Einkommens der Soldaten darstellen.

4. SONN- UND FEIERTAGSZULAGE (§ 17 ABS. 3 GEHG)

Zuerkennung der Sonn- und Feiertagszulage nicht nur beim Schicht- und Wechseldienst, sondern bei

allen Formen des Dienstplanes, wo regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten ist und somit keine Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt. Derzeit wird der regelmäßige Sonn- und Feiertagsdienst außerhalb des Schicht- und Wechseldienstes überhaupt nicht finanziell abgegolten!

5. FOLGEFUNKTIONEN FÜR ZUGSKOMMANDANTEN IM RAHMEN DER LEBENS-LAUFBAHN

Im Zuge der altersadäquaten Laufbahn soll es ehemaligen Zugskommandanten möglich sein, ohne Verlust der Wahrungsfunktionsgruppe Arbeitsplätze mit der Bewertung M BUO FGp 1 oder 2 zu besetzen. (z. B. WiUO, NUO). § 93 Abs 9 Verwendungsänderung und Versetzung soll daher lauten: Einer Militärperson, die aus Gründen, die sie nicht zu vertreten hat, aus ihrer Verwendung als Zugskommandant abberufen worden ist und diese Verwendung mindestens acht Jahre hindurch ausgeübt hat, gebührt, solange sie ständig mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe M BUO oder M ZUO zugeordnet ist, die für die Funktionsgruppe 3 dieser Verwendungsgruppe vorgesehene Funktionszulage. Dies gilt auch dann, wenn die Abberufung vor der Überleitung in den Militärischen Dienst erfolgt ist.

6. VERWENDUNGSZULAGEN

Bei länger dauernden Vertretungen unterschiedlicher Besoldungsgruppen kommt es zu der Ungerechtigkeit, dass seit der Dienstrechts-Novelle 2018 keine Verwendungszulagen mehr zuerkannt werden können. § 34 Abs. 1 (A-Schema) und § 92 Abs. 1 (M-Schema) sind daher dahingehend zu ändern, dass die Verwendungszulagen wieder auch besoldungsgruppenübergreifend zuerkannt werden können.

7. GLEICHE ARBEIT, GLEICHER LOHN

a) Im Bereich der Flugbetriebsdienste

Seit Auslaufen der nicht überleitbaren Nebengebühren aufgrund der Aufhebung des Artikels XII der 47. Gehaltsgesetznovelle im Jahr 2010 kommt es im Bereich der militärischen Flugsicherung, des Radarleit-, Wetter- sowie Radardienstes zu enormen Einkommensunterschieden zwischen den „Altfällen“ und jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Für gleiche Verwendungen muss eine gleiche besoldungsrechtliche Abgeltung erfolgen. Die Einführung

DIENSTRECHT

eines Sondervertrages für Teile des Flugsicherungs- und Radarleitdienstes greift lediglich für einen kleinen Teil der Betroffenen. Daher wird weiterhin die Umsetzung der durch den Fachausschuss Luft bereits im Jahr 2016 eingebrachten Vergütung für die militärische Flugsicherung, Meteorologie, Radartechnik und den Radarbetriebsdienst gefordert.

b) Im Bereich der fliegertechnischen Dienste

Die unterschiedliche Höhe der Vergütung für den militärluftfahrttechnischen Dienst zwischen Zivilbediensteten und Soldaten ist nicht mehr gerechtfertigt. Der niedrigere Ansatz für Soldaten aufgrund der gebührenden Heeresdienstzulage für Beamte in UO-Funktion und Berufsoffiziere hat seit Einführung der Funktionsgruppen (A- und M-Schema) seine Begründung verloren.

c) Im Bereich des nicht ständigen Flugdienstes

Die Flugminutenpauschale ist bei anspruchsbegründeten Tätigkeiten im Einsatz sowohl im In- als auch im Ausland weiterzuzahlen. Eine Adaptierung des EZG und des AZHG wird gefordert.

Im Rahmen der individuellen Laufbahnen wechselt ein erheblicher Teil der Angehörigen des Bundesheeres aus unmittelbar militärischen Verwendungen in Verwendungen in der Heeresverwaltung oder in der Zentralleitung. Es ist ein dringendes Anliegen, dass es diesen Bediensteten ermöglicht wird, weiterhin in der Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ ernannt zu bleiben, auch wenn dem Arbeitsplatz nicht überwiegend Aufgaben einer militärischen Verwendung zugeordnet sind, aber zur bestmöglichen Wahrnehmung der Aufgaben eine entsprechende militärische Vorverwendung sinnvoll ist. Aus Gründen der Fürsorge und der Unternehmenskultur soll diesen Bediensteten jedenfalls ermöglicht werden, diesen Wechsel innerhalb des Ressorts Landesverteidigung – zumindest im nachgeordneten Bereich – ohne Wechsel der Besoldungsgruppe vornehmen zu können.

Die GÖD-Bundesheergewerkschaft vertritt diese berechtigten Forderungen sowohl gegenüber der Ressortleitung BMLV als auch im Rahmen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gegenüber dem BMKÖS. ■

8. ERHÖHUNG DER WERTEINHEITEN IM AZHG

Die Erhöhung der Werteinheiten im AZHG von 4,4 Prozent (118,50 Euro) auf 6,4 Prozent (172,37 Euro) erscheint hinsichtlich der erwarteten Wirkung (mehr Freiwillige für einen Auslandseinsatz) zweckmäßig.

