



GÖD

MEDIENANALYSE

Rekordreichweite!
„GÖD aktuell“ auf
Erfolgskurs

JUBILÄUM

60 Jahre
GÖD-Frauen.
Engagement,
Solidarität und
Gleichstellung

Trauben.
Forschung.
Zukunft.

Wie Forschung, Ausbildung und
Kontrolle Österreichs Weinbau prägen

ERFOLGREICH VERHANDELT
Dreijahresabschluss durchgesetzt –
Nulllohnrouden verhindert!

ÖBV Begräbnis-
kostenvorsorge

Mein Abschied, meine Wünsche.

Die Kunst des Möglichen



Eckehard Quin
*ist Vorsitzender
der Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst*

FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSE EINZUBEZIEHEN und ihnen Führungsverantwortung zu übertragen, ist nicht „nur“ eine Frage der Gerechtigkeit – es ist auch eine Frage der Qualität und Zukunftsfähigkeit von Organisationen und unserer Gesellschaft.

Wo Frauen mit am Tisch sitzen, entstehen andere, weitere Perspektiven. Unterschiedliche Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Herangehensweisen führen zu ausgewogeneren und durchdachteren Entscheidungen. Vielfalt verhindert Einseitigkeit – und damit auch das Risiko von Fehlentscheidungen, das in homogenen Führungsteams häufig höher ist.

Zahlreiche Studien belegen, dass gemischte Führungsteams wirtschaftlich erfolgreicher, innovativer und krisenfester sind. Denn wer auf Vielfalt setzt, nutzt das gesamte Potenzial der Menschen – und nicht nur die Hälfte davon. Gerade in Zeiten rascher Veränderung und komplexer Herausforderungen ist das ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Die Einbindung von Frauen in Führungspositionen ist kein Nice-to-have, sondern ein echter Mehrwert – für Organisationen, für die Gesellschaft und für eine Zukunft, die auf Vielfalt, Fairness und Qualität der Entscheidungen baut.

ANLÄSSLICH „60 JAHRE GÖD-FRAUEN“ war auch Zeit, ein bisschen in die Vergangenheit zu blicken und zu sehen, was alles erreicht wurde. Es bleibt aber noch viel zu tun – hartnäckig und immer das Maximum dessen umsetzend, was unter den Rahmenbedingungen möglich ist.

DER GEHALTSABSCHLUSS FÜR 2026 BIS 2028 war auch das Bestmögliche, was in der derzeitigen Budgetsituation zu erreichen war. Der Öffentliche Dienst leistet einen Beitrag zur Budgetsanierung, aber zeitlich möglichst begrenzt. Die Verschiebung der Gehaltserhöhung 2026 ist quasi eine umgekehrte Einmalzahlung, die nicht staffelwirksam ist. Dass wir mit diesem Abschluss mehr erreicht haben, als sich manche wünschen, beweist die Kritik neoliberaler Kreise, die eine viel zu geringe nachhaltige Senkung der Personalkosten konstatieren, da die Basis der Gehaltsverhandlungen für 2029 im Schnitt um 5,4 % über der jetzigen liegt.

Politik – auch Gewerkschaftspolitik – ist eben die Kunst des Möglichen.

Ihr

INHALT

N° 7/25

Aus der Redaktion

Wir laden Sie ein, in dieser Ausgabe von „GÖD aktuell“ spannende Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Themen des Öffentlichen Dienstes zu gewinnen. Erfahren Sie mehr über den neuen Gehaltsabschluss 2026–2028, lesen Sie die Ergebnisse der aktuellen Reichweiten- und Medienanalyse unseres Magazins und begleiten Sie uns nach Klosterneuburg, wo an der Höheren Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau und in der Bundeskellereiinspektion Tradition, Forschung und Qualitätssicherung aufeinandertreffen. Ein besonderes Highlight ist das 60-jährige Jubiläum der GÖD-Frauen, die seit Jahrzehnten mit Engagement und Weitblick für Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst eintreten. Entdecken Sie diese und viele weitere Themen in dieser Ausgabe – wir wünschen Ihnen eine anregende und interessante Lektüre!
Herzlichst, Ihre Redaktion



Follow us!

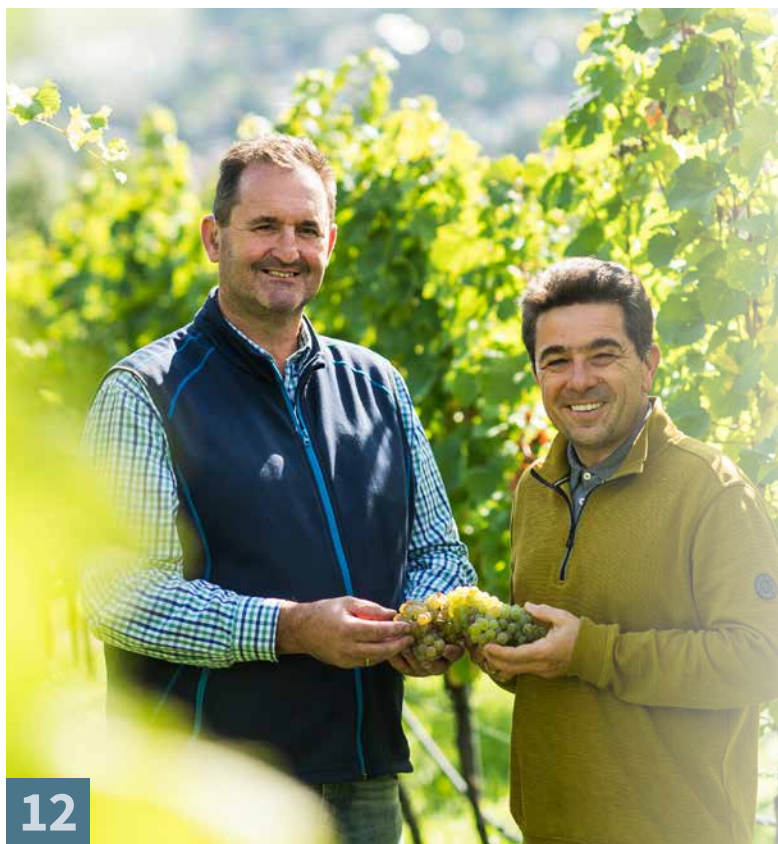
IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 78. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglspurger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: goed.at, E-Mail: print@goed.at
Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Chefin vom Dienst: Mag.^a Laura Ari, Art-Direktion: Dieter Dalinger. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA-DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA-Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für Journalist:innen, Manager:innen, Politiker:innen und Expert:innen abrufbar.



HINWEIS: Wir verwenden eine möglichst einheitliche gendergerechte Schreibweise – mit Doppelpunkt.

HAT SICH NAME ODER ADRESSE

GEÄNDERT? Auf der GÖD-Website goed.at im Mitgliederbereich bitte unter „Daten ändern“ die zu ändernden Daten bekannt geben. Gerne nimmt auch die GÖD-Mitgliederverwaltung die Änderungen vor. Bitte entweder telefonisch unter 01/534 54 DW 139 oder per E-Mail an: mitgliederverwaltung@goed.at



Titelgeschichte

Zwischen Reben, Labor und Kontrolle

An der Höheren Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau und in der Bundeskellereiinspektion treffen Tradition, Forschung und Qualitätssicherung zusammen.



8

8 GEHALTSABSCHLUSS 2026-2028

Hart erkämpfter Abschluss

Der Gehaltsabschluss wurde im Oktober neu verhandelt – die GÖD bewältigte damit eine ihrer schwierigsten Aufgaben der letzten Jahre.

20 MEDIENANALYSE

Reichweitenrekord

Das GÖD-Magazin erzielt neue Höchstwerte bei der Leserschaft, begeistert auch junge Zielgruppen und überzeugt mit spannenden Themen.

24 GÖD-FRAUEN

stark. weiblich. unermüdlich

Gleichstellung betrifft alle – seit 60 Jahren engagieren sich die GÖD-Frauen für Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst. Bei der Festveranstaltung am 14. Oktober würdigten zahlreiche Ehrengäste ihre Erfolge und Ziele.

28 IM FOKUS

Gewerkschaft gegen Mobbing

Im Berufsleben kann es zu Konflikten oder Mobbing kommen – in solchen Fällen steht die GÖD ihren Mitgliedern mit Unterstützung zur Seite.

32 DIENSTRECHT

Teilweise Job – teilweise Pension

Teilpension ab 2026 – für wen gilt sie und was bringt sie?

34 RECHT 1

Alkoholkonsum und Versicherungsschutz

Die Erhöhung der Gefahr für sich oder andere kann auch im dienstlichen Kontext Konsequenzen haben.

36 RECHT 2

Telearbeitsgesetz

Der Öffentliche Dienst war Vorreiter beim Arbeiten außerhalb des Büros – nun folgt auch das allgemeine Arbeitsrecht.

40 AKTUELL

BVAEB-Gremien neu konstituiert

Wichtiger Schritt für die soziale Sicherheit: Am 7. Oktober 2025 wurden die BVAEB-Gremien für die nächsten fünf Jahre neu aufgestellt.

STANDARDS

6	ÜBERBLICKT	42	PENSPOWER
23	NACH VORNE GEDACHT	46	HOTELS
31	SOCIAL MEDIA	48	WEIHNACHTS-SPECIALS
38	VCM-ANKÜNDIGUNG	49	PANORAMA
39	BVAEB	51	DIE LETZTE SEITE



24



32



40



Weiterbildungszeit statt Bildungskarenz

Neuregelung. Ab 1. Jänner 2026 ersetzt die Weiterbildungszeit die bisherige Bildungskarenz. Die Beschlussvorlage für das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer:innen ihren Beruf weiter für Aus- und Weiterbildungen pausieren können, jedoch strengere Vorgaben erfüllen müssen. In der Regel soll gelten: mindestens zwölf Monate Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber,

verpflichtende Beratung beim AMS und eine genaue Dokumentation der Bildungsmaßnahme. Die Weiterbildung muss außerdem einen erkennbaren Nutzen für den Arbeitgeber haben, der sich an den Kosten beteiligt und sich zu einer Behaltefrist verpflichtet. Die Weiterbildung muss in mindestens 20 Stunden pro Woche, bzw. mit 20 ECTS-Punkten im Semester

erfolgen (bei Betreuungspflichten 16 Stunden bzw. 16 ECTS). Teilnahmebestätigungen sind verpflichtend, ansonsten droht die Rückzahlung der während der Weiterbildung gewährten Beihilfe. Die Weiterbildungszeit kann nicht direkt an eine Elternkarenz angeschlossen werden. Das jährliche Gesamtbudget liegt künftig bei rund 150 Millionen Euro.

Tief durchatmen in sauberer Luft

Umweltschutz. Der 14. Umweltkontrollbericht stellt Österreich ein gutes Zeugnis aus: Die Luftqualität ist so gut wie nie seit Beginn der Messungen und auch die Gewässer sind in einem guten chemischen Zustand. In der Landwirtschaft werden Fortschritte bei Biodiversität und dem Schutz der Landesfläche sichtbar. Zudem zeigen



die Daten einen Rückgang der Treibhausgasemissionen in den letzten Jahren. Handlungsbedarf sieht die Auswertung dagegen unter anderem bei der Anpassung an den Klimawandel sowie bei der Kreislaufwirtschaft. Erstellt wird der Bericht alle drei Jahre vom Umweltbundesamt im Auftrag des zuständigen Bundesministeriums.

US-Forschende zieht es nach Österreich



Wissenschaftler:innen willkommen. Bis Anfang Oktober sind bereits 26 Forschende aus den USA an österreichische Hochschulen gekommen, wie *Der Standard* berichtete. Noch bis Ende 2026 läuft ein spezielles Anwerbungsprogramm, das Universitäten erlaubt, wissenschaftliches Personal aus den USA ohne langwierige Ausschreibungsverfahren aufzunehmen. Hintergrund für diese Maßnahme ist die restriktive Forschungspolitik von US-Präsident Donald Trump. Mit diesem Einsatz positioniert sich Österreich als attraktiver Standort für internationale Spitzenforschung.

Ort der Inklusion

Raum für Begegnung. In Wiener Neustadt erfolgte kürzlich der Spatenstich für die Neugestaltung des Freiraumes der Landessonderschule Waldschule. „Hier wird ein neuer Schulfreiraum entstehen, der ein echtes Miteinander fördert“, betonte Familien- und Bildungslandesrätin Christiane Teschl-Hofmeister. Am Standort der Waldschule sind drei Schultypen vereint – Allgemeine Sonderschule, Volksschule und Mittelschule Föhrenwald. Der neue Raum soll ein inklusiver Ort der Begegnung für alle Schülerinnen und Schüler werden.

ZAHL des Monats

44,6

Gute Nachricht für mehr Gleichberechtigung: Der Frauenanteil der Beschäftigten im Bundesdienst ist 2024 auf 44,6 Prozent gestiegen. Seit 2006 hat er sich damit um 5,9 Prozentpunkte erhöht. Führungspositionen waren im vergangenen Jahr zu 39,5 Prozent mit Frauen besetzt. Die Zahl weiblicher Führungskräfte ist demnach im gleichen Zeitraum doppelt so stark angewachsen wie die der Beschäftigten. Diese Auswertungen für das vergangene Jahr wurden aktuell im Ministerrat präsentiert.



Die GÖD-Leistungen

2023 & 2024: Mehr als **8.500 Anträge** zur Familienunterstützung für ganz Österreich gewährt.



Literarische Schätze in der Nationalbibliothek

Nobelpreis. Der diesjährige Literatur-Nobelpreisträger László Krasznahorkai zählt international zu den wichtigsten Stimmen der Gegenwart. Seit 2024 befindet sich sein Vorlass im Literaturarchiv der Österreichischen Nationalbibliothek. Darin liegen unter anderem noch unveröffentlichte Texte, Werkmanuskripte, umfangreiche Briefkorrespondenzen sowie persönliche Dokumente, die tiefe Einblicke in Leben und Schaffen des Autors gewähren. Mit diesem einzigartigen Bestand wird ein Stück Literaturgeschichte für kommende Generationen bewahrt.



Ein hart erkämpfter Abschluss

Mit dem im Oktober neu verhandelten Gehaltsabschluss für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst eine ihrer schwierigsten Aufgaben der letzten Jahre gemeistert.

Von ECKEHARD QUIN, Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Im Oktober 2023 wurde für 2024 ein Budgetdefizit von 2,7 % prognostiziert.¹ Vor der Nationalratswahl am 29. September 2024 erwartete man 2,9 %. Wenige Tage danach, am 3. Oktober 2024, erhöhte der Finanzminister die Prognose auf 3,3 %.² Klingt unspektakulär, bedeutete aber, dass Österreich die Maastricht-Grenze von 3 % überschreitet. Mit diesen Werten gingen wir im November 2024 in die Gehaltsverhandlungen und erzielten nach

Einsetzen von Kampfmaßnahmen einen Abschluss für zwei Jahre. Für 2025 wurde eine Erhöhung um 0,3 Prozentpunkte unter der rollierenden Inflation und für 2026 eine Erhöhung um 0,3 Prozentpunkte über der rollierenden Inflation vereinbart, was nun für 2026 eine Erhöhung um 3,3 % ergab. Nur die NEOS stimmten damals im Nationalrat dagegen. Machen wir hier einen kurzen Stopp, um zwei Begriffe zu klären.