HERZLICHST IHR
GÜNTHER TAFEIT

9. SCHAFFUNG EINER GESETZLICHEN GRUNDLAGE FÜR „MISCHVERWENDUNGEN“

Die Systematik der dienstlichen Laufbahnen im BMLV ist dadurch gekennzeichnet, dass die überwiegende Mehrheit der Bediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund im Rahmen der Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ befristet mit einer Verwendung im Österreichischen Bundesheer aufgenommen wird. Ein gewisser Teil dieser Bediensteten scheidet aus diesen befristeten Dienstverhältnissen wieder aus, ein anderer Teil wird in ein unbefristetes Dienstverhältnis der Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ übernommen.

Ein geringerer Teil von Bediensteten wird unmittelbar im Bereich der Heeresverwaltung und der Zentralstelle in die Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ aufgenommen.

M (Z)BUO	in den Funktionsstufen			
Funktionsgruppen	1	2	3	4
1	71,8	83,9	96	108,1
2	83,9	108,1	131,3	155,7
3	120,3	179,8	239,6	418,4
4	179,8	239,6	299,2	479,1
5	239,6	299,2	479,1	729,7
6	299,2	358,8	598,3	777,2
7	358,8	479,1	717,5	957



Der neue Mehrzweckhubschrauber AW169M

KEINE LÜCKE IN DER LUFT

BUNDESMINISTERIN KLAUDIA TANNER FIXIERT BESCHAFFUNG VON 18 MEHRZWECKHUBSCHRAUBERN DES TYPES AW169M

Die GÖD-Bundesheergewerkschaft begrüßt die wichtige Entscheidung von Bundesministerin Klaudia Tanner für die Zukunft der Hubschrauberflotte.

WICHTIGE ENTSCHEIDUNG FÜR DIE FLIEGERHORSTE FIALA-FERNBRUGG UND BRUMOWSKI

Die schier unendliche Geschichte der Nachfolge der Alouette III, an welcher bereits viele Bundesminister ohne Entscheidung gearbeitet haben, kommt zu einem positiven Abschluss. Die Hubschrauberflotte des Bundesheeres wird unter Bundesministerin Mag. Klaudia Tanner gestärkt.

STANDORT AIGEN GESICHERT UND STANDORT LANGENLEBARN GESTÄRKT

Durch den gemeinsamen Einsatz von Politik, Gewerkschaft und Personalvertretung ist es gelungen, die Alouette III-Nachfolgebeschaffung zu fixieren. Von den 18 zu beschaffenden Hubschraubern werden zwölf Maschinen in Aigen/E. die künftige Einsatzstaffel bilden und sechs Maschinen am Fliegerhorst Langenlebarn als Schulungshubschrauber Verwendung finden.

Damit ist klargestellt, dass es nach 2023 einen modernen neuen Hubschraubertyp geben wird, der die spezifischen Anforderungen des Bundesheeres in



Personalvertreter Günther Tafelit, Heimo Maringer und Uwe Kammerlander mit FBM Klaudia Tanner bei der Pressekonferenz am 24. September 2020 in Aigen/E.

bestmöglicher Weise für viele Jahre sicherstellt. Das breite Einsatzspektrum dieses neuen Mehrzweckhubschraubers wird der österreichischen Topografie mit ihrem hochalpinen Gelände gerecht werden. Die Entscheidung der Frau Bundesministerin ist ein wichtiger und richtiger Schritt und ist rechtzeitig erfolgt, dass nach dem altersbedingt notwendigen Stilllegen der Alouette III-Flotte im Jahr 2023 keine Lücke in der Luftunterstützung entsteht.

UNSIHERHEIT INFOLGE DER NICHTENTSCHEIDUNG FRÜHERER MINISTER ENDLICH BEENDET

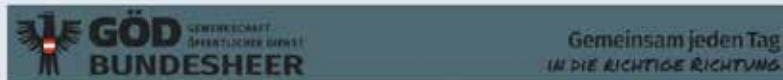
Die Soldatinnen und Soldaten sowie die Zivilbediensteten der Luftunterstützung leisten eine ausgezeichnete Arbeit. Unsere Kolleginnen und Kollegen

beherrschen ihr Handwerk und werden die Herausforderungen des kommenden Technologiesprungs mit Bravour meistern. Durch den nun erfolgten und lange ersehnten Abschluss der Nachbeschaffung wurde ein großer Druck von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genommen. Dafür danken wir unserer Frau Bundesministerin. ■

GÜNTHER TAFEIT
PERSONALVERTRETER LUFTSTREITKRÄFTE

AUCH ONLINE GUT INFORMIERT:

Besuchen Sie uns ab sofort auch im Internet unter:
www.bundesheergewerkschaft.goed.at



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Willkommen bei der Bundesheergewerkschaft



FRAKTIONEN



UNSERE LANDESORGANISATIONEN IM FOKUS

OBERÖSTERREICH

ALLES BEIM ALTEN UND DOCH EINIGES NEU

Oberösterreich hat dieses Jahr mit Brigadier Dieter Muhr einen Militärkommandanten bekommen, der für die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter immer ein offenes Ohr hat.

Nach Rücksprache mit FBM Klaudia Tanner werden in Oberösterreich keine Standorte geschlossen und bis zur Neubeurteilung des Risikobildes, die voraussichtlich im Februar 2021 abgeschlossen sein wird, werden auch keine Brigaden aufgelöst.