Maastricht-Regeln

Die Maastricht-Regeln betreffend das Budgetdefizit besagen, dass das jährliche Haushaltsdefizit eines EU-Mitgliedstaats nicht mehr als 3 % des Bruttoin-

¹ Siehe die Budgetanalyse 2024 des Budgetdienstes vom 8. November 2023 unter parlament.gv.at/fachinfos/budgetdienst/Budgetanalyse-2024.

² Siehe Clemens Neuhold, Budgetloch: Statt Wahlzuckerln höhere Steuern. Was wusste der Finanzminister? In: Profil online vom 14. Oktober 2024.



*Am Verhandlungstisch:
GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin und
youunion-Vorsitzender Christian Meidlinger mit ihren Teams –
gegenüber Staatssekretär Alexander Pröll, Finanzminister
Markus Marterbauer, stellv. Klubobfrau der NEOS Martina von
Künsberg Sarre und deren Verhandlungsteam.*

in herausfordernden Zeiten

landsprodukts (BIP) betragen darf. Zusätzlich darf der öffentliche Schuldenstand höchstens 60 % des BIP erreichen, sofern keine deutlich abnehmende Tendenz erkennbar ist.

Diese Regeln wurden 1992 im Vertrag von Maastricht festgelegt und haben die Sicherung stabiler Staatsfinanzen innerhalb der Europäischen Währungsunion als Ziel. Die Einhaltung wird durch die Europäische Kommission überwacht. Bei Überschreitung der Grenzwerte kann ein Verfahren wegen eines übermäßigen Defizits (ÜD-Verfahren) eingeleitet werden, das zu Sanktionen führen kann. Über die Einleitung eines solchen ÜD-Verfahrens entscheidet der EU-Rat der Finanzminister:innen auf Empfehlung der Kommission. Der betroffene Mitgliedsstaat hat daraufhin sechs Monate Zeit, Maßnahmen zu ergreifen und einen Plan vorzulegen, wie er das Defizit abzubauen gedenkt. Danach ist jedes Vierteljahr nach Brüssel zu berichten, inwieweit der Konsolidierungspfad eingehalten wird. Kommt der Mitgliedsstaat der Aufforderung nach Bud-

getmaßnahmen nicht nach, kann der Rat Sanktionen verhängen wie etwa eine Geldbuße von bis zu 0,05 % des BIP des Vorjahres (für Österreich wären das derzeit 247 Millionen Euro), die alle sechs Monate zu bezahlen ist, bis die notwendigen Schritte gesetzt werden. Zusätzlich kann der Rat Maßnahmen anordnen und Fristen setzen. Das Verfahren endet erst, wenn das übermäßige Defizit wirksam abgebaut wurde.

Rollierende Inflation

Die rollierende Inflation ist bei allen Gehaltsverhandlungen ein wichtiger Ausgangspunkt. Es handelt sich dabei um den arithmetischen Mittelwert der Inflationsraten der letzten zwölf Monate. Für den Öffentlichen Dienst wird dabei jeweils der Zeitraum von Oktober des Vorjahres bis September des laufenden Jahres herangezogen. Für die Gehaltserhöhung 2026 ist die rollierende Inflation daher die durchschnittliche Inflationsrate von Oktober 2024 bis September 2025, und diese liegt bei 3,0 %.



Auf dem Weg zu den Verhandlungen: Eckehard Quin (re.) und Christian Meidlinger mit ihren Teams.

Einsparungsvolumen

Wie sich herausgestellt hat, lag das Budgetdefizit 2024 bei 4,7 % – ein um schmerzhaftes 6,9 Milliarden Euro höheres Defizit als im November 2024 angenommen. Am 7. Juli 2025 wurde folglich beim Rat der Finanzminister offiziell das ÜD-Verfahren gegen Österreich eingeleitet. Österreich plant 2025 bis 2028 in Summe Einsparungen von 41,6 Milliarden Euro, um das Budgetdefizit 2028 auf unter 3 % zu drücken. Unter so großen Zahlen kann sich wohl kaum jemand etwas vorstellen. Zur Veranschaulichung: Österreich hat rund 9,2 Millionen Einwohner:innen. Durchschnittlich müssen pro Kopf über 4.500 Euro eingespart werden, um auf die oben genannte Summe zu kommen.

Neuerliche Verhandlungen

Aufgrund dieser Problematik wandte sich die Bundesregierung mit dem Ersuchen um neuerliche Gespräche an uns. Daher fand am 16. September 2025 ein erstes Gespräch statt. Auf Dienstgeberseite nahmen Staatssekretär Alexander Pröll, Finanzminister Markus Marterbauer, die stellvertretende Klubobfrau der NEOS Martina von Künsberg Sarre und Vertreter:innen der Länder, Städte und Gemeinden teil, auf Dienstnehmerseite die Teams der GÖD unter meinem Vorsitz und der youunion mit Vorsitzendem Christian Meidlinger. Es wurden Daten zur Wirtschafts- und Budgetentwicklung erörtert. Die Dienstgeberseite ersuchte uns, in Verhandlungen

über die Gehaltsentwicklung in den nächsten Jahren einzutreten.

Nach internen Beratungen in der youunion und in der GÖD teilten wir am 25. September 2025 Staatssekretär Pröll und Finanzminister Marterbauer schriftlich Folgendes mit:

„Wir haben, wie in der Gesprächsrunde am 16. September 2025 vereinbart, über das Ersuchen zur Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Gehaltsentwicklung in den nächsten Jahren beraten und dürfen Ihnen mitteilen, dass wir in Verhandlungen eintreten werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe nur dann funktionieren kann, wenn der Wunsch nach Verhandlungen einer Seite von der anderen Seite ernst genommen und respektiert wird.

Wir wollen jedoch ausdrücklich betonen, dass diese Verhandlungen ergebnisoffen geführt werden und zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilt werden kann, ob wir eine Lösung finden, die für beide Seiten akzeptabel ist. Sollte es eine solche Lösung geben, ist sicherzustellen, dass sie möglichst auch von den Ländern und Gemeinden mitgetragen wird.

Inakzeptabel sind für uns

- Nulllohnrunden
- das einseitige Aufkündigen der im Vorjahr getroffenen Vereinbarung betreffend Gehaltserhöhung 2025 und 2026“

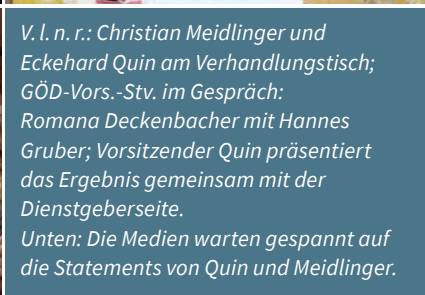
Schon seit dem Frühling wurde von verschiedenen Seiten – auch von Mitgliedern der Regierungsparteien – immer wieder die Notwendigkeit von zwei Nulllohnrunden 2027 und 2028 betont. Die erste Verhandlungsrunde fand – wie die erste Gesprächsrunde medial stark beachtet – am 30. September statt und blieb, wenig überraschend, aufgrund des ungenügenden Angebots der Dienstgeberseite ergebnislos.

Ergebnis

Es folgten Verhandlungen in kleinsten Runden, auch am Wochenende und in der Nacht. Schließlich konnten wir uns am 7. Oktober 2025 auf einen recht komplexen Abschluss für drei Jahre einigen. Das einfache Fazit dieses sehr komplexen Abschlusses zuerst:

- Höhe des Abschlusses für 2026 unverändert bei 3,3 % – sicherlich einer der höchsten Prozentsätze, der im heurigen Herbst bei Lohnabschlüssen erzielt werden wird³, was für die langfristige und





V. l. n. r.: Christian Meidlinger und Eckehard Quin am Verhandlungstisch; GÖD-Vors.-Stv. im Gespräch; Romana Deckenbacher mit Hannes Gruber; Vorsitzender Quin präsentiert das Ergebnis gemeinsam mit der Dienstgeberseite.
Unten: Die Medien warten gespannt auf die Statements von Quin und Meidlinger.

nachhaltige Sicherung der Kaufkraft von immenser Bedeutung ist.

- keine Nulllohnrounden 2027 und 2028
- Sicherung der Kaufkraft niedriger Gehälter auch 2027 und 2028 trotz der budgetär äußerst schwierigen Situation (Budgetdefizit, ÜD-Verfahren ...)

Drei Beispiele: Das Gehalt eines Polizeischülers steigt von heute bis Ende 2028 um 8,24 % (E 2c / 1), das einer neu in den Dienst eintretenden diplomierten Krankenschwester (k 4 / 1) um 7,62 % und das einer Junglehrerin (pd / 1) um 5,73 %. Dem Generalsekretär wird die Kaufkraft nicht erhalten bleiben. Sein monatliches Gehalt erhöht sich im genannten Zeitraum aber immerhin um 507,8 Euro.

Der Gehaltsabschluss im Detail

Ab 1. Juli 2026 Erhöhung der Gehälter um den schon im November 2024 vereinbarten Prozentsatz (rollierenden Inflation + 0,3 Prozentpunkte = 3,3 %) Zulagen und Vergütungen + 3,3 %

Ab 1. August 2027 Erhöhung der Gehälter um einen staffelwirksamen Fixbetrag, der sozial gestaffelt ist:

bis 3.010,0 Euro:		+ 58,3 Euro
von 3.010,1 Euro bis 6.163,0 Euro:		+ 40,4 Euro
ab 6.163,1 Euro:		+ 20,6 Euro
Zulagen und Vergütungen:		+ 1,0 %

Ab 1. September 2028 bis 31. Dezember 2028 Erhöhung der Gehälter um einen staffelwirksamen Fixbetrag, der wiederum sozial gestaffelt ist:

bis 3.068,3 Euro:		+ 59,2 Euro
von 3.068,4 Euro bis 4.311,0 Euro:		+ 45,2 Euro
von 4.311,1 Euro bis 6.203,4 Euro:		+ 33,2 Euro
ab 6.203,5 Euro:		+ 21,2 Euro
Zulagen und Vergütungen:		+ 1,0 %

Ziel war es, den Beitrag des Öffentlichen Dienstes zur Budgetsanierung zeitlich möglichst zu beschränken. Die Verschiebung der Gehaltserhöhung 2026 ist quasi eine umgekehrte Einmalzahlung, die nicht staffelwirksam ist. Dass wir mit diesem Abschluss mehr erreicht haben, als sich manche wünschen, beweist die Kritik neoliberaler Kreise, die eine viel zu geringe nachhaltige Senkung der Personalkosten konstatieren, da die Basis der Gehaltsverhandlungen für 2029 im Schnitt um 5,4 % über der jetzigen liegt. ■



Alle Informationen zum Gehaltsabschluss 2026–2028 finden Sie unter: goed.at/themen/gehaltsverhandlungen-fuer-2026

3 Die Abschlüsse der „Metaller“ liegen meist über denen des Öffentlichen Dienstes. Die Gehaltserhöhung erfolgt dort immer mit 1. November. Heuer wurde ein Zwei-Jahres-Abschluss getätigt. Mit 1. November 2025 steigen die Ist-Gehälter um 1,41 %, mit 1. November 2026 um 1,9 %.

Zwischen Reben, Laborproben und Kontrolle

**Die Höhere Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau Klosterneuburg
und die Bundeskellereiinspektion – zwei Dienststellen, an denen
Tradition, Forschung und Qualitätssicherung aufeinandertreffen.**

Von LAURA ARI

*Im Labor: Lehrling
Erik Muresan,
Teil der nächsten
Generation im Wein-
und Obstbau.*



Draußen vor den Fenstern ziehen sich die Weingärten bis zum Horizont, im Sonnenlicht schimmern die Blätter der Reben. In Klosterneuburg begegnen sich zwei Welten: das uralte Handwerk des Weinbaus und die moderne Forschung, die seine Zukunft sichern soll. Seit Jahrzehnten tragen hier Lehrer:innen, Forscher:innen und Praktiker:innen gemeinsam dazu bei, diese Verbindung lebendig zu halten. Einer von ihnen ist Direktor Reinhard Eder, der 1988 als wissenschaftlicher Mitarbeiter (Forscher) in der Abteilung Weinchemie begann und später mit einer Nebentätigkeit auch Lehrer für „Chemie der Früchte und Weine“ sowie „Mikrobiologie und Hygiene“ wurde. Seit 2012 leitet er die Schule. Wenn er durch die Gänge der Gebäude führt, spürt er die Geschichte an jeder Ecke. „Die Schule wurde bereits 1860 gegründet, in der k. u. k. Zeit“, erzählt er. „Das Stift Klosterneuburg war ein geistiges Zentrum – Klöster und Adel spielten eine entscheidende Rolle, um das Wissen über den Weinbau zu sammeln und weiterzugeben.“ Schon damals habe man verstanden: Weinbau und Obstbau brauchen Forschung und Lehre, um konkurrenzfähig zu bleiben.

Geschichte mit Zukunft

Heute ist die HBLA Klosterneuburg eine weltweit führende Ausbildungsstätte, die Tradition und Moderne verbindet. „Unser Leitbild liegt auf Forschung – Beratung – Praxis – Lehre“, sagt Direktor Eder. „Zwei Drittel Forschung, ein Drittel Schule – das

macht uns einzigartig.“ Die Schüler:innen, zwischen 14 und 19 Jahre alt, durchlaufen eine Oberstufe plus ein Zusatzjahr und schließen mit der Matura ab.

Trotz Herausforderungen, auf die er später zu sprechen kommt, gibt es für ihn viel Positives zu berichten: So wurde im Oktober 2024 der Spatenstich für ein neues Gebäude der HBLA zur Rebenzüchtung gesetzt. „Das ist ein Meilenstein“, sagt er stolz. „Hier werden wir neue Weinsorten entwickeln – umweltfreundlich, krankheitsresistenter, nachhaltiger. In der Nachhaltigkeit sind wir weltweit führend.“ Digitalisierung ist ebenfalls ein Schlüsselthema. Schon jetzt setzt man Drohnen ein, die nur dort spritzen, wo Krankheitsnester auftreten, oder gezielt bewässern, wo Trockenheit herrscht – oder autonom fahrende Maschinen in den Weingärten.

Parallel dazu setzt die Schule stark auf Internationalität: Austauschprogramme, Exkursionen und Partnerschaften mit Schulen in ganz Europa. „Unsere Schülerinnen und Schüler lernen nicht nur hier, sondern auch in Italien, Deutschland, Spanien oder Frankreich. Diese internationalen Kontakte sind wertvoll – für den Austausch von Wissen und für die Zukunft unserer Absolventen.“

Besonders stolz ist er auf die Züchtung neuer Weinsorten. „Das ist ein Bereich, der Klosterneuburg weltweit einzigartig macht. Wir entwickeln Sorten, die resistenter gegen Krankheiten sind und weniger Pflanzenschutz benötigen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Landwirtschaft.