Die Zehner-Kaserne in Ried soll mit Beginn 2021 saniert werden, was aus Sicht der Personalvertretung auch dringendst notwendig und überfällig war. Die Tilly-Kaserne in Freistadt wird weiterhin die Heimat des JgB 15 bleiben. Trotz einzelner Investitionsmaßnahmen bei der Truppe besteht noch weiterhin ein großer Investitionsrückstau, der ohne großzügige Budgeterhöhung seitens des Finanzministers noch lange anhalten wird.

Die Personalvertretung des Bundesheeres weist immer wieder auf die verfassungs- und wehrgesetzlichen Aufgaben des ÖBH hin, dies beinhaltet auch die Infrastruktur- und Beschaffungsmaßnahmen.

Die Sanitäts-Organisation des Bundesheeres soll nach heutigem Planungsstand nach der radikalen Verkleinerung neu aufgestellt werden, um den Herausforderungen im In- und Ausland gerecht zu sein.



LUFT

Zum leidigen Thema „SAAB 105“ ist nun durch die Politik eine leider für den Standort Hörsching sehr negative Entscheidung getroffen worden, der Regelflugbetrieb der gut 50 Jahre im Dienst der Republik befindlichen Flugzeuge wird mit 31. Dezember 2020 eingestellt, eine endgültige Nachfolgeentscheidung steht bis heute noch aus. Leider haben die Verteidigungsminister der letzten zehn Jahre schon die rechtzeitige Nachbeschaffung für einen „Jet-Trainer“ politisch verschlafen, was für die Luftraumüberwachung und die Ausbildung der Eurofighter-Piloten ein noch nicht absehbares Problem darstellt.

Für die Bediensteten der beiden Einheiten der SAAB 105Ö wird durch die zuständigen Kommanden in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung ein Plan für die weitere Verwendung am Standort Hörsching ausgearbeitet. Weiters wird in der passiven Luftraumüberwachung einiges investiert, der neue Brigadekommandant der LRÜ Brigadier Gerfried Promberger bekommt für seine Luftraumüberwachung ein 21 Millionen Euro teures Paket, um wieder auf dem neuesten Stand der Radartechnik zu sein.

Die Entscheidungen für die Investitionen in neue Hubschrauber und die Radartechnik wurden, obwohl der Rückstand schon seit fast einem Jahrzehnt bekannt war, erst von der aktuellen Bundesministerin gefällt.

HERKULES HILFT

Am 12. September 2020 wurde das operative Lufttransportsystem „Herkules C130“ der Luftunterstützung wieder auf die Probe gestellt. Es mussten zwei positiv auf das Coronavirus getestete Soldaten mit teilweise schweren Symptomen aus dem Auslandseinsatz evakuiert werden. Diese wurden mit der Herkules-Transportmaschine des ÖBH unter höchsten Sicherheitsmaßnahmen nach Hörsching geflogen und den Rettungskräften übergeben. Die Frau Bundesminister bedankte sich bei den mitwirkenden Personen und tätigte die Aussage: „Wir holen unsere Soldaten immer zurück in die Heimat.“

HANDWERK 20

Am Truppenübungsplatz Allentsteig rasselten die Ketten. Die Soldaten der „Vierten“ trainierten bei der Übung „Handwerk“ das Zusammenspiel der Waffengattungen Panzer, Panzergrenadiere, Aufklärer, Artillerie, Polizei und mehr.

Bundesministerin Klaudia Tanner verschaffte sich einen Überblick über das Soldatenhandwerk der 4. Panzergrenadierbrigade mit Sitz in Hörsching. Bei der vergangenen Übung „Handwerk 20“ präsentierte deren Kommandant, Brigadier Siegwald Schier, das Zusammenwirken der verschiedenen Waffensysteme.

Es wurde auf die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten von gepanzerten Kettenfahrzeugen auch abseits der „klassischen Panzerschlachten“ hinge-

wiesen und diese wurden auch bei der Übung demonstriert. Die Kernaufgabe der Panzergrenadierbrigade ist die „militärische Landesverteidigung“ in all ihren möglichen Varianten.

NACHWUCHS AUSBILDEN

Die Lehrlingsausbildung hat beim BH inzwischen einen sehr hohen Stellenwert, in den Heereslogistikzentren werden schon seit etlichen Jahren dauernd Lehrlinge ausgebildet, diese werden großteils auch nach der Lehre im BH weiterverwendet und dauerhaft beschäftigt.

Am Standort Hörsching wurde vor allem bei der Fliegerwerft 3 unter der Leitung von Peter Spießberger die Lehrlingsausbildung in den letzten drei Jahren massiv forciert, somit beschäftigt die „Dreier-Werft“ nun ca. 30 Auszubildende in den verschiedensten Berufssparten, wobei der weibliche Anteil hier überwiegt.

VORSITZENDER DER GÖD OÖ
LANDESLEITUNG 25
ROBERT ROITMAIR

Die Vierte bei der Übung „Handwerk“

WIRTSCHAFTS



TIROL

FLEXIBLES ARBEITEN – WENN GRENZEN VERSCHWIMMEN!

Die persönliche Präsenz war bis zur Shutdown-Phase der COVID-19-Pandemie für die meisten Unternehmen inklusive Vater Staat als sehr wichtig angesehen. Dies war auch ein wesentlicher Grund, warum Homeoffice/Telearbeit in der Vergangenheit nur selten in Betracht gezogen und genehmigt wurde. Diese ursprünglich hohe Bedeutung der Anwesenheit im Büro wurde innerhalb weniger Tage durch eine virtuelle Verfügbarkeit abgelöst – Homeoffice in aller Munde, aber teilweise ohne die konkreten Rahmenbedingungen und ohne das entsprechende Equipment. Diese Tatsache löste Verunsicherung und Unverständnis bei vielen Betroffenen aus. Zukünftig gilt es jedenfalls, klare Regeln zu vereinbaren und die entsprechende technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen, damit auch im Homeoffice sinnvoll gearbeitet werden kann. Jenen Kommandanten und Dienststellenleitern, die einen fairen Wechsel Homeoffice/ Dienststelle innerhalb der Belegschaft durchführten, sei ein besonderer Dank ausgesprochen.

Gerade in den letzten Jahren ist ein zunehmendes Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu beobachten – nicht zuletzt aufgrund der technologischen Ausstattung mit Smartphone und Laptop. Das wird vor allem dann zum Problem, wenn Mitarbeiter sowie Führungskräfte glauben, immer erreichbar sein zu müssen. Ein hoher Anteil an Homeoffice verstärkt dieses Verschwimmen noch weiter. Das Abschalten nach der Arbeit wird zusätzlich erschwert, wenn keine räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Freizeitbereich gegeben ist. Dabei wissen wir, wie wichtig ein ausgewogenes und gesundes Verhältnis



Hans Schöpf, Obst
Vorsitzender
GÖD-Bundesheer-
gewerkschaft Tirol



von Berufs- und Privatleben ist (Work-Life-Balance).

Ein weiterer Aspekt, den es zu beachten gilt, ist der persönliche Kontakt. Je höher der Anteil von Homeoffice ist, umso mehr geht der informelle Austausch und das soziale Umfeld verloren. Die zufällige Plauderei beim Kaffee, beim Essen, beim Drucker oder am Gang findet nicht mehr statt. Das hat negative Folgen für den Informationsaustausch und für den sozialen Kitt (Kameradschaft)!

Um die künftigen Herausforderungen erfolgreich meistern zu können, müssen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Vertrauen schenken und den Fokus auf die Ergebnisorientierung richten. Die Zukunft wird in einer ausgewogenen Kombination aus Homeoffice/Telearbeit und Anwesenheit im Büro liegen, um die Vorteile beider Welten nutzen zu können. **Bleibt's gesund!**

EUER HANS SCHÖPF, OBST
VORSITZENDER DER GÖD BUNDESHEER-
GEWERKSCHAFT IN TIROL

AUS DEM ZENTRALAUSSCHUSS

ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG UND ARBEITSPLATZ- BEWERTUNG – WAS STECKT DA EIGENTLICH DAHINTER?

DIE ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG¹
Unter Arbeitsplatz versteht das Gesetz die Summe der konkreten Aufgaben, die ein vollbeschäftigter Bediensteter zu verrichten hat. Die genaue Aufgabenverteilung ist in der Geschäftseinteilung jeder Dienststelle festzulegen. Was jeder einzelne Bedienstete für Aufgaben hat, ist in der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt.

In der Arbeitsplatzbeschreibung werden

- die hierarchische Position des Arbeitsplatzes,
- die auszuübenden Tätigkeiten,

STANDARDS

- die zu erfüllenden Aufgaben,
- die zu erreichenden Ziele,
- die erteilten Befugnisse (z. B. in welchen Angelegenheiten der Bedienstete selber unterschreiben darf),
- Anforderungen, um den Arbeitsplatz ausüben zu können (z. B. Ausbildung oder Erfahrung) und
- Verbindungen zu anderen Arbeitsplätzen dargestellt.

Mitarbeiter sind verpflichtet, ohne ihre Zustimmung vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung (des Arbeitsplatzes) gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist. Viele Bereiche unseres Bundesheeres würden dringend zeitgemäße Arbeitsplatzbeschreibungen benötigen, da viele bereits in die Jahre gekommen sind. Die Standeskörper und örtlichen Personalvertretungsorgane sind gefordert, dazu die nötigen Impulse für den jeweiligen Bereich zu setzen!

DIE ARBEITSPLATZBEWERTUNG²

Diese ordnet die an einem Arbeitsplatz zu verrichtenden regelmäßigen Tätigkeiten bestimmten Wertigkeiten zu. Dabei werden folgende Teilbereiche berücksichtigt:

Wissen

Nach den Anforderungen

- an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
- an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick.

Denkleistung

Nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der



Vzt Gerald Sapper

Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen.

Verantwortung

Nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie z. B. Budgetmittel) und dem Einfluss darauf.

Die Anlage 1 zum BDG 1979 beinhaltet einen Katalog von bewerteten Arbeitsplätzen (Richtfunktionen), mit denen die zu bewertenden Arbeitsplätze verglichen werden. Bei der Bewertung fließt auch eine „organisatorische Komponente“ ein, die in der Praxis dazu führt, dass Arbeitsplätze z. B. in der Zentralstelle aufgrund der bundesweiten Steuerungsdimension über das gesamte Bundesheer generell besser bewertet sind, als das bei nachgeordneten Dienststellen der Fall ist. Nicht die Leistung der Person, sondern der Arbeitsplatz wird bewertet! Es ist wichtig, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes völlig losgelöst von der Inhaberin bzw. vom Inhaber des Arbeitsplatzes erfolgen muss. Ob jemand also hervorragende Arbeit leistet oder über Kenntnisse, Fertigkeiten oder Ausbildungen verfügt, die keine Voraussetzungen für den Arbeitsplatz sind, spielt dabei (leider) keine Rolle. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bereits bewertete Arbeitsplätze generell nur dann neu bewertet werden (können), wenn sich auch die Arbeitsplatzinhalte wesentlich geändert haben. Eine bloße Änderung der Bezeichnung einer Organisationseinheit führt nicht dazu, dass sich auch die Bewertung ändert. Nur weil eine Abteilung jetzt die Bezeichnung „Referat“ führt, heißt das nicht, dass sich in der Bewertung etwas ändert. Das Gleiche muss auch gelten, wenn ein Referat aufgelöst wird, sich aber an den Zuständigkeiten und Ermächtigungen der Person, die die Leitung innehatte, nichts ändert.