FOTOS: ANDI BRUCKNER



Wen die BV 6 vertritt

Die Bundesvertretung 6 als Organ der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertritt die Mitglieder des gesamten Ressortbereichs des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) mit allen seinen Dienststellen. Dazu zählen u. a.

- Land- und forstwirtschaftliche Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalten mit Ausnahme des Lehrpersonals, wie die HBLA und Bundesamt für Wein- und Obstbau Klosterneuburg.
- Bundeskellereiinspektion



Die komplette Auflistung finden Sie online unter:
bv6.goed.at/ueber-uns/wer-wir-sind-und-wen-wir-vertreten

Ein Lächeln huscht über sein Gesicht, als er an seine Ernennung zum Direktor zurückdenkt: „Damals hat man meinen ersten Lohnzettel erwähnt – den habe ich hier in Klosterneuburg als 14-jähriger Erntehelfer bekommen. So lange Zeit bin ich schon mit diesem Ort verbunden.“

Durch seine jahrzehntelange Erfahrung kann er die Entwicklungen einschätzen: weniger Betriebe, weniger Kinder – und damit weniger Schüler:innen. „Besonders im Obstbau hören viele auf, weil der Klimawandel die Herausforderungen verschärft.“ Er kennt die Höhen und Tiefen der Branche: Früher seien Winzer oft als Stars gesehen worden, heute gelte Alkohol zunehmend als problematisch. „Wir müssen mehr positive Energie hineinstecken, um den Wert unserer Arbeit zu vermitteln“, sagt er. Zusätzlich sei die Bürokratie im Schulwesen deutlich gestiegen. Er spricht nicht nur als Direktor, sondern auch als langjähriges Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – seit 1989 ist er dabei. „Solidarität ist mir wichtig“, betont er. „Den Bedürftigen zu helfen, Nächstenliebe, Zusammenhalt – das sind Werte, mit denen ich mich persönlich identifizieren kann. Und auch der Rechtsschutz der GÖD ist nicht unwesentlich für Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst.“

Forschungsprojekt Weinbau

„Österreich verfügt über rund 45.000 Hektar Anbaufläche für Wein, die sich über alle Bundesländer verteilen, mit Schwerpunkten in Niederösterreich, Burgenland, Steiermark und Wien“, zählt Bernhard Schmuckenschlager auf, Betriebsleiter der Abteilung Weinbau und Vorsitzender der Personalvertretung, während er durch die Weingärten des Agnes-Hofs, einer Außenstelle der HBLA, führt. „Das ist jetzt meine 31. Ernte hier – und meine letzte als Betriebsleiter“, meint er. Seit 1994 arbeitet er an der HBLA, seit 2001 zusätzlich als Lehrer im Fach Kellerwirtschaftspraxis. Ab 2026 wird er nur noch unterrichten. „Ich habe hier an der HBLA maturiert, danach eine Ausbildung zum Landwirtschaftslehrer an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Ober St. Veit abgeschlossen.“ Die Liebe zum Wein liegt in der Familie – sein Bruder führt ein eigenes Weingut in Klosterneuburg. Schmuckenschlager ist nicht nur für die Verwaltung der Weingärten zuständig, sondern auch für den Einkauf von Betriebsmitteln, die Umsetzung der Vorgaben des Abteilungsleiters und die Führung der Mitarbeiter – neun Arbeiter zählt die Abteilung derzeit. Er stellt neue Mitarbeiter ein und übernimmt

gleichzeitig die ehrenamtliche Aufgabe des Personalvertreters. „An der HBLA gibt es fünf Personalvertreter – je einer für rund dreißig Bedienstete“, erklärt Schmuckenschlager. „Entscheidend ist dabei die Durchmischung: Männer und Frauen, Kolleginnen und Kollegen aus Labor, Kellerwirtschaft, Schule und Weinbau. Nur so bleibt das Gleichgewicht gewahrt und jede Stimme findet Gehör.“

Der Klimawandel ist auch für ihn eine tägliche Realität: „Die Weine werden süßer, der Alkoholgehalt steigt – das möchten die Kunden nicht. Neue Anbaugebiete entstehen, etwa in Oberösterreich oder Kärnten.“ Und auch andere Veränderungen traten in den vergangenen Jahren auf: 1991 gab es in Österreich noch 24.000 Weinbaubetriebe, heute sind es nur noch rund 8.000. Weniger Betriebe bedeuten auch weniger Schüler:innen. „Aber man muss keinen Betrieb zuhause haben, um hier Schüler werden zu können“, betont er. „Das ist keine Vorgabe.“ Inzwischen kommen zwei bis drei Jugendliche pro Klasse aus ganz anderen Branchen, und auch der Mädchenanteil ist gestiegen – auf etwa dreißig Prozent.

Abteilungsleiter Martin Mehofer, der die Leitung der Abteilung Weinbau innehat, betont dabei die Langfristigkeit der Arbeit und Forschung. „Wir denken in Jahrzehnten“, erklärt er. „Ein Forschungsprojekt hat eine Vorlaufzeit von zehn bis fünfzehn Jahren – so lange dauert es, bis eine neue Rebe wächst und wir zuverlässige Daten haben.“ In den Weingärten der HBLA Klosterneuburg wachsen rund 350 verschiedene Rebsorten, die wie ein lebendiges Archiv dienen. Dort werden systematische phänologische Erhebungen durchgeführt: Blüte, Wachstum, Reifezeitpunkt und Krankheitsanfälligkeit werden akribisch aufgezeichnet. „Diese Vielfalt ist unsere Stärke“, sagt Diplomingenieur Mehofer. „Sie ermöglicht uns, Antworten auf den Klimawandel und die neuen Herausforderungen des globalen Weinbaus zu finden.“

Im Labor – Superfood und Vielfalt

Im Chielabor der HBLA bedient Karin Kornthauer die HPLC¹-Messgeräte, mit denen die Inhaltsstoffe von Wein, Obst, Beeren oder Nüssen präzise analysiert werden. „Dass auch Weintrauben Superfood sind, sollten wir viel bekannter machen“, sagt sie und tippt eine neue Messreihe ins Gerät ein. „Sie enthalten Resveratrol und Flavonoide – Stoffe, die gesundheitlich hochinteressant sind.“

1 HPLC (High Performance Liquid Chromatography)



*Bernhard Schmuckenschlager
und Martin Mehofer – Praxis
und Forschung im Weinbau
der HBLA Klosterneuburg
gehen Hand in Hand.*



*Im Labor der HBLA
Klosterneuburg
analysiert Karin
Korntheuer u. a.
Wein-, Obst- und
Beerenproben
auf Qualität und
Inhaltsstoffe.*



*Theorie trifft Praxis: Im Unterricht
an der HBLA Klosterneuburg wird
Wissen mit Erfahrung verbunden.*



*Seit 2012 leitet
Reinhard Eder die HBLA
Klosterneuburg – eine
Schule mit Geschichte,
gegründet 1860 in der
k. u. k. Zeit.*



Korntheuer ist seit 1994 an der Schule tätig. Die gelernte Drogistin begann in der Labortechnik, absolvierte die Ausbildung zur Werkmeisterin für Lebensmittel- und Biotechnologie und Lehrlingsausbildnerin. Heute arbeitet sie in der Abteilung Chemie, Forschung und Isotopenanalytik projektbezogen und oft international: Studierende unterschiedlicher Universitäten führen ihre Abschluss- oder Forschungsarbeiten gemeinsam mit ihr durch, und die Ergebnisse ihrer Analysen fließen direkt in wissenschaftliche Publikationen ein. „Das Schöne ist die Vielfalt“, betont sie. „Jeder Tag bringt andere Früchte, andere Sorten, manchmal auch entalkoholisierten Wein. Es bleibt immer abwechslungsreich.“ Besonders Freude macht ihr die Arbeit mit jungen Menschen: „Die Motivation der Lehrlinge und Studierenden steckt an.“

Einer dieser jungen Leute ist Erik Muresan, der seine Labortechniker-Lehre bei ihr absolviert. Er lernt im Team, wie moderne Analytik funktioniert, und ist schon mittendrin in Projekten, die später in die Forschung von morgen einfließen.

Neben ihrer Tätigkeit im Labor engagiert sich Karin Korntheuer auch in der Personalvertretung. Seit rund acht Jahren ist sie stellvertretende Vorsitzende und kümmert sich um die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen. „Das Wichtigste ist, dass alle Freude an ihrer Arbeit haben“, sagt sie. „Dazu gehört, dass Arbeitsstunden und Tätigkeiten passen, dass es Gleichberechtigung gibt und dass jede und jeder motiviert bleibt.“ Als besonders erfreulich empfindet sie, dass die Schule in den vergangenen zehn Jahren vier ehemalige Lehrlinge fix übernehmen konnte. Auch die fortschreitende Digitalisierung bewertet Korntheuer als Gewinn: „Jetzt hat jeder einen eigenen Computer und eine eigene Mail-Adresse“. Weniger erfreulich sei hingegen die angespannte Budgetsituation, die Projekte und den Arbeitsalltag immer wieder erschwert.

Kellerwirtschaft – von der Traube bis zur Flasche

Die Kellerwirtschaft ist ein Teil der praktischen Ausbildung an der HBLA. Christoph Detz, Betriebsleiter der Abteilung, führt uns durch die verschiedenen Kellerräume: „Von der Traube bis zur Flasche – das ist unser Prinzip.“ Er kennt die Schule bestens: Hier hat er selbst die Matura abgelegt, danach an der BO-KU Landwirtschaft studiert und anschließend seine pädagogische Ausbildung an der Hochschule für



*Zwischen Edelstahl und Tradition:
Im modernen Weinkeller der HBLA
Klosterneuburg erklärt Christoph
Detz, wie aus Trauben Wein wird.*

*Harald Scheibelhofer leitet an der
HBLA Klosterneuburg die Abteilung
Kellerwirtschaft.*



Agrar- und Umweltpädagogik abgeschlossen. Heute ist er Lehrer, Erziehungsleiter und auch Kursleiter in der Erwachsenenbildung der HBLA Klosterneuburg. „Den Winzernachwuchs Österreichs und darüber hinaus ausbilden – das ist das Besondere an unserer Schule. Und wir sind an der Weltspitze der Forschung mit dabei.“

Wenn er von Wein spricht, geht es immer auch um das Handwerk. Die Schüler:innen lernen hier, wie Weißwein entsteht: Zuerst werden die Trauben gepresst, der Most aufgefangen und anschließend vergoren. Bei Rotwein dagegen vergärt man die Maische, also die zerquetschten Beeren mitsamt den Schalen, um Farbe und Tannine zu extrahieren. In beiden Fällen wird die Praxis eng mit Theorie verbunden, sodass die Jugendlichen nicht nur Handgriffe lernen, sondern auch verstehen, welche biochemischen Prozesse dahinterstehen.

Christoph Detz unterrichtet auch Erwachsene, die an der HBLA Schulungen absolvieren können. „Unsere Schüler und Schülerinnen lernen alle 46 gesetzlich verankerten Sorten direkt bei uns kennen – vom Grünen Veltliner bis zum Zweigelt“, erklärt Detz. „Das ist ein einzigartiger Vorteil, den wir in die Ausbildung und in die Erwachsenenbildung mitnehmen.“

Als Personalvertreter kennt Detz die Anliegen seiner Kolleg:innen gut. „Oft geht es um höhere Einstufungen, manchmal um die Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt, oder auch um die Lehrfächerverteilung“, erklärt er. Sogar der Stundenplan ist zustimmungspflichtig durch die Personalvertretung. Dabei behält er die Interessen von Lehrenden und Schüler:innen gleichermaßen im Blick. „Nur wenn die Rahmenbedingungen passen, kann gute Arbeit entstehen beziehungsweise bestehen bleiben.“

Österreichs Weinkontrolle

Die Bundeskellereiinspektion und ihre Verbindung zur HBLA

Am Agnes-Hof, einer Außenstelle der HBLA, treffen sich an diesem Vormittag auch Vertreter der Bundeskellereiinspektion (BKI). Es zeigt sich deutlich, wie eng Ausbildung und Kontrolle ineinandergreifen. Hier trifft die Schule, die den Nachwuchs ausbildet, auf die Bundeskellereiinspektion, die staatliche Aufsicht über Österreichs Wein. Als „Österreichs Weinkontrolle“ sorgt sie für Qualität, Fairness im



*Josef Treiber, Bundeskellereiinspektor und
Vorsitzender der BV6, blickt auf fast vier
Jahrzehnte im Dienst zurück.*

Wettbewerb und das Vertrauen, dass das, was auf dem Etikett steht, auch wirklich in der Flasche ist. Rund dreißig Mitarbeiter sind österreichweit in 13 Weinaufsichtsgebieten tätig. Sie begleiten die Weinlese im Herbst, prüfen Prädikatsweine – von der Spätlese bis zur Trockenbeerenauslese, Strohwein und Eiswein – und kontrollieren anschließend in den Kellern: Herkunft, Sorten, Aufzeichnungen und Aufmachung. „Von der Traube bis zur Flasche“, so beschreiben die Kellereiinspektoren ihr Aufgabenfeld. Hochsaison für Winzer:innen und Kontrolleure ist die Weinlesezeit im Herbst. Freie Wochenenden werden in dieser Zeit von beiden Seiten hintangestellt. „Arbeit nach Bedarf, heißt es hier für die Bundeskellereiinspektoren“.

Neben der reinen Kontrolle spielt die Beratung eine immer größere Rolle. „Wir stehen mit den Winzern in engem Austausch, damit gar nicht erst etwas passiert, das später ein Problem werden könnte“, heißt es von den Kellereiinspektoren. Neu eingerichtet wurde das „Team Rechtsauskunft“, an das Weinbauern per E-Mail ihre Fragen stellen können – etwa zu Weinbehandlungen, Bezeichnungen oder rechtlichen Grauzonen. Der Zuspruch ist groß.

Neutralität ist dabei oberstes Gebot: Bundeskellereiinspektoren dürfen keinen eigenen Weinbetrieb führen – und sie dürfen nicht in dem Ort eingesetzt werden, in dem sie wohnen. Verwandtschaftsbezie-



Weingärten der HBLA Klosterneuburg – Lehr- und Forschungsflächen für den österreichischen Weinbau.



Maria Mangold und Werner Thell von der Bundeskellereiinspektion sorgen für Kontrolle und Beratung, die Hand in Hand gehen.

hungen oder Nähe zu Betrieben würden die Glaubwürdigkeit der Kontrolle gefährden.