VZLT GERALD SAPPER

1 Quelle: Verwaltungsakademie des Bundes
2 Quelle: Verwaltungsakademie des Bundes



Die Übergabe der Standarte an den Kdt.



SALZBURG

NEUER KOMMANDANT BEI DER LUFTRAUM- ÜBERWACHUNG

Am 27. August 2020 fand in der Schwarzenberg-Kaserne bei traumhaftem Sommerwetter unter Beisein von Landtagspräsidentin Brigitte Pallauf sowie zahlreichen Gästen aus Politik, öffentlichem Leben und Bundesheer aufgrund der Ruhestandsversetzung von GenMjr Mag. Rupert Stadlhofer eine feierliche Kommandoübergabe an Bgdr Mag. Gerfried Promberger MSS statt.

Bei der Festrede hob Frau Landtagspräsidentin Brigitte Pallauf die große Bedeutung der Luftraumüberwachung des Bundesheeres für Österreich sowie die traditionell enge Verbindung der Luftstreitkräfte als Gesamtes mit dem Bundesland Salzburg heraus.

Der Kommandant der Streitkräfte GenLt Franz Reißner würdigte in seiner Festansprache den scheidenden Kommandanten GenMjr Mag. Rupert Stadlhofer ob seiner umsichtigen Führung und wünschte dem neuen Kommandanten Bgdr Mag. Gerfried Promberger alles Gute und eine gute Hand.

Der Vorsitzende der Personalvertretung in der Schwarzenberg-Kaserne Vzlt Reinhard Sulzberger und das Team der GÖD-Bundesheergewerkschaft wünschen dem ehemaligen Kommandanten der Luftraumüberwachung Herrn GenMjr Mag. Rupert Stadlhofer alles Gute im „Unruhestand“ und dem neuen Kommandanten der Luftraumüberwachung Herrn Bgdr Mag. Gerfried Promberger MSS alles Gute und viel Soldatenglück.

VZLT REINHARD SULZBERGER

IN FOKUS

WIEN

DIE HERAUSFORDERUNG DER PERSONALVERTRETUNG IN COVID-ZEITEN

Wer hätte vor einem Jahr gedacht, dass ein so kleiner „Unruhestifter“, vulgo Coronavirus, unsere Personalvertretungsarbeit auf den Kopf stellt und uns vor bisher nicht gekannte Herausforderungen stellt?

Wir, die Personal- und Gewerkschaftsvertreter, waren und sind es gewohnt, im persönlichen Umgang mit unseren Mitarbeitern zu agieren. Für die Vertretungsarbeit ist der direkte Kontakt zu den Menschen ein wesentlicher Faktor! Doch von einem Tag zum anderen mussten wir unsere bisherige Arbeitsweise radikal umstellen.

Neue Wege der Kommunikation mussten gefunden werden und es war notwendig, rasch auf Änderungen zu reagieren.

Für diejenigen unter uns, die technikaffin sind, war es sicher leichter, mit Dingen, wie Videokonferenzen, Chats etc. umzugehen. Aber für einige gab es neue Herausforderungen zu bewältigen. Doch ich finde, man muss in jeder Herausforderung auch eine Chance sehen. Viele Veränderungen, über die man vielleicht schon lange nachgedacht hatte, mussten umgesetzt werden. Der bekannte „Trägheitsfaktor“ musste rasch überwunden werden.

In Wien stellen sich noch zusätzliche Herausforderungen. Die Betreuung von 24 DAs, einige auf mehrere Liegenschaften verteilt, ist eine besondere Herausforderung. Der oft schlechte Zustand der Liegenschaften erschwert zusätzlich den Kampf gegen das Virus. Ein weiterer Punkt, der die Besonderheit der Großstadt-Situation zeigt, ist, dass die Masse der Mitarbeiter mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ihren Arbeitsplatz

erreicht. Die Ansteckungsgefahr wird dadurch nicht kleiner. Zuerst Lockdown, dann begrenzte Teilnehmerzahlen bei Kursen, Fortbildungen und anderen Veranstaltungen.

Aber genau in dieser Situation zeigt sich, wie gut unsere Personalvertretung arbeitet. Hohe Belastbarkeit, flexibles und rasches Handeln und individuelles Eingehen auf die verschiedenen Probleme unserer Mitarbeiter zeichnen die Vertreter der DAs und GBAs aus. Wir durchleben gerade sehr unsichere Zeiten und da wird sicher noch einiges auf uns zukommen. Auch Situationen, mit denen wir bisher noch nicht konfrontiert waren und die wir bisher nicht unbedingt mit der Arbeit der Personalvertretung in Zusammenhang gebracht haben.

Daher: Alles Gute und viel Kraft für die kommenden Herausforderungen. Wien stellt sich dieser Herausforderung und gemeinsam schaffen wir das.

HELMUT PRÖLL

Schulung und Fortbildung in COVID-Zeiten



AUS D



FCG · FSG · UGÖD

Spannende Zeiten!

Nach einer spannenden Personalvertretungswahl im Herbst, einem Ressortwechsel und der Ernennung der ersten Bundesministerin im BMLV hat das Coronavirus im Frühjahr massiven Einfluss auf unser aller tägliches Leben genommen und nicht mehr losgelassen. Besonders das Bundesheer ist von diesen Einflüssen unmittelbar betroffen.

Das Bundesheer hilft überall dort, wo es dringend gebraucht wird, mit laufend sehr hohen Zahlen an Einsatzsoldaten im In- und Ausland und vielen Unterstützung leistenden Kolleginnen und Kollegen zur Bewältigung von akuten Anlassfällen.

Dies ist nur möglich, weil wir ausgezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Soldatinnen und Soldaten haben. Mit dem exzellent ausverhandelten Budget hat uns unsere Frau Bundesministerin den unerwartet guten finanziellen Rückhalt zur weiteren Aufgabenerfüllung und als Voraussetzung zur Abarbeitung des über Jahrzehnte erzeugten Investitionsrückstaus geschaffen. Jetzt müssen rasch Umsetzungsschritte erfolgen.

Die kürzlich durch die Frau Bundesministerin getroffene Entscheidung zur Beschaffung der Nachfolgehubschrauber für die Alouette III ist ein erster solcher, sehr wichtiger und notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Diese Entscheidung hat auch weitreichende positive Auswirkungen auf das Personal der Luftstreitkräfte. Ähnliches gibt

REAKTIONEN

es auch aus dem Bereich der Logistik – Übergabe von modernen Großraum-bussen – oder auch bei den Streitkräften, z. B. mit der Beschaffung von zusätzlichen Pandur EVO, zu berichten.

Die erwartbaren hohen Pensionsabgänge der nächsten Jahre sollten jedoch nicht dazu verleiten, schleichende Personaleinsparungen zu betreiben. Im Gegenteil sollte auf dem Corona-bedingt überfüllten Arbeitsmarkt aktiv geworben werden, um die faktischen Abgänge beim Bundesheer zu kompensieren. Dies würde außerdem die Erwartungshaltung der Bevölkerung erfüllen. Das Bundesheer soll in den kommenden Jahren mindestens das leisten können, was es bisher für die Bevölkerung leisten konnte, und das geht nur mit ausreichend Personal. Dies jedoch gleichzeitig mit Bestrebungen, die Ausrüstung und die Infrastruktur zu verbessern und zu modernisieren.

Die Personalvertretung wird daher auch in den nächsten Monaten und Jahren laufend gefordert sein, um das Personal zu unterstützen, zu helfen und zu schützen.

göd.fcg – STÄRKE DURCH KAMERADSCHAFT UND KOLLEGIALITÄT

Besonders freut es mich, dass für eure **göd.fcg**-Personalvertreter, welche ihr mit einem so überwältigenden Auftrag bei der letzten Personalvertretungswahl ausgestattet habt, Kameradschaft und Kollegialität keine leeren Worthülsen sind, sondern von allen gelebt werden. Ich kann aus eigener Wahrnehmung nach 20 Jahren in der Personalvertretung sagen, dass der freundschaftliche Umgang und die damit verbundene hohe Homogenität unserer Wähler-

**Peter Schrottwieser,
stellvertretender
Vorsitzender der
GÖD-Bundesheer-
gewerkschaft**



gruppe **göd.fcg** allen Freude macht und enorm motiviert. Auf diesem Weg ein ganz persönliches und herzliches Danke an alle unsere engagierten und fleißigen Mitstreiter, machen wir gemeinsam weiter so, wir sind auf dem besten Weg. Auch das darf einmal gesagt werden.

Diese freundschaftliche Stimmung in der **göd.fcg** hat auch Folgen für die Personalentwicklung. Es kommen immer mehr junge und begeisterte Kameraden, Kollegen und Kolleginnen zu uns und werden in der Dienstnehmervertretung aktiv. Ein gutes Zeichen für die Zukunft und ein sehr erfreulicher Trend. Heißen wir sie gemeinsam willkommen, denn die **göd.fcg** möchte auch in Zukunft die beste Personalvertretung für alle Kameraden und Bediensteten sein. Dafür bedanke ich mich bei Ihnen/Euch und verbleibe mit dem Wunsch

**„Schau auf dich, schau auf mich –
bleib gesund“**

Euer Peter Schrottwieser ■



göd.fcg

AUS DEN ER

Personaloffensive ist Gebot der Stunde

Finanzielle und materielle Unterstützung für alle im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten und zivilen Bediensteten ist erforderlich.

Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Beitrages gibt es nicht nur in Österreich wieder hohe Infiziertenzahlen. Ob dies nun schon die sogenannte zweite Corona-Welle ist oder nicht, darüber sind sich Experten und Politiker noch nicht klar. Klar ist, dass es seit rund sechs Monaten massive wirtschaftliche Einbrüche gibt und die Zahl jener Menschen, die in Kurzarbeit oder arbeitslos sind, größer wird. Auch wenn so mancher Politiker vom Licht am Ende des Tunnels spricht, so ist dies für die Bevölkerung nicht erkennbar. Die Verunsicherung ist vielerorts groß. In den Medien wird auf die schwierige Situation am Arbeitsmarkt, insbesondere auch für die Jugendlichen und jüngeren Beschäftigten, hingewiesen.