In den 1980er-Jahren wurden nach dem Weinskandal viele Bundeskellereiinspektoren eingestellt – diese Generation geht nun in Pension. Nachwuchs zu finden, sei nicht einfach. „Das macht uns Sorgen“, meint der Vorsitzende der BV6, Josef Treiber.

Maria Mangold ist seit 2005 Teil der Bundeskellereiinspektion (BKI). Ihr Aufsichtsgebiet liegt im Burgenland, zu ihren Tätigkeiten zählen sowohl die kontrolltechnischen Arbeiten im Außendienst als auch die Betreuung des internen Qualitätssicherungssys-

tems. „In enger Zusammenarbeit mit dem Behördenleiter und dem Team Rechtsauskunft arbeiten wir laufend an der Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualität unserer Kontrolltätigkeit“, erklärt sie. Seit 2019 ist Maria Mangold zudem Personalvertreterin. Gemeinsam mit Werner Thell bilden sie ein eingespieltes Team: Sie teilen sich die Aufgaben der Personalvertretung je nach Bedarf, wobei Thell vor allem die gewerkschaftlichen Anliegen betreut. Die Arbeit sei abwechslungsreich und herausfordernd, sagt sie, wichtig sei ihr aber vor allem, „dass in allen Belangen Lösungen gefunden werden, die für alle Beteiligten akzeptabel sind.“

Werner Thell, seit 1999 im Dienst und wie viele seiner Kolleg:innen Absolvent der HBLA Klosterneuburg, kennt die Arbeit in allen Facetten. Er betreut Weinaufsichtsgebiete im Burgenland, wo er Betriebskontrollen, Routine- und Schwerpunktprüfungen sowie die begleitende Kontrolle der Weinlese durchführt. Neben diesen fremdbestimmten Aufgaben übernimmt er auch selbstorganisierte Tätigkeiten – etwa Aktenführung, Rechtsstudium oder Berichtswesen im Büro. „Das Besondere ist die Abwechslung“, sagt er. „Wir lieben das Produkt Wein und wollen unterstützend wirken, dass guter Wein auf den Markt kommt. Am Ende ziehen alle an einem Strang.“

**GÖD
CAST**

Im GÖDcast erklärt Paul Schenker, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für Land- und

Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft, warum der Öffentliche Dienst eine Schlüsselrolle beim Schutz unserer



natürlichen Ressourcen und Lebensgrundlagen spielt.
goed.at/podcast

Als Personalvertreter kennt Thell die Herausforderungen seiner Kolleg:innen genau. Die zunehmende Bürokratie betrifft längst nicht nur Winzer, sondern auch die Kontrollbehörde selbst. „Die Reduzierung von Verwaltungskräften hat zu mehr Schreibaarbeit bei uns Weinkontrolleuren geführt“, sagt er. Zwar sei man technisch gut ausgestattet, doch stelle die Arbeit am Computer insbesondere ältere Kolleg:innen vor zusätzliche Hürden. Dennoch überwiegt der Zusammenhalt: „Wir sind insgesamt zufrieden und haben gelernt, pragmatische Lösungen zu finden.“

Verabschiedung und Übergabe in der BV6

Josef Treiber blickt auf fast vier Jahrzehnte bei der Bundeskellereiinspektion zurück. Am 21. Oktober 1985 trat er seinen Dienst an, seit 2002 ist er Vorsitzender der Bundesvertretung 6 der GÖD. Für ihn war der Beruf stets mehr als ein Job: „Mein Hobby ist und war mein Beruf“, sagt er mit einem Lächeln. In seiner Laufbahn verband er zwei Rollen – die des Bundeskellereiinspektors und des Gewerkschafters. Beide, so meint er, lebten vom Gespräch: „Miteinander reden – das ist das Wichtigste.“

Gemeinsam mit Johann Sommer, dem langjährigen Vorsitzenden des Zentralausschusses (2002 bis Ende 2024) und aktuell noch Dienst- und Besoldungsreferenten der BV6, konnte Treiber zahlreiche gewerkschaftliche Erfolge erzielen. Besonders stolz ist er darauf, dass sie in einer entscheidenden Phase die Privatisierung aller Dienststellen im Ressort verhindert haben. „Das war richtungsweisend für die positive Weiterentwicklung unserer Arbeitsplätze und den wertschätzenden Umgang mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Heute können wir mit gutem Gewissen festhalten: „Die Welle der Privatisierungen ist vorbei.“

Mit Blick auf seinen bevorstehenden Ruhestand spricht Josef Treiber mit Vorfreude. Langeweile werde bei ihm und seiner Frau nicht aufkommen: Vier Enkelkinder, zwei Musikvereine und einen Stall voller Wachteln und Schafen halten ihn auf Trab. Für ihn gilt: „Die Kunst ist es, sich Zeit zu nehmen – zum Zuhören und zum Reden. Nur wer zuhört, erkennt, dass viele Probleme bloß Missverständnisse sind. Wenn man sie bespricht, kann man sie lösen – und damit sehr viel bewegen.“

Treibers Dank gilt besonders Johann Sommer, mit dem ihn eine jahrzehntelange Zusammenarbeit verbindet. „Wir waren zwei sehr unterschiedliche Typen“, sagt er, „Hans mit seiner Leidenschaft für



Übergabe an die nächste Generation: Nach Jahrzehnten gewerkschaftlicher Arbeit verabschieden sich Johann Sommer (Foto oben) und Josef Treiber in den Ruhestand – ihre Nachfolge übernehmen Thomas Tartarotti (Mitte) und Paul Schenker, die den gewerkschaftlichen Einsatz in der GÖD-Bundesvertretung 6 fortführen.

Dienst- und Besoldungsrecht sowie das geschriebene Wort – und ich eher der Pragmatiker, nach dem Motto: ‚Geht nicht, gibt’s nicht‘.“ Gemeinsam haben sie im Zentralausschuss und in der BV6 fast 25 Jahre lang vieles positiv mitgestaltet.

Heute sind sie beide stolz auf die erfolgreiche Übergabe an die Nachfolgeneration. Im Zentralausschuss hat Thomas Tartarotti den Vorsitz übernommen, Paul Schenker ist sein Stellvertreter. In der BV6 fungiert Schenker bereits als stellvertretender Vorsitzender und wird sich im März 2026 zur Wahl als neuer Vorsitzender stellen. Treiber sieht die Zukunft optimistisch: „Gerade weil die Zeiten für den Öffentlichen Dienst nicht einfacher werden, ist es wichtig, dass wir gut aufgestellt sind und Kontinuität sichern. Mit unserem starken, neuen Team, das zusammenhält und sich gegenseitig unterstützt, können wir auch künftig jede Herausforderung meistern.“

Wer durch die Gänge der Labors, die Weingärten, Keller und Klassenräume geht, spürt überall denselben Geist: eine Verbindung von Tradition und Moderne, von Forschung und Kontrolle, von Ausbildung und Verantwortung. Die HBLA und BA Klosterneuburg und die Bundeskellereiinspektion stehen gemeinsam dafür, dass Österreichs Wein nicht nur ein Kulturgut, sondern auch ein Versprechen bleibt – auf Qualität, Nachhaltigkeit und Innovation. Und dass all jene, die ihn anbauen, prüfen und lehren, am Ende vor allem eines verbindet: die Leidenschaft für Wein. ■

„GÖD aktuell“: Reichweitenrekord und neue Einblicke

Das Magazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erreicht so viele Leser:innen wie nie zuvor, begeistert auch die jüngere Zielgruppe und überzeugt mit spannenden Themen – ein Blick auf die Ergebnisse der CAWI-Print-Reichweitenstudie 2025.



Marlene Wallner
ist im Projekt-
management im
Bereich Organisation
und Wirtschaft tätig

Unsere Mitgliederzeitschrift „GÖD aktuell“ ist nicht nur eine wichtige Informationsquelle für all unsere Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch ein nachgefragtes Medium im österreichischen Printmarkt. Die aktuellen Ergebnisse der CAWI-Print-Reichweitenstudie der GfK Austria 2025 bestätigen dies eindrucksvoll.

Höchste Reichweite im Vergleich

Ein Blick zurück zeigt die erfreuliche Entwicklung: Während wir 2020 noch 346.000 regelmäßige Leser:innen (5,4 Prozent der Bevölkerung, Altersgruppe 14 bis 69 Jahre) verzeichnen konnten, stieg diese Zahl 2023 auf 451.000 (6,3 Prozent der Bevölkerung, Altersgruppe 14 bis 79 Jahre).¹ Im Jahr 2025 erreicht „GÖD aktuell“ nun 470.000 regelmäßige Leser:innen – das entspricht einer Reichweite von 6,4 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 14 und 79 Jahren.

Auch der weitere Leserkreis (WLK), also jene Personen, die innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens eine Ausgabe gelesen oder damit Kon-

takt hatten, zeigt einen kontinuierlichen Anstieg: von 669.000 Personen im Jahr 2020, über 780.000 Menschen im Jahr 2023, bis hin zu 805.000 Personen im Jahr 2025. Das entspricht ca. 8,8 Prozent der österreichischen Bevölkerung und liegt weit über dem aktuellen Mitgliederstand von über 266.000 GÖD-Mitgliedern.

Der WLK kommt zustande, weil ein Exemplar des Magazins meist von mehreren Personen im Haushalt gelesen wird. Zusätzlich gelangt „GÖD aktuell“ auch an Entscheidungsträger:innen aus Politik, Verwaltung, Medien sowie an Institutionen mit Bezug zum Öffentlichen Dienst. Seit einigen Jahren ist das Magazin außerdem in der APA-DeFacto-Mediendatenbank vertreten, wodurch Journalist:innen und Expert:innen direkt auf unsere Inhalte zugreifen können. Weiters ist die jeweils aktuelle Ausgabe auch für Personen, die keine GÖD-Mitglieder sind, auf unserer Website goed.at verfügbar.

Wer sind die Leserinnen und Leser der „GÖD aktuell“?

Die Studie liefert spannende Einblicke in die soziodemografische Zusammensetzung unserer Leser:innenschaft. Von den 470.000 Lesenden pro Ausgabe sind rund 255.000 männlich (54,2 Prozent) und 213.000 weiblich (45,4 Prozent).

Reichweiten- und Zielgruppenentwicklung 2020–2025

Jahr	Reichweite Leser:innen pro Ausgabe (LPA)	Leser:innen absolut	Altersgruppen	Weiterer Leserkreis (WLK) absolut	WLK in %
2020	5,4 %	346.000	14–69	669.000	10,5 %
2023	6,3 %	451.000	14–79	780.000	10,8 %
2025	6,4 %	470.000	14–79	805.000	11 %

¹ Zahlen aufgrund divergierender Altersgruppen nur eingeschränkt vergleichbar, siehe Tabelle Spalte Altersgruppen

GÖD AKTUELL 2025



Menschen, Themen, Reportagen – unsere Cover 2025

Betrachtet man die Segmentierung nach dem persönlichen Nettoeinkommen, ist die Reichweite besonders hoch bei Personen mit einem monatlichen persönlichen Nettoeinkommen von 3.000 Euro und mehr; die Prozentzahl liegt bei der Grundgesamtheit von 470.000 Leserinnen und Lesern bei knapp 12,9 Prozent. Einen Universitäts- bzw. FH-Abschluss haben 37,6 Prozent. Die Berufsbilder „Leitende:r Angestellte:r/Leitende:r Beamt:in“ sind mit 7,1 Prozent, „Sonstige Angestellte/Sonstige Beamt:innen“ mit 45,4 Prozent in unserer Leserschaft vertreten. Die Ausbildung bzw. Qualifikation der Lesenden spiegelt die Zusammensetzung unserer GÖD-Mitglieder bzw. der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sehr gut wider.

„Renaissance des Printmediums“ auch bei jüngerer Zielgruppe

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass auch die jüngere Generation nach wie vor zu Printmedien greift. So sind 12,3 Prozent der Lesenden zwischen 20 und 29 Jahre alt, 14,7 Prozent zwischen 30 und 39 Jahren und 14,8 Prozent zwischen 40 und 49 Jahren. Stärker vertreten sind die Altersgruppen 50 bis 59 sowie 60 bis 69 Jahre, die jeweils rund 19 bis 20 Prozent der Leserschaft ausmachen – ein Spiegelbild der demografischen Entwicklung in Österreich. Expert:innen sehen die Gründe für eine „Renaissance des Printmediums“ darin, dass Menschen zunehmend von digitalen Werbebotschaften überflutet werden. Diese Reizüberflutung führt zu einer Art „digital fatigue“.² Printmedien

Themenbereiche, für die sich unsere Leser:innen im GÖD-Magazin interessieren

Arbeitsrecht/Dienstrecht/Besoldung	49,4 Prozent
Digitalisierung	15,1 Prozent
Personalvertretung	27,4 Prozent
Reportagen und Vorstellung einzelner Berufsgruppen	20,3 Prozent
Themenschwerpunkte innerhalb einzelner Berufsgruppen	14,1 Prozent
Weiterbildungsmöglichkeiten	17,5 Prozent

wie das GÖD-Magazin hingegen bieten Ruhe, Exklusivität und ein hohes Maß an Glaubwürdigkeit.

Thematische Schwerpunkte

Erstmals wurde die GfK Austria beauftragt, die Reichweitenstudie um zusätzliche Fragen zu den Interessen der Leser:innen zu erweitern.



Die CAWI-Print-Studie

Die erhobenen Zahlen basieren auf der CAWI-Print-Reichweitenstudie 2025, die seit mehr als 20 Jahren als etablierte und unabhängige Studie für den österreichischen Printmarkt gilt. Sie liefert valide und aussagekräftige Reichweitendaten für spezifische Printprodukte, durchgeführt von der GfK Austria. Die Studie misst quantitative Größen wie Leser pro Ausgabe (LPA) und Bekanntheit von Magazinen, insbesondere für Titel, die nicht an der generellen Media-Analyse teilnehmen. Der Name „CAWI“ steht für Computer Assisted Web Interview, da die Datenerhebung mittels computergestützter Online-Umfragen erfolgt.

Zur Datenerhebung der CAWI-Print-Studie:

- **Grundgesamtheit:** Österreichische Bevölkerung zwischen 14 und 79 Jahren
- **Stichprobe:** 4.250 Online-Interviews (CAWI)
- **Feldzeit:** März bis Juni 2025
- **Veröffentlichung:** August 2025
- **Fragebogendauer:** Ø 25 Minuten

Nahezu die Hälfte der Befragten (49,4 Prozent) wünscht sich fundierte Informationen zu Arbeitsrecht, Dienstrecht und Besoldung. 27,4 Prozent interessieren sich besonders für Inhalte zur Personalvertretung. Reportagen und Porträts einzelner Berufsgruppen stoßen ebenso auf reges Interesse (20,3 Prozent), wie auch detaillierte Themenschwerpunkte innerhalb dieser Gruppen (14,1 Prozent). Rund 15 bis 17 Prozent der Befragten zeigen Interesse an den Themen Digitalisierung und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig es ist, aktuelle, praxisnahe und berufsspezifische Themen weiterhin in den Mittelpunkt der Berichterstattung zu stellen.

Leserfreundlichkeit und Service

In der aktuellen Umfrage wollten wir auch wissen, wie unsere Mitglieder die Leserfreundlichkeit von „GÖD aktuell“ einschätzen. 76,7 Prozent der Befragten empfinden das Verhältnis von Text und Bild als genau richtig. Auch bei der Verständlichkeit der Inhalte überzeugt das Magazin: 15,5 Prozent bewerten die Artikel als „sehr verständlich“, 39,2 Prozent als „gut verständlich“ und 38,9 Prozent als „verständlich“. Damit äußerten sich insgesamt 93,6 Prozent der Leser:innen positiv über die Verständlichkeit.

Danke für das Vertrauen!

Liebe Leserinnen und Leser, die Zahlen sind für uns Bestätigung und Auftrag zugleich. Bestätigung dafür, dass „GÖD aktuell“ als starke Stimme des Öffentlichen Dienstes wahrgenommen wird. Und Auftrag, auch künftig Leser:innen-Wünsche ernst zu nehmen, Qualität zu sichern und spannende Themen aufzugreifen.

Wir danken herzlich für das Vertrauen und freuen uns, diesen Weg gemeinsam weiterzugehen. ■

² Media Fatigue, Wikipedia: en.wikipedia.org/wiki/Media_fatigue
Weiterführende Literatur: Digitale Depression, Wie neue Medien unser Glückempfinden verändern, Diefenbach, Ullrich, MVG Verlag

Was zählt: Fairness, Zukunft und Zusammenhalt

Die Regierung macht ihre Hausaufgaben: Die Staatsschulden sinken langsam, und nach zwei Jahren Rezession zeigen die Wirtschaftsprognosen für 2025 und 2026 erstmals wieder vorsichtig nach oben. Ein guter Zeitpunkt, um Bilanz zu ziehen – und den Blick nach vorn zu richten.



Otto Aiglsperger
*Leiter des Bereichs
Organisation und
Wirtschaft in der GÖD,
Chefredakteur*

Gerechte Einkommen statt Sparpolitik auf dem Rücken der Beschäftigten

Wer einige Jahre zurückblickt erinnert sich: Schon bei weniger dramatischen Budgetsituationen als heute wurde versucht, die öffentlich Bediensteten zur Sanierung der Staatsfinanzen heranzuziehen. In den Medien war dann rasch von den „hohen Personalkosten“ die Rede. Doch auch die öffentlich Bediensteten spüren die Teuerung, zahlen Miete, Strom und Lebensmittel – und haben Anspruch auf Gehälter, die mit der Inflation Schritt halten. Mit dem Ergebnis der Gehaltsverhandlungen für 2026 bis 2028 ist es gelungen, die Kaufkraft insbesondere niedriger Einkommen abzusichern – und zwei drohende Nullrunden zu verhindern. Ein starkes Signal und Erfolg einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Digitalisierung braucht Menschlichkeit

Homeoffice, E-Akten, digitale Kommunikation – vieles ist zum Alltag und der Öffentliche Dienst ist modern geworden. Digitalisierung eröffnet neue Chancen: flexible Arbeitszeiten, weniger Pendeln, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Aber: Digitalisierung darf kein anderes Wort für ständige Erreichbarkeit oder Arbeitsverdichtung sein. Es braucht klare Regeln, gute Ausstattung und faire Vereinbarungen. Niemand soll abends noch arbeiten müssen, nur weil die Technik es möglich macht. Die Interessensvertre-

tungen sorgen für Rahmenbedingungen und konkrete Ausgestaltung – damit niemand unter die Räder kommt.

Sozialpartnerschaft statt Spardiktat

Wenn das Budget in Schieflage gerät, zeigt sich, wie viel eine funktionierende Sozialpartnerschaft wert ist. Statt einseitiger Maßnahmen braucht es Dialog und Verantwortung – von allen Seiten. Die Gewerkschaften, allen voran die GÖD, bringen Erfahrung und Sachverstand ein. Wir wissen, was in der Verwaltung, in der Bildung, in der Polizei oder im Gesundheitswesen gebraucht wird. Deshalb ist es so wichtig, dass die Bundesregierung das Gespräch sucht – und nicht den Rotstift ansetzt.

Gerade jetzt, wo die Aufgaben des Staates zunehmen – von der Sicherheit über die Digitalisierung bis zur Daseinsvorsorge – braucht Österreich einen starken Öffentlichen Dienst.

Verlässlichkeit ist keine Selbstverständlichkeit

Der Öffentliche Dienst ist das Rückgrat dieses Landes. Er funktioniert – Tag für Tag, oft unter schwierigen Bedingungen. Die Beschäftigten haben in der Pandemie, in Zeiten von Teuerung und Krisen bewiesen, was Verlässlichkeit bedeutet. Ohne die Menschen im Öffentlichen Dienst steht das Land still.

Und wer Stabilität will, darf den Öffentlichen Dienst nicht schwächen – sondern wird ihn stärken. ■

Rückmeldungen bitte an:
otto.aiglsperger@god.at

Erfolge feiern, Zukunft gestalten

Seit sechs Jahrzehnten setzen sich die GÖD-Frauen für mehr Gleichstellung im Öffentlichen Dienst ein. Das Jubiläum lädt ein, auf erfolgreiche Errungenschaften zurückzuschauen und aktuelle Ziele in den Fokus zu nehmen.



Ursula Hafner
ist GÖD-Vorsitzende-
Stv.ⁱⁿ und Bereichs-
leiterin GÖD-Frauen

Gleichstellung bedeutet für mich, dass unterschiedliche Lebensumstände und Bedürfnisse anerkannt und Bedingungen so angepasst werden, dass tatsächliche Chancengleichheit selbstverständlich ist. Gleichstellung muss durch gezielte gesellschaftliche, politische oder betriebliche Maßnahmen und Förderungen aktiv umgesetzt werden. Dabei geht es nicht nur um rechtliche Gleichstellung, sondern um die tatsächliche Chancengleichheit im

Alltag. Jede und jeder soll frei entscheiden können, welchen Weg sie oder er einschlägt – ohne durch traditionelle Rollenmuster, Vorurteile oder strukturelle Hindernisse eingeschränkt zu sein.

Blick in das Geschichtsbuch

Am 14. Oktober 2025 feierten wir GÖD-Frauen unser 60-jähriges Jubiläum im Rahmen einer Festsitzung des erweiterten GÖD Bundesfrauenausschusses. Meine Vorgängerinnen Hedwig Unger, Renate Papsch, Christine Gubitzer und Monika Gabriel haben als GÖD-Frauenvorsitzende durch ihren unermüdlichen Einsatz bereits viel erreicht. Es ist eine große Freude für mich, ihre Arbeit fortsetzen zu dürfen.

In den Tätigkeitsberichten 1946/1947 des ÖGB findet sich eine erstmalige Erwähnung des Frauenreferats bzw. der Frauenabteilung in der GÖD. 1952 stellte der ÖGB-Bericht allerdings fest, dass es Frauenkomitees nur in der Bundessektion Mittelschullehrer und in den Landesvorständen von Oberösterreich und Vorarlberg gab. Im Jahr 1953 wurde schließlich vermerkt, dass keine eigenen Komitees mehr bestanden.

Offizielle Gründung durch „zwingende Notwendigkeit“

Erst 1965 schlug die eigentliche Geburtsstunde des Frauenreferats in der GÖD: Beim 5. Gewerkschaftstag im Oktober 1965 wurde beschlossen, ein Frauenreferat einzurichten und zwei Frauenreferentinnen zu bestimmen. Die Einrichtung erfolgte als „eher eine Art zwingende Notwendigkeit“, da zu diesem Zeitpunkt die Mehrheit der Fachgewerkschaften eine Frauenstruktur besaß.

Ein Jahr später konstituierte sich der GÖD-Frauenausschuss. Dieser hielt Sitzungen ab und legte dem Gewerkschaftstag 1969 Anträge vor. Dennoch schien das Referat in der GÖD-Geschäftsordnung nicht auf.

Beim GÖD-Gewerkschaftstag 1997 stellte das Frauenreferat unter der Vorsitzführung von Christine Gubitzer einen Antrag auf seine Verankerung in der Geschäftsordnung und Zuerkennung des Status eines Organs der GÖD. Entgegen der Empfehlung der Antragsprüfungskommission wurde über den Antrag abgestimmt und er wurde mit überwiegender Mehrheit angenommen. Es erfolgte jedoch keine Umsetzung.

Am 14. Gewerkschaftstag 2001 wurde die Umsetzung der 1997 beschlossenen Festschreibung gefordert. Dieser Antrag wurde dem Vorstand zugewiesen – und erneut nicht umgesetzt.

Zum ersten Mal findet sich im Jahr 2007 im § 3 der GÖD-Geschäftsordnung „Organe der Gewerkschaft“ der Bereich Frauen.

Mehr Frauen in den Gremien

Seit dem Bundeskongress 2021 enthält unsere Geschäftsordnung im § 3 auch das klare Bekenntnis zu dem Ziel, den Frauenanteil in den Gremien der GÖD zu erhöhen. Dies wurde auf Antrag meiner Vor-





gängerin Monika Gabriel erreicht. Der Frauenanteil in der GÖD insgesamt beträgt derzeit 57,03 Prozent und steigt jährlich kontinuierlich weiter. In der Geschäftsordnung heißt es dazu:

„(4) *Da in allen Gremien, die auch Frauen zu vertreten haben, weibliche Mitglieder entsprechend in Führungsfunktionen einzusetzen sind, ist bereits bei Erstellung der Wahlvorschläge auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen (Frauenanteil an den vertretenen Mitgliedern) Bedacht zu nehmen, um den Frauenanteil in allen Organen deutlich zu erhöhen. Funktionärinnen und die weiblichen Angestellten der Gewerkschaft führen ihre Titel (Funktions- und Verwendungsbezeichnungen), soweit dies sprachlich und sachlich möglich ist, in der weiblichen Form.*“

Dem GÖD-Bundesfrauenausschuss, unserem höchsten Frauengremium, gehören alle GÖD-Landesfrauenvorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen an. Ebenso sind Kolleginnen mit hohen Funktionen in GÖD-Präsidium und Vorstand, den Landesvorständen und den Bundesvertretungen kraft Funktion vertreten. Darüber hinaus wurde darauf Bedacht genommen, möglichst von allen Bundesvertretungen – und somit Berufsgruppen – eine Vertreterin der Frauen in den GÖD-Bundesfrauenausschuss zu nominieren. Auf die derzeitige Fraktionsstärke innerhalb der GÖD und die Mitgliederdichte der Bundesvertretungen wurde genauso Rücksicht genommen wie auf die Tatsache, dass alle Frauen eine Gewerkschafts- oder / und PV-Funktion innehaben.

Frauen in gewerkschaftlicher Führung vertreten Frauen im Bundesdienst

Der Gesamtfrauenanteil im Bundesdienst ist seit 2006 von 38,7 Prozent auf 44,6 Prozent (2024) an-

gestiegen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist prozentual seit 2006 noch deutlich stärker angewachsen: von 27,7 Prozent auf 39,5 Prozent (2024). Dieser Anstieg von 11,8 Prozentpunkten ist doppelt so hoch wie jener des Frauenanteils im gesamten Bundesdienst (plus 5,9 Prozentpunkte). Gemessen am gesamten Frauenanteil im Bundesdienst (44,6 Prozent) besteht bei den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen gesamt (39,5 Prozent) trotzdem noch ein Nachholbedarf. Als amtierende Vorsitzende der GÖD-Frauen sehe ich es als eines meiner großen Ziele, meine Kolleginnen zu motivieren und zu unterstützen, Führungspositionen aktiv anzustreben.

Wünsche in Wirklichkeit umsetzen

Für die Zukunft im Öffentlichen Dienst wünsche ich mir, dass Gleichstellung selbstverständlich ist, dass Partnerschaftlichkeit auf Augenhöhe gelebt wird, Ausgewogenheit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herrscht und auch Frauenförderpläne dadurch nicht mehr notwendig sind. Dazu gehört auch ein respektvoller Umgang miteinander, gezielte Förderungen und transparente Strukturen, die Diskriminierung und Benachteiligung verhindern. Gleichstellung ist keine reine Frauenfrage, sondern ein gesellschaftlicher Auftrag, der alle betrifft. Indem wir alte Muster durchbrechen und neue Wege ermöglichen, profitieren nicht nur Einzelne, sondern die ganze Gesellschaft.

In diesem Sinne freue ich mich auf die nächsten 60 Jahre GÖD Frauen – stark. weiblich. unermüdlich. ■

Stark. weiblich. unermüdlich.

Zum 60-jährigen Bestehen der GÖD-Frauen fand am Dienstag, 14. Oktober 2025, eine Festsitzung statt – zahlreiche Ehrengäste würdigten die Bedeutung der GÖD.

Von CARINA WURZ

Mit schwungvollen Jazzklängen des Epikur Ladies Jazz Trios begann eine Feier, die alles andere als Routine war: Sechs Jahrzehnte Einsatz für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Solidarität – das ist die Geschichte der GÖD-Frauen. Im großen GÖD-Saal in der Schenkenstraße herrschte Aufbruchsstimmung, keine Nostalgie. Zwischen herzlichen Wiedersehen, dem gemeinsamen Rückblick auf Erreichtes und dem entschlossenen Blick nach vorn wurde deutlich: Frauenpolitik in der GÖD ist kein Kapitel der Vergangenheit, sondern eine treibende Kraft für die Gegenwart.

Unter den zahlreichen Gästen fanden sich viele, die die Arbeit der GÖD-Frauen seit Jahren mittragen und prägen – darunter Bundesministerin Korinna Schumann, GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin, die geschäftsführende ÖGB-Vizepräsidentin sowie gf. ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Christa Hörmann und GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin und ÖGB-Vizepräsidentin Abg. z. NR Romana Deckenbacher.