AM LIMIT

In meinem letzten Beitrag habe ich geschrieben, dass die Corona-Krise uns noch längere Zeit beschäftigen wird. Dass diese Aussage nicht übertrieben war, zeigen die aktuellen Entwicklungen. Weiters habe ich ausgeführt, dass das Bundesheer in manchen Bereichen am Limit ist. Kaputtgespart auch auf Grund von Empfehlungen des Rechnungshofs. Sanität, autarke Versorgung und Transportfähigkeit der Truppe seien nur beispielhaft aufgezählt.



Harald Schifferl,
stellvertretender
Vorsitzender der GÖD-
Bundesheergewerkschaft



Die Aufgabe des Bundesheeres ist Schutz und Hilfe. Diesen „Schutz“ und diese „Hilfe“ gibt es nicht zum Nulltarif. Sicherheit und Sicherheitsvorsorge kosten Geld.

Heute ergänze ich dies um folgende Aussage: Das Bundesheer und die Sicherheitsvorsorge müssen entsprechend personell aufgestellt sein. Eine Personaloffensive wäre jetzt das Gebot der Stunde. Aus meiner Sicht ist die generelle Situation am Arbeitsmarkt derart schlecht, dass der Staat Impulse setzen muss. Einerseits ist dies notwendig, um einen gut funktionierenden Öffentlich Dienst in Krisenzeiten sicherzustellen, und andererseits, um vielen jungen (aber auch etlichen berufserfahrenen) Menschen in Österreich eine Perspektive zu geben. Das gilt nicht nur für die Landesverteidigung und das Bundesheer, sondern für alle öffentlichen Bereiche. Im heurigen Jahr hat sich ganz deutlich gezeigt, wie wichtig u. a. eine funktionierende öffentliche Gesundheitsvorsorge und die sicherheitspolitischen Staatsapparate sind. Zum Glück wurden in Österreich nicht alle Ideen von weniger Staat

REAKTIONEN



und mehr Privat umgesetzt. Der Öffentliche Dienst mit allen seinen Bediensteten ist der Garant für eine funktionierende Verwaltung des Staates – und das nicht nur bei Sonnenschein!

PERSONALOFFENSIVE

Was uns die Realität bringen wird, sollte in den nächsten Wochen klarer werden. Glaubt man den „inoffiziellen Informationen“, dann wird bei uns in der Landesverteidigung an einer Personalreduzierung geplant. Wenn dies stimmt, dann wird die Schraube also in die falsche Richtung gedreht werden. Ich gebe die Hoffnung jedoch nicht auf, dass die Chance für eine Personaloffensive bei uns im Bundesheer doch noch genutzt wird. Ich appelliere an Sie, werte Leserinnen und Leser, machen wir gemeinsam Druck und fordern wir eine Personaloffensive von den politisch Verantwortlichen ein. Was das Personal betrifft, warten wir immer noch auf die zweite Etappe der UO-Besoldung. Auch hier müssen wir den Druck aufrecht halten! Ebenso warten viele von uns noch auf eine entsprechende Abgeltung der Dienstleistungen zur Bewältigung der Coronakrise. Einsatzgebühren sind die eine Seite, aber nicht alle unserer Kolleginnen und Kollegen konnten bzw. können diese beziehen. Ein „Danke“ (in welcher Form auch immer) ist nett, aber auf Dauer zu wenig.

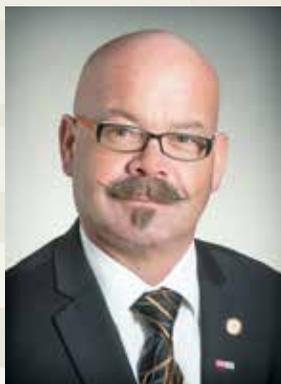
STARKE PARTNER

Wie in den letzten Monaten ganz deutlich gezeigt wurde, sind das Bundesheer und die Heeresverwaltung mit allen militärischen und zivilen Bediensteten in Krisenzeiten starke Partner für

die Menschen in Österreich. Ich bin mir sicher, das wird auch in den nächsten Monaten so sein.

Abschließend wünsche ich Ihnen, dass Sie und Ihre Familien gesund bleiben.

Herzlichst,
Dein/Euer Harald Schifferl



Bernhard Struger,
Bundevorsitzender
UGöD-BMLV

COVID-Homeoffice: Krise oder neuer Weg

Im März 2020 hat die Bundesregierung auf Grund der Verbreitung des SARS2-CoV-Virus in Österreich eigentlich sehr überraschend das öffentliche Leben weitestgehend niedergefahren.

Das Verteidigungsressort fand sich dabei in einer widersprüchlichen Situation: Während einerseits das ÖBH als Einsatzorganisation mit zusätzlichen Assistenzanforderungen durch Behörden und Ersuchen um Hilfeleistung durch Logistikbetriebe gefordert war, war jedoch andererseits ein großer Teil des BMLV aufgerufen, seine Tätigkeit einzuschränken.

Die daraus resultierende Homeoffice-Phase sollte mehreren Zwecken dienen.

BRÄU
L
E



Zum einen der Vermeidung von Ansteckungen durch Nichtnutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln sowie durch Auflockerung in den „Amträumen“.