„Wir feiern jene, die Türen öffnen“

GÖD-Frauen-Vorsitzende Ursula Hafner erinnerte in ihrer Ansprache daran, wie weit der Weg war – und wie viel Entschlossenheit er verlangt hat. „Als die GÖD-Frauen vor 60 Jahren gegründet wurden, war Gleichstellung in der Berufswelt noch ein fernes Ziel“, sagte sie. „Doch mit Beharrlichkeit, Solidarität und Mut haben viele Frauen Schritt für Schritt neue Räume geschaffen.“ Ein Kurzfilm zeigte in Fotos eindrucksvoll, wie sich die GÖD in dieser Zeit verändert hat – von Sitzungen in ausschließlich männlicher Besetzung hin zu einem vielfältigen Team, in dem alle ihre Stärken einbringen. Heute sind 57,3 Prozent der GÖD-Mitglieder Frauen, vier der neun Präsidiumsmitglieder weiblich – Ergebnisse, die nicht von selbst gekommen sind. Hafner nannte sie das Resultat jahrzehntelanger Hartnäckigkeit: „Wir feiern heute die Kraft jener, die niemals aufgegeben, Blickwinkel verändert und Türen geöffnet haben – für uns alle.“

Frauenthemen gehen alle an

Bundesministerin Korinna Schumann weiß aus eigener Erfahrung, wie prägend die Arbeit der GÖD-Frauen ist. Viele Jahre war sie selbst stellvertretende GÖD-Frauenvorsitzende, dann ÖGB-Frauenchefin, bevor sie 2025 das Ministeramt übernahm. „Ich habe nie bereut, Verantwortung in der GÖD übernommen zu haben“, erzählte sie. Für Schumann bedeutet Gleichstellung, Chancen zu eröffnen – vom Ausbau der Kinderbetreuung über die Unterstützung pflegender Angehöriger bis zu gerechter Entlohnung. „Frauenthemen sind kein Frauenthema“, betonte sie. „Sie sind eine Aufgabe, die Frauen und Männer gleichermaßen angeht.“

Gleichstellung als Stärke

Was Gleichstellung im Alltag des Öffentlichen Dienstes bedeutet, wurde in den Gesprächsrunden der Jubiläumsfeier spürbar. GÖD Vorsitzender Eckehard Quin betonte, dass der aktuelle Personalmangel auch eine Chance sei, noch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu gestalten: „Der Öffentliche Dienst kann es sich nicht leisten, auf die Expertise von qualifizierten Frauen zu verzichten – noch dazu sind sie statistisch gesehen die höher Gebildeten.“ Die geschäftsführende ÖGB-Vizepräsidentin Christa Hörmann erinnerte daran, dass „gleiches Geld für gleichwertige Leistung selbstverständlich werden muss“ und dass Frauen beim Schritt in Führungspositionen gezielte Unterstützung und Rückendeckung brauchen. Romana Deckenbacher wünscht sich mehr echtes Verständnis für die Lebensrealität von Frauen: Familie, Beruf und Privatleben dürften kein Widerspruch sein, sondern müssten selbstverständlich nebeneinander Platz haben. Der Öffentliche Dienst gilt zwar als Vorbild in Sachen Gleichstellung, Gleichbehandlung und Familienfreundlichkeit, aber man dürfe sich auf den Errungenschaften nicht ausruhen. Hannes Gruber, Vorsitzender-Stellvertreter, überbrachte in Abwesenheit seine Grüße: „Das Engagement der GÖD-Frauen zeigt: Chancengerechtigkeit wird Rea-



lität, wenn wir sie gemeinsam gestalten“. Moderiert wurde die Veranstaltung von Anja-Therese Salomon.

Zukunft braucht Mut

Wie sich die gläserne Decke endgültig durchbrechen lässt, darüber sprachen Ursula Hafner, Susanne Schubert und Daniela Rauchwarter. Die Zahlen zeigen zwar Fortschritte: 29 von 69 Sektionschefs im Öffentlichen Dienst sind heute Frauen. Die konsequente Umsetzung der Frauenförderungspläne sei aber entscheidend, um diesen Weg fortzusetzen. Nur dann leistet der Öffentliche Dienst auch weiterhin Pionierarbeit in Sachen Gleichstellung. Alle waren sich einig: Netzwerke, Solidarität und weibliche Vorbilder sind Schlüssel für Veränderung. „Wenn wir alte Muster hinter uns lassen und neue Wege gehen, profitieren nicht nur Einzelne, sondern die ganze Gesellschaft“, fasste Hafner zusammen.

Stark. weiblich. unermüdlich.

Mit ehrlichem Applaus verabschiedeten die Gäste am Ende zwei prägende Persönlichkeiten: Monika Gabriel, langjährige Vorsitzende der GÖD-Frauen, sowie die ehemalige Landesvorsitzende der GÖD-Frauen Steiermark, Eveline Ostermann. Ihre Arbeit hat Spuren hinterlassen – in der Orga-

Gemeinsam stark: Die Vorsitzenden der GÖD-Länder-Frauen, weibliche BV- und ZA-Vorsitzende, GÖD-Vorstands- und Präsidiumsmitglieder mit Vorsitzendem Quin (Foto oben); Zwei prägende Persönlichkeiten: Monika Gabriel und Eveline Ostermann; v. l. n. r.: Susanne Schubert, Romana Deckenbacher, Korinna Schumann, Christa Hörmann, Eckehard Quin, Ursula Hafner und Daniela Rauchwarter.

nisation, in den Köpfen und im Selbstverständnis vieler, die heute Verantwortung tragen.

Sie und alle, die heute Verantwortung tragen, zeigen: Sechs Jahrzehnte nach ihrer Gründung stehen die GÖD-Frauen mehr denn je für gelebte Gleichstellung, weibliche Führung und Zusammenhalt über Generationen hinweg. Ihr Einsatz zeigt: Gleichstellung ist kein Ziel, das man irgendwann erreicht – sie ist eine Haltung. Eine Haltung, die die GÖD gemeinsam auf allen Ebenen lebt. ■

**GÖD
CAST**



60 Jahre GÖD-Frauen

Ursula Hafner und Susanne Schubert sprechen über Erfolge, Herausforderungen und die Zukunft der Gleichstellung.
goed.at/podcast

Als Gewerkschaft stark gegen Mobbing

Auch in der Berufswelt eskalieren immer wieder Konflikte oder es kommt zu Mobbing am Arbeitsplatz. In solchen Situationen können sich GÖD-Mitglieder von ihrer Gewerkschaft unterstützen lassen.

Von DEBORAH GROTHE

Gerade Orte, an denen unterschiedliche Menschen eng zusammenarbeiten, sind anfällig für Spannungen. Damit Konflikte am Arbeitsplatz nicht aus dem Ruder laufen oder es sogar zu Mobbing, also dem vorsätzlichen Schädigen einer anderen Person, kommt, bietet die GÖD präventive und konkrete Hilfe.

Zuständig für diesen Bereich ist Sandra Strohmaier, MBA MSc. In enger Zusammenarbeit mit der GÖD-Bundesfrauenvorsitzende Mag.^a Ursula Hafner sowie der GÖD-Rechtsabteilung unterstützt sie bei der Vermeidung und Bewältigung von Konflikten.

Die Beratung steht jedem der mehr als eine Viertelmillion Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung. „Wir unterstützen, egal wie klein oder groß das Problem wirkt“, betont Sandra Strohmaier.

GÖD leistet Pionierarbeit in Österreich

Schon seit den 1990er-Jahren arbeitet die GÖD entscheidend daran mit, am Arbeitsplatz die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und Mobbing zu verhindern.

Unter der Führung der damaligen Frauenvorsitzenden HRⁱⁿ Christine Gubitzer übernahm die GÖD hier eine Vorreiterrolle – mit großem Erfolg: 2004 wurde das Thema „Prävention von Mobbing im Öffentlichen Dienst“ in das Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen. Bereits fünf Jahre später wurde mit der zweiten Dienstrechtnovelle festgelegt, dass Mobbing eine offizielle Dienstpflichtverletzung darstellt, die disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Dafür war die GÖD federführend verantwortlich.

Monika Gabriel, die als Nachfolgerin von Gubitzer dem Bereich der GÖD-Frauen vorsah, etablierte anschließend nicht nur Angebote zur Aufklärung und Sensibilisierung von Führungskräften und ihren Mitarbeitenden in den Ministerien, sondern schaffte es auch, in vielen Ressorts Mobbingbeauftragte vor Ort zu installieren.

Erstkontakt innerhalb von zwei Tagen

Heute ist Sandra Strohmaier die Verantwortliche der Konflikt- und Mobbingberatung in der GÖD. Für diese Rolle ist die Personalvertreterin und Gewerkschafterin bestens ausgebildet: Ihre Spezialisierung begann bereits 1995 mit verschiedenen Kommunikationsseminaren, 2002 folgte eine Mediationsausbildung, später der European Master of Mediation and Conflict. Ihre Aufgaben als Konflikt- und Mobbingbeauftragte teilen sich grob in zwei Bereiche: die Beratung bei konkreten Problemen und Präventionsmaßnahmen, damit Konflikte oder Mobbing möglichst gar nicht entstehen.

Anfragen an die Beratungsstelle werden zunächst von den Mitarbeiterinnen des Bereichs GÖD-Frauen vorgeprüft und anschließend an Sandra Strohmaier weitergeleitet. „Durch die enge und sehr gute Zusammenarbeit gelingt es uns, mit den Betroffenen innerhalb von zwei Tagen ein Erstgespräch zu ver-

Achtungsvoller Umgang versus Mobbing



Die Broschüre enthält eine Reihe von Möglichkeiten, um Konflikte zu vermeiden und Mobbing zu verhindern.

Die Broschüre „**Achtungsvoller Umgang versus Mobbing**“ können GÖD-Mitglieder online im Mitgliederbereich herunterladen. Sie bietet eine Annäherung an die allgemeine Problematik, zeigt Möglichkeiten, wie man sich als Betroffene:r verhalten kann und stellt kurz die rechtliche Situation vor.

Wünschen Sie eine Beratung, wenden Sie sich an die Konflikt- und Mobbingberatung unter der Telefonnummer 01 534 54-211 oder per E-Mail an mobbingberatung@goed.at.



Sandra Strohmaier (li.) und Ursula Hafner (2. v. re.) mit den Teilnehmer:innen des Intensivworkshops zur Konflikt- und Mobbingberatung.

einbaren“, so Sandra Strohmaier. Dies sei für Hilfesuchende oft eine große Erleichterung, da in vielen Fällen bereits der erste Termin helfe, den individuellen Leidensdruck abzubauen.

Da sich Menschen aus allen 26 Bundesvertretungen österreichweit an Sandra Strohmaier wenden, finden die Termine oft telefonisch, auf Wunsch aber auch persönlich statt. Dabei verpflichtet sich Sandra Strohmaier zur Verschwiegenheit. „Für Hilfesuchende ist es anfangs oft wichtig, das Anliegen einmal aussprechen zu können. Hier stehen Vertrauen und aktives Zuhören im Vordergrund“, so Strohmaier. Im Anschluss stellt sie gezielte Fragen, um die Situation analysieren und so einen Eindruck von den Ursachen des Konflikts bekommen zu können. Wie dann die nächsten Schritte aussehen, hängt von der konkreten Situation ab.

Suche nach individuellen Lösungen

„Kein Konflikt ist wie der andere, deswegen sind auch die Lösungen ganz verschieden“, betont Sandra Strohmaier. Was sie nicht leisten kann, ist, den Konflikt selbst moderiert zu lösen. „Dafür müsste mit allen Beteiligten und Betroffenen gesprochen werden, um einen Gesamtüberblick zu erhalten. Das ist aber nicht meine Aufgabe“, erklärt sie.

Stattdessen berät sie beim konstruktiven Umgang mit dem Problem und vermittelt Hilfe aus dem GÖD-Netzwerk. Dabei handelt sie nie gegen den Willen der oder des Betroffenen. „Manchmal erarbeiten wir step by step, wie ein klärendes Gespräch geführt werden kann und welche Punkte die Person darin ansprechen sollte. Oder wir vereinbaren weitere Termine, etwa mit der oder dem Vorgesetzten oder

den Kolleg:innen aus den Interessenvertretungen“, erläutert sie die verschiedenen Möglichkeiten. „Bei dienstrechtlichen Problematiken verweise ich an die GÖD-Rechtsberatung.“ Deren Expertinnen und Experten unterstützen unter anderem bei rechtlichen Unklarheiten, offiziellen Schreiben von oder an den Dienstgeber, bei Dokumentationen der Vorgänge und stehen auch bei allfälligen

Gerichtsverfahren an der Seite der Mitglieder. „Die Kolleginnen und Kollegen leisten tolle Arbeit und tragen oft entscheidend dazu bei, dass wir Konflikte gemeinsam gut lösen können“, so Strohmaier. Der Bedarf an dem kostenlosen Angebot ist groß. „Ich führe circa 50 Beratungsgespräche im Monat“, berichtet die Mediatorin. Ein paar Tipps kann sie grundsätzlich geben: „Sie sollten das Problem erkennen, benennen und sich so früh wie möglich Hilfe im GÖD-Netzwerk suchen. Je länger ein Konflikt dauert, desto schwieriger wird es, ihn zu lösen.“ Sollte der Leidensdruck bereits so groß geworden sein, dass therapeutische Hilfe von externen Psycholog:innen oder Psychotherapeut:innen nötig ist, ersetzt die GÖD ihren Mitgliedern bis zu 350 Euro für ein Erstgespräch.

Prävention und Sensibilisierung

Damit eine Situation gar nicht erst eskaliert, ist Prävention durch Sensibilisierung der zweite Schwerpunkt. Informationen dazu können alle GÖD-Mitglieder zum Beispiel in der Mobbingbroschüre nachlesen, die ihnen auf der GÖD-Webiste zur Verfügung steht.

Zusätzlich gibt es Seminarangebote, die sich an Betriebsräte und Personalvertreter:innen richten. Wie groß das Interesse an diesen Angeboten ist, hat sich im September einmal mehr gezeigt. Zusammen mit Ursula Hafner hat Sandra Strohmaier einen dreitägigen Intensivworkshop für Mobbingbeauftragte angeboten. Das Interesse war so groß, dass die Anmeldung bereits am zweiten Tag geschlossen werden musste.

Bei der Veranstaltung wurde nach dem Open-Space-Prinzip an verschiedenen Themenfeldern aus den



Sandra Strohmaier (li.), die Verantwortliche für die Konflikt- und Mobbingberatung in der GÖD, arbeitet eng mit der GÖD-Bundesfrauenvorsitzenden Ursula Hafner zusammen.

Bereichen Konflikt- und Mobbingberatung gearbeitet, um die Teilnehmer:innen bestmöglich auf ihren Einsatz, die Kolleg:innen vor Ort bestmöglich zu unterstützen, vorzubereiten.

Auf dem Programm standen Inputs zu Grundlagen, gemeinsame Arbeitsrunden und Tipps für die praktische Arbeit. „Das allgemeine Feedback zu unserer Veranstaltung war sehr gut, es wurde nach noch vertiefenden Angeboten gefragt“, berichtet Strohmaier.

Mut und Missionen für die Zukunft

Trotz der zahlreichen Erfolge der Gewerkschaft sieht Strohmaier weiteren Handlungsbedarf: „Ich würde mir verpflichtende Lernmodule für Führungskräfte zur Vermeidung von Mobbing in ihren Bereichen wünschen“, sagt sie. „Außerdem wäre es sinnvoll, Mobbing auch im Strafgesetz zu verankern. Denn die Folgen und der Leidensdruck für die Betroffenen sind oft sehr schwerwiegend.“

Für ihre Arbeit als „Mutmacherin“ in solchen Situationen bekommt die Mediatorin viele positive Rückmeldungen. „Die Menschen finden es beruhigend, dass es jemanden gibt, der im Fall der Fälle für sie da ist“, sagt sie. Immer wieder erhält sie Dankschreiben für ihren außergewöhnlichen Einsatz, die hervorragende fachliche wie persönliche Unterstützung und die angenehmen Gespräche.