HOMEOFFICE – NICHT IMMER

Die politische Botschaft der letzten Wochen war, dass bei entsprechender Entwicklung der COVID-Fallzahlen außer Kraft gesetzte Maßnahmen wieder eingeführt werden können. Dies geht so weit, dass das Ziel die „Vermeidung eines neuen Lockdowns“ ist und selbst dieser nicht ausgeschlossen wird. In der ursprünglichen Version der „Corona-Ampel“ war für „Orange“ der Übergang zum Homeoffice vorgesehen. Der Dienstgeber wäre also gut beraten, sich wieder auf eine Phase des „Homeoffice“ vorzubereiten. Dabei sollten aber Lehren aus dem im BMLV sehr uneinheitlichen Vorgehen gezogen werden.

Bei der vergangenen Phase des Homeoffice wurden im BMLV die Regelungen des BKA i.W. wortgleich übernommen, ohne auf die Besonderheiten des BMLV Rücksicht zu nehmen. So wurde beispielsweise nicht berücksichtigt, dass militärische Einrichtungen nahezu flächendeckend im Bundesgebiet verteilt sind und dort freie Kapazitäten auch genutzt werden können. Dabei steht zum Teil dort sogar IT-Ausrüstung zur Verfügung.

NÖTIGE INFRASTRUKTUR

In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen hat sich herausgestellt, dass das Homeoffice überall dort sehr gut funktioniert hat, wo die erforderlichen Mittel vorhanden waren, um online zu arbeiten (GovNet Box). Allerdings ist dieses Gerät nicht mehr beschaffbar und eine kurzfristige Ersatzlösung nicht möglich. Das Homeoffice hat auch dort gut funk-

tioniert, wo ein regelmäßiger, auch nur temporärer, Zugang zum SMN möglich war. Damit war ein regelmäßiger Datenabgleich möglich (inkl. Zugang zum ELAK und zum Mailsystem).

ALTERNATIVEN

Der Dienstgeber wäre daher gut beraten, für eine allfällige erneute Homeoffice-Phase Maßnahmen zu ergreifen, bei denen die Bediensteten in nahe dem Wohnort gelegenen militärischen Liegenschaften zumindest die Möglichkeit eines Datenabgleichs an den „Tagesrandzeiten“ erhalten oder bei verfügbarem freiem Kanzleiraum überhaupt dort arbeiten können. Auch könnten zumindest temporär nicht genutzte Gebäude oder Gebäudeteile ggf. nach entsprechender Vorbereitung auch als Raum zur Auflockerung oder zur Trennung von Teams genutzt werden. Wir hoffen also, dass der Dienstgeber entsprechende Maßnahmen ergreift, um das ÖBH und BMLV gut durch den Herbst und Winter zu bringen.

In diesem Sinne: Bleiben Sie gesund! ■



WIR **SCHÜTZEN**,
WAS WIR BRAUCHEN.
UND WIR **HELFEN**,
WO WIR
GEBRAUCHT WERDEN.

Mitgliedsanmeldung

Ich erkläre, dass die GÖD nicht elektronisch per elektronischer Post (E-Mail) kontaktieren darf, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen, Tickets, Events, Veranstaltungen etc., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Einmalig **regelmäßig** **sonstige**

Einmalig **regelmäßig** **sonstige**

Bezeichnung (Dienststelle): _____
Arbeitsort (Dienststelle): _____
PLZ: _____ **Ort:** _____

Bezeichnung: _____ **Bezeichnung (Dienststelle):** _____
Waren Sie bereits Mitglied einer Gewerkschaft (Gewerkschaften) vor der GÖD? Ja Nein
Wann Sie erstmals Gewerkschaft? _____
Angabe der Mitgliedsnummer: _____

Ich bestätige, die vorstehende Mitgliedsanmeldung (auch absehbar unter www.goes.or.at) an Österreichs Gewerkschaften zu leisten.

Ja, Ja **Nein, Nein**

Beitragseinbehalt durch den Dienstgeber

Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/je Dienstgeber/in, Arbeitgeber/in von meinem Brutto Gehalt/Lohn/Verdienst/Entgeltung bzw. durch die PA/Personalauswahlstelle (Stelle von meiner Person einbehalten und Gemälten wird) und ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinbehaltung erforderlichen personenbezogenen Daten (das sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Personalauswahl,

Adressänderungsdaten, Dienstort, Endverdienstkategorie, Einkommensdaten, Kennzahlen, Präsenz, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Dienst-/Arbeitszeiten, EU-Zugehörigkeit und Fernübertragungsdaten) von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen und ermächtige den/je Arbeitgeber/in, dass Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschafts-Österreich Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

An die Mitgliedsnummer mitteilen: _____ **Wegweis:** _____
PLZ: _____ **Bezeichnung (Dienststelle):** _____
PA/Verd.-Ort: _____ **Personalauswahl:** _____



Ja, Ja **Nein, Nein**

Wichtiges zur Mitgliedsanmeldung

Die Mitgliedsanmeldung ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Dokument, das die Mitgliedschaft in einem Gewerkschaftsverband bestätigt. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt.

Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt.

Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt.

Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt.

Informationen zur Mitgliedsanmeldung

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Mittelstraße 1, 1010 Wien
Telefon: 01 40 11 11 11 | Fax: 01 40 11 11 12

Die Mitgliedsanmeldung ist ein Dokument, das die Mitgliedschaft bestätigt und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bestätigt.

Informationen über die Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder.

Rechtliche Hinweise:

- Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder.
- Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ein zentraler Bestandteil der Mitgliedschaft und bestimmt die Rechte und Pflichten der Mitglieder.