Denn auch wenn sich leider nicht jeder Konflikt in Wohlgefallen auflösen lässt – meist gelingt es Sandra Strohmaier, Ursula Hafner und der GÖD-Rechtsabteilung, Situationen zu entschärfen und Lösungen zu finden. „Das schönste Kompliment für unsere Arbeit ist, wenn die Menschen es mit den erarbeiteten Strategien schaffen, einen guten Kompromiss zu finden“, betont Sandra Strohmaier. „Natürlich können wir nicht alle Konflikte verhindern. Aber wir können dafür sorgen, dass Betroffene damit nicht allein bleiben.“ ■



Welcher Kommunikationstyp trifft auf dich zu?

Zwischen Zeitung, Streaming und Social Media: Vielfalt an Kanälen ist in der Mitgliederkommunikation wichtiger denn je.



Anja-Therese Salomon
ist Leiterin der Abteilung
Multimedia, Presse
und PR

Seit dem Jahr 2000 hat sich die tägliche Internetnutzung mehr als vervierfacht. Die Social-Media-Nutzung ist vergleichsweise in nur 16 Jahren auf das Neunfache gestiegen. Insbesondere für 14- bis 20-Jährige ist das Internet längst zum Leitmedium geworden. Klassisches Fernsehen folgt eher abgeschlagen.¹ Das hat gewisse Folgen für die Kommunikationsarbeit von Gewerkschaften: Unsere Gesellschaft spaltet sich laut Studie des

IMAS-Instituts² in vier Kommunikationstypen:

- **Internet-Asket:innen** (23 Prozent), die kaum oder gar nicht online sind und sich auf klassische Medien stützen,
- **Basis-Internet-Nutzer:innen** (23 Prozent), die zwar im Netz unterwegs sind, aber Social Media weitgehend meiden,

- **moderate Social-Media-Nutzer:innen** (27 Prozent), die Internet und Web 2.0 gelegentlich verwenden, und
- **intensive Social-Media-Nutzer:innen** (27 Prozent), für die digitale Kanäle zentraler Bestandteil des Alltags geworden sind.

Das zeigt, dass es in einer breiten Gewerkschaftsbewegung nicht mehr ausreicht, nur einen oder wenige Kanäle zu bedienen, um die Breite aller Mitglieder und alle Generationen zu erreichen.

Während unsere Mitgliederzeitung ein wichtiges Fundament für all jene ist, die ihr Vertrauen stärker auf traditionelle Medien legen, kommt man heutzutage nicht an Social Media, Podcasts, Streams und Online-Formaten vorbei. Dabei geht es nicht um reine Reichweite. Entscheidend ist Vertrauen. Denn gerade in Zeiten von Informationsflut und wachsenden Zweifeln an Medieninhalten ist unsere Rolle wichtiger denn je: Wir sind das Sprachrohr für die Interessen aller öffentlich Bediensteten, sowohl analog als auch digital. Die Zukunft der Gewerkschaftskommunikation liegt daher in der Vielfalt und Nutzung unterschiedlicher Kanäle. Nur so erreichen wir alle Generationen und können weiterhin sicherstellen, dass unsere Anliegen in einer immer lauter werdenden Welt Gehör finden. ■

¹ IMAS International Eigenstudie, Österreichische Verbraucher-Analyse (ÖVA) 2024, Archiv-Nummer 924001, erhoben von August 2023 bis Juni 2024, n = 8.392, statistisch repräsentativ für die österreichische Bevölkerung ab 14 Jahren.

² IMAS International. (2024). Österreichische Verbraucher-Analyse 2024 (ÖVA 2024): Kommunikationswelten in Österreich. Archiv-Nr. 924001. Erhebungszeitraum: August 2023–Juni 2024.



Du willst testen, welcher Kommunikationstyp du bist?

Mach das Quiz auf goed.at/quiz oder scanne einfach den QR-Code!

Teilpension: Teilweise im Job, teilweise in Pension

Mit 1. Jänner 2026 wird in Österreich die Teilpension eingeführt. Für wen gilt diese neue Regelung und was konkret bringt sie?



Veronika Höfenstock
ist Bereichsleiterin
Dienstrecht und
Präsidiumsmitglied
in der GÖD

Die Teilpension ist ein neues Modell, das abgeht vom „Alles-oder-nichts“-Prinzip, also entweder ganz zu arbeiten oder ganz in Pension zu gehen. Es ist nun möglich, beispielsweise zwei oder drei Tage pro Woche oder auch halbtags weiterzuarbeiten – und das mit grundsätzlich wenig finanziellen Einbußen, da das Nettoeinkommen aus der Teilzeitbeschäftigung und die Teilpension in vielen Fällen ungefähr dem bisherigen Verdienst entspricht. Ein großer Vorteil ist,

dass man weiterhin Pensionsgutschriften sammelt und dadurch seine künftige Gesamtpension nach der Teilpension erhöht.

Für wen gilt die Teilpension?

Die Teilpension kann in Anspruch genommen werden, wenn ein Anspruch auf eine der folgenden Pensionsarten besteht:

- **Korridorpension** (ab aktuell noch 62 Jahren und mindestens 40 Versicherungsjahren; ab 1. Jänner 2026 gilt eine stufenweise Erhöhung auf 63 Jahre, außerdem werden die Versicherungsjahre stufenweise auf 42 Jahre angehoben)
- **Langzeitversichertenpension** (ab 62 Jahren und mindestens 45 Beitragsjahren)
- **Schwerarbeitspension** (ab 60 Jahren und mindestens 45 Versicherungsjahren; zusätzlich müssen innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag mindestens 120 Schwerarbeitsmonate liegen)
- **reguläre Alterspension** (Männer ab 65 Jahren, Frauen gemäß Übergangsregelung bis 2033, z. B. muss eine Frau, die mit 1. Jänner 2026 in Alterspension gehen kann, mindestens 61 Jahre alt sein)

Zusätzlich ist zu beachten, dass die Teilpension im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) verankert ist. Daher ist dieses Modell auf Arbeitnehmer:innen der Privatwirtschaft sowie Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen und Vertragsbedienstete anwendbar. Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Jänner 1976 geboren oder ab dem 1. Jänner 2005 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufgenommen wurden (so genannte „Vollharmonisierte“), unterliegen ebenfalls im vollen Umfang dem APG. Die pensionsrechtlichen Bestimmungen über die Teilpension kommen daher in beiden Fällen zur Anwendung, da aber derzeit eine dienstrechtliche Grundlage für die Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Erlangung einer Teilpension fehlt, greifen die Bestimmungen ins Leere.

Jedenfalls nicht gilt die Teilpension im APG für Beamtinnen und Beamte, die der Parallelrechnung unterliegen (im Zeitraum ab 1. Jänner 1955 bis 31. Dezember 1975 geboren). Für diese Personengruppe ist zusätzlich eine eigene pensionsrechtliche Regelung im Pensionsgesetz 1965 (PG 1965) erforderlich, deren Ausarbeitung von der GÖD bereits mehrfach gefordert wurde.

Zu 25 bis 75 Prozent in Pension

Es muss eine schriftliche Vereinbarung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Dauer, Ausmaß, zeitliche Einteilung) geschlossen werden. Auf die Teilpension besteht daher kein Rechtsanspruch. Die Reduktion der Arbeitszeit hat zwischen 25 und 75 Prozent (im Vergleich zum überwiegenden Beschäftigungsausmaß im Vorjahr) auszumachen. Es gibt drei Möglichkeiten:

1. Die Arbeitszeit wird um **25 Prozent bis 40 Prozent** reduziert. In diesem Fall erhält man eine Teilpension von 25 Prozent der Gesamtgutschrift.
2. Man reduziert die Arbeitszeit um **41 Prozent bis 60 Prozent**: Dann steht eine Teilpension von 50 Prozent der Gesamtgutschrift zu.



3. Bei einer Reduktion zwischen **61 Prozent** und **75 Prozent** erhält man eine Teilpension in der Höhe von 75 Prozent der Gesamtgutschrift.

Das Pensionskonto wird für den beanspruchten Teil geschlossen (25, 50 oder 75 Prozent). Der verbleibende Kontoteil bleibt weiterhin offen, wird durch laufende Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten ergänzt, jährlich aufgewertet und fließt später in die Berechnung der Vollpension ein. Beim endgültigen Pensionsantritt wird dann der restliche Pensionsanspruch berechnet und das Pensionskonto zur Gänze geschlossen.

Abschläge und Boni

Möchte man vor dem Regelpensionsalter in Teilpension gehen, etwa mit der Korridorpension, so ist – genauso wie wenn man die Korridorpension regulär in Anspruch nimmt – mit Abschlägen zu rechnen. Die Abschläge entsprechen jenen, die für die jeweilige Pensionsform vorgesehen sind (Korridorpension: 5,1 Prozent pro Jahr, Langzeitversichertenpension: 4,2 Prozent pro Jahr, Schwerarbeitspension: 1,8 Prozent pro Jahr).

Den zweiten Teil der Pension treffen Abschläge nur, wenn man vor Erreichen des Regelpensionsalters vollumfänglich in Pension geht. Arbeitet man länger, gibt es dafür sogar Zuschläge (5,1 Prozent pro Jahr für maximal drei Jahre).

Wegfall der Teilpension

Vereinfacht gesagt kommt es zum Wegfall der Teilpension, wenn man zu viel arbeitet. Konkret bedeutet das: Wenn im Durchschnitt eines

Kalendermonats in mehr als drei Monaten das vereinbarte – und für die Teilpension maßgebliche – Arbeitszeitausmaß um mehr als 10 Prozent überschritten wird, fällt die Teilpension weg. Anders ausgedrückt: Man arbeitet mehr als erlaubt und unterschreitet damit die vereinbarte Arbeitszeitreduktion um mehr als 10 Prozent.

Die Teilpension fällt auch weg, wenn man eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet oder aus der ein das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigende Monatseinkommen bezogen wird (551,10 Euro im Jahr 2025).

Wichtig zu wissen:

- Wenn man einmal eine Teilpension bezieht, kann später kein Anspruch mehr auf eine Langzeitversichertenpension, eine Schwerarbeitspension oder eine Leistung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit entstehen.
- Nicht mehr zulässig ist ein Antrag auf Teilpension, wenn bereits ein **bescheidmäßig zuerkannter Anspruch auf eine Pension** aus eigener Pensionsversicherung besteht bzw. **während einer Wiedereingliederungsteilzeit**.
- **Versteuerung:** Derzeit ist eine gleichzeitige monatliche Versteuerung von Pension und Erwerbseinkommen nicht möglich. Die Nachversteuerung erfolgt im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung.

Beispiel: Korridorpension als Teilpension

Herr Steiner, 63 Jahre

Gesamtgutschrift auf

dem Pensionskonto: 44.800 Euro

Bruttopension monatlich (:14) 3.200 Euro

Herr Steiner erfüllt alle Voraussetzungen für die Korridorpension. Mit seinem Dienstgeber vereinbart er eine Reduktion der Arbeitszeit um 50 Prozent.

Die Teilpension beträgt in diesem Fall 50 Prozent der aus der Gesamtgutschrift resultierenden monatlichen Bruttopension, das sind 1.600 Euro.

Da Herr Steiner die Korridorpension als Teilpension in Anspruch nimmt, sind noch die Abschläge von 5,1 Prozent pro Jahr zu berücksichtigen (hier im Beispiel: für zwei Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres, daher 10,2 Prozent)

Die Teilpension brutto beträgt daher im angenommenen Fall **1.436,80 Euro**. ■

Alkoholkonsum und Versicherungsschutz

Die Erhöhung der Gefahr für sich oder andere kann auch im dienstlichen Kontext Konsequenzen haben.



Stefan Jöchl
ist Leiter der Rechts-
abteilung der GÖD

Alkohol und Dienstverrichtung

Auch wenn ein Glas Wein ein Genuss(mittel) ist und nur für bestimmte Berufsgruppen ein absolutes Verbot von Alkohol im Dienst besteht, ist zu bedenken, dass der Alkoholkonsum die Gefahr eines Unfalls zweifellos erhöht. Schätzungsweise 8 bis 25 Prozent aller Arbeitsunfälle ereignen sich unter Alkoholeinfluss. Und auch wenn in vielen Tätigkeitsbereichen der Konsum von Alkohol nicht unter-

sagt werden kann, stellt sich im Falle eines schädigenden Ereignisses die Frage, ob eine festgestellte Alkoholisierung Konsequenzen hat. Diesbezüglich ist gesetzlich ausdrücklich normiert, dass sich Bedienstete durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift nicht in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich oder andere gefährden.¹ Ein Verstoß gegen diese Bestimmung kann eine Haftung gegenüber dadurch geschädigten Bediensteten auslösen.²

Alkohol und gesetzliche Krankenversicherung

Im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung

gilt, dass zwar die schwere Alkoholvergiftung mit Gefahr einer toxisch bedingten Ateminsuffizienz eine versicherte, notwendige Krankenbehandlung ist, bei der bloßen Alkoholintoxikation ohne Zeichen einer vitalen Gefährdung hingegen zwar zunächst Anspruch auf Krankenbehandlung bzw. Anstaltspflege im Sinn einer Klärung des Krankheitsverdachts besteht, dieser allerdings erlischt, sobald sich herausstellt, dass lediglich ein alkoholisierter Zustand „mäßigen Grades“ vorliegt, der Patient also allein der Ausnüchterung bedarf.³

Ein Krankengeldanspruch besteht nicht, wenn die Krankheit eine unmittelbare Folge von Trunkenheit ist.⁴ Unter Trunkenheit ist ein Zustand zu verstehen, in dem eine Person nach Genuss von alkoholischen Getränken in ihrem Bewusstsein getrübt ist. Auf das Überschreiten eines bestimmten Blutalkoholwerts kommt es nicht an.⁵

Alkohol und gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Nach der ständigen Rechtsprechung bewirkt im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung die bloße Tatsache einer Alkoholisierung allein noch nicht den Ausschluss des Versicherungsschutzes. Ein Anspruch auf eine Leistung aus der Unfallversicherung ist nur dann zu verneinen, wenn die Alkoholisierung die rechtlich erhebliche Ursache für den Eintritt des Versicherungsfalls war. Wenn der Zusammenhang zwischen Alkoholgenuss und Unfall rein zufällig war und der dem Alkohol innewohnende Gefahrenbereich für den eingetretenen Schaden nicht ursächlich sein konnte, geht daher sogar im Fall einer schweren Alkoholisierung der Versicherungsschutz nicht verloren.

Ereignet sich der Unfall auf eine Art, die geradezu typisch für Unfälle ist, die Folge der Alkoholbeeinträchtigung sind, so ist davon auszugehen, dass der Unfall seine Ursache nicht in den üblichen



Auf einen Blick

- Alkoholkonsum erhöht die Unfallgefahr signifikant.
- Durch Alkoholkonsum verursachte Schädigung anderer Bediensteter kann zu Ersatzansprüchen führen.
- Ist Alkohol die rechtlich erhebliche Ursache für einen Arbeitsunfall, gehen die Ansprüche aus der (gesetzlichen) Unfallversicherung verloren.



Gefahren der Betätigung hatte, sondern die Folge der Alkoholisierung war.⁶ Nur wenn dann dem Bediensteten⁷ der Beweis gelingt, dass nicht die Alkoholisierung, sondern andere Ursachen wie z.B. ein technisches Gebrechen den Unfall auslösten, besteht Unfallversicherungsschutz. Die Unfallursache und die Bedeutung der Alkoholisierung für das Unfallgeschehen ist aber im Sozialgerichtsverfahren von Amts wegen zu erheben und festzustellen.⁸

Nicht aber jede durch Alkohol herbeigeführte Minderung der Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit und jedes damit verbundene Absinken der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität ist als ein wesentlich allein alkoholbedingter Leistungsabfall zu werten. Bei Würdigung aller Umstände dürfen nur solche Verhaltensweisen als Anzeichen eines alkoholbedingten Leistungsabfalls gewertet werden, die typisch für die unter Alkoholeinfluss stehende Person sind.⁹

Wenn daher wegen einer nachweislichen (dienstlichen) Übermüdung nicht sicher ist, dass das Einschlafen während der Heimfahrt nicht auch alleine durch die festgestellte (hohe) Blutalkoholkonzentration aufgetreten wäre, so ist dieses Ereignis unfallversicherungsrechtlich geschützt, weil man vom Arbeitnehmer nicht verlangen kann, dass er sich erst entsprechend ausruht, bevor er den Weg nach Hause antritt.¹⁰

Alkoholklausel im privaten Versicherungsbereich

Der im Rahmen der privaten Unfallversicherung zulässigerweise standardmäßig vereinbarte Risikoausschluss für Unfälle, „die die versicherte Person infolge einer wesentlichen Beeinträchtigung ihrer psychischen oder physischen Leistungsfähigkeit durch Alkohol (...) erleidet“ (sog. Alkoholklausel), kommt auch dann zum Tragen, wenn eine starke Alkoholisierung für den gänzlichen Wegfall sozialadäquaten Verhaltens und für anlasslose Aggression gegen unbeteiligte Dritte zumindest mitursächlich war und sich daraus das Unfallgeschehen entwickelt. Dass der Alkoholkonsum dabei auch unmittelbar für das konkrete Unfallgeschehen (etwa einen Sturz) selbst ursächlich war, muss dabei nicht nachgewiesen werden.¹¹ ■

1 §§ 15 Abs 4 ASchG, 15 Abs 4 B-BSG.

2 OGH 8 Ob A 68/23t.

3 OGH 10 ObS 99/08v, 10 ObS 75/09s.

4 § 142 Abs 1 Z 2 ASVG.

5 OGH 10 ObS 369/01i.

6 OGH 10 ObS 42/25m.

7 Personenbezogene Bezeichnungen umfassen in unseren Rechtstexten zum besseren inhaltlichen Verständnis gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

8 OGH 10 ObS 133/98a.

9 OGH 10 ObS 423/98y.

10 OGH 10 ObS 2/11h.

11 OGH 7 Ob 78/16w.

Telearbeitsgesetz (Teil 1)

Der Öffentliche Dienst war Vorreiter in der Umsetzung der normierten Vereinbarung der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der gewohnten Büroräumlichkeiten. Im allgemeinen Arbeitsrecht wurde nun legislativ nachgezogen.



Martin Holzinger
ist leitender
Zentralsekretär
der GÖD

Im April 2021 wurde als Folge der Covid-19-Pandemie unter Einbindung der Sozialpartner ein „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ geschaffen. Durch die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Vereinfachung der Bedingungen für die Ausweitung von Telearbeit nimmt die Arbeit im Homeoffice mittlerweile einen bedeutenden Stellenwert ein.¹ Der Öffentliche Dienst nahm aber bereits im Jahre 2005 – also lange vor der Pandemie – eine legislative Vorreiterrolle ein, indem im Dienstrecht Bestimmungen über Telearbeit geschaffen wurden – natürlich mit maßgeblicher Beteiligung der GÖD.²

Den Gesetzesmaterialien folgend sollte mit diesen Rechtsnormen eine ausdrückliche dienstrechtliche Grundlage für eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung geschaffen werden. Bei Telearbeit-Pilotprojekten wurde durch diese Dienstflexibilisierung ein Attraktivitätszuwachs festgestellt, der sich in einer höheren Motivation der Beschäftigten durch die Übernahme von mehr Eigenverantwortung und in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigte.³



Auf einen Blick

- **Telearbeit unterscheidet sich von der Arbeit im Homeoffice dadurch, dass sie räumlich flexibel ist.**
- **Das seit Jänner geltende Gesetz zur Telearbeit verbessert die rechtlichen Rahmenbedingungen für Telearbeitende.**
- **Es gibt kein Recht auf oder keine Pflicht zur Telearbeit. Dazu getroffene Vereinbarungen müssen schriftlich festgehalten werden.**

Verbesserte gesetzliche Bestimmungen

Telearbeit kann nur dann vereinbart werden, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen. Überdies müssen bestimmte Voraussetzungen vorliegen, so muss unter anderem bei den in Form von Telearbeit zu verrichtenden dienstlichen Aufgaben eine ergebniskontrolle möglich sein. Diese Eignung der dienstlichen Aufgaben für Telearbeit ist von der Dienstbehörde (Personalstelle) zu beurteilen. Zudem hat der Bedienstete⁴ Vorkehrungen für die Datensicherheit nach dem Datenschutzgesetz und andere Geheimhaltungspflichten zu treffen. Die Durchführung von Telearbeit erfolgt auf Basis einer Anordnung, die jedoch die Zustimmung des Bediensteten voraussetzt. Kein Bediensteter hat einen Anspruch auf Gewährung oder Beibehaltung dieser Dienstverrichtungsform, ebenso wenig kann sie gegen seinen Willen fortgesetzt angeordnet werden. Telearbeit nach dem Dienstrecht muss nicht zwingend schriftlich vereinbart werden, die Personalvertretung ist jedenfalls von der Absicht gemäß § 9 Abs 3 lit m PVG davor schriftlich zu informieren.

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 trat das Telearbeitsgesetz (TelearbG)⁵ in Kraft. Dabei handelt es sich nicht um ein einzelnes Gesetz, sondern wird darunter die Novellierung einiger Gesetze hinsichtlich der Telearbeit verstanden, unter anderem des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) sowie der einschlägigen sozialrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Dienst- und Arbeitsunfällen.⁶ Diese neuen gesetzlichen Bestimmungen haben eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmer (AN) in Telearbeit zum Ziel.

Telearbeit räumlich flexibel

Durch die Schaffung von ergänzenden Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts sowie des Sozialversicherungs- und Steuerrechts werden nun die Möglichkeiten von Arbeitgebern (AG) und AN verbessert, in vermehrtem Umfang die Arbeitsleistungen

in Form von Telearbeit an nicht zum Unternehmen gehörigen Örtlichkeiten erbringen zu können.⁷ Das AVRAG gilt zwar nicht für öffentlich Bedienstete, jedenfalls aber für jene AN in ausgegliederten Einrichtungen, auf die das Dienstrecht der Bundesbediensteten keine Anwendung findet. einer Änderung des Dienstrechts bedurfte es diesbezüglich nicht, da bereits die bisherigen Telearbeit-Bestimmungen nicht auf die Wohnstätte der Bediensteten abstellten. Bisher lag nach dem AVRAG Arbeit im Homeoffice dann vor, wenn ein AN regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Die neue Überschrift zu dieser Bestimmung (§ 2h) lautet nun „Telearbeit“ und verdeutlicht damit, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Homeoffice nunmehr auch auf Arbeiten außerhalb der Wohnstätte Anwendung finden. Telearbeit liegt dann vor, wenn regelmäßig Arbeitsleistungen, insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), erbracht werden und dies entweder in der Wohnstätte des AN oder in einer von ihm selbst gewählten, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erfolgt. Somit kommen als Örtlichkeiten für Telearbeit neben der Wohnung bzw. dem Wohnhaus am Haupt- oder Nebenwohnsitz der AN und einer Wohnung von deren Angehörigen etwa auch vom AN angemietete Büroräumlichkeiten oder andere vom AN gewählte Orte in Betracht (wie etwa Internetcafés). Im Vergleich dazu sind die Gesetzesmaterialien zu den bundesdienstrechtlichen Regelungen nicht so ausführlich formuliert, zweifellos war bereits bei deren Einführung keine Einschränkung auf die Wohnstätte des Bediensteten vorgesehen.

Datenschutz weiter zu beachten

Der Begriff „Telearbeit“ schränkt örtlich grundsätzlich nicht ein, dennoch wird wohl ein „geeigneter“ Platz dafür zu wählen sein. Ist Telearbeit mit der Notwendigkeit der Führung von Telefongesprächen verbunden, wird schon aufgrund datenschutzrechtlicher Schutzbestimmungen so manche Örtlichkeit dafür nicht in Frage kommen. Die gleichen Überlegungen sind auch dann anzustellen, wenn man Telearbeit in öffentlichen Verkehrsmitteln ausübt. Entsprechende Judikatur bezüglich der Frage des „geeignet seins“ liegt jedoch noch nicht vor. Das Gesetz knüpft Telearbeit nicht zwingend an den Einsatz von IKT, weil normiert wird, dass die Arbeitsleistung „insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen IKT“ erfolgt. Dies bedeutet, dass die beruf-

liche Tätigkeit im Rahmen der Telearbeit gerade nicht ausschließlich über IKT-Verwendung erfolgen muss. Wesentlich ist, dass diese in einem groben Zusammenhang mit der Verwendung der IKT steht. Die Erbringung von Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln wie z. B. die Bearbeitung von Papierunterlagen kann etwa im Rahmen der Telearbeit erbracht werden, wenn diese Unterlagen zuvor ausgedruckt wurden. Auch das Studium berufsspezifischer Fachliteratur in analoger Form wird wohl im Rahmen von Telearbeit möglich sein.

Vereinbarung erforderlich

Nach dem AVRAG ist die Telearbeit an sich sowie die Orte, an denen diese erbracht werden kann, zwischen AG und AN aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren, da die Verlagerung des Ortes der Erbringung in der Regel eine grundlegende Abweichung von der bisherigen arbeitsvertragsrechtlichen Vereinbarung darstellt. Weder kann Telearbeit einseitig durch den AG angeordnet werden, noch hat der AN einen Rechtsanspruch auf Telearbeit. Das Fehlen der Schriftlichkeit führt entsprechend der bisherigen Rechtslage zu den Bestimmungen des Homeoffice nicht zur Nichtigkeit der Telearbeitsvereinbarung. Eine Unterschrift ist nicht zwingend erforderlich, die Vereinbarung kann auch im elektronischen Weg (betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur, E-Mail) zustande kommen.⁷ Dem Ergebnis nach ähnlich ist die Formulierung im Dienstrecht, wonach die Durchführung der Telearbeit auf Basis einer Anordnung erfolgt, die jedoch die Zustimmung des Bediensteten voraussetzt. Wesentlich für die Telearbeit im Sinne des AVRAG ist, dass die Arbeitsleistung im Rahmen der Telearbeit regelmäßig und damit wiederholt in bestimmten Zeitabständen erbracht werden soll. Bei einer Arbeitsleistung lediglich im Anlassfall außerhalb der Örtlichkeiten des Unternehmens liegt keine Telearbeit vor. Bei den dienstrechtlichen Bestimmungen wird zwar auch die „Regelmäßigkeit“ dieser Art der Tätigkeit vorausgesetzt, jedoch wird auch ausdrücklich eine Abweichung normiert, wenn es heißt, dass Telearbeit auch anlassbezogen, für bestimmte dienstliche Aufgaben und tageweise angeordnet werden kann. ■

1 ErläutRV 2597 BlgNR 27. GP 1.

2 § 36a BDG, § 5c VBG, Dienstrechtsnovelle 2004, BGBl I 176/2004.

3 ErläutRV 685 BlgNR 22. GP 7.

4 Personenbezogene Bezeichnungen umfassen in unseren Rechtstexten zum besseren inhaltlichen Verständnis gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

5 BGBl I 110/2024.

6 § 90 B-KUVG, § 175 ASVG.

7 Lindmayr, Telearbeitsgesetz (Lexis Briefings in lexis360.at).

Mit der GÖD zum Vienna City Marathon 2026

„Laufend stärker“ beim größten Lafevent Österreichs: Beim Vienna City Marathon (VCM) verwandelt sich Wien in eine Stadt der Bewegung! Auch die Mitglieder der GÖD gehen selbstverständlich mit an den Start.

Am 19. April 2026 ist es wieder so weit: Rund 45.000 Läufer:innen und zehntausende Fans feiern Österreichs größtes Aktivsport-Erlebnis. Schon am Vortag zeigen die schnellsten Schulklassen beim Bewerb der GÖD-Schultrophy ihr sportliches Können.

Exklusives GÖD-VIP-Service

Am Sonntag um 9:00 Uhr fällt auf der Reichsbrücke der Startschuss für den VCM – und auch heuer ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wieder mit einem besonderen Service für ihre Mitglieder dabei.

Unter dem Motto „laufend stärker“ bietet die GÖD ein umfassendes Rundumservice für ihre Mitglieder – vor, während und nach dem Lauf. Ziel ist es, allen Teilnehmer:innen einen unvergesslichen Tag und optimale Wettkampfbedingungen zu ermöglichen. Mit der Anmeldung sichern sich GÖD-Mitglieder gemeinsam mit einer Begleitperson den Zutritt zum exklusiven GÖD-VIP-Servicebereich beim VCM 2026.

GÖD-Schultrophy – die schnellste Schule Österreichs

Freude und Motivation am Sport vermitteln und die Gemeinschaft der Schulklasse stärken – diese wichtigen Ziele wollen wir unterstützen und bieten daher im Rahmen des VCM-Kinderlaufes am 19. April 2026 die beliebte GÖD-Schultrophy an.

Schulen mit mindestens zehn Starter:innen nehmen automatisch an der Sonderwertung teil. Die drei Schulen mit den schnellsten Durchschnittszeiten pro Schulstufe (VS, US, OS) gewinnen Geldpreise für die Klassenkasse.

Als Dankeschön erhalten alle teilnehmenden Schü-



ler:innen und Lehrkräfte tolle Goodies – gesponsert von der GÖD.

Highlight

Die GÖD bietet ihren Mitgliedern beim VCM 2026 ein begrenztes Angebot exklusiver Startplätze für alle Bewerbe des Vienna City Marathons an:

- Die Startplätze sind ausschließlich für GÖD-Mitglieder reserviert und dürfen nicht an Dritte

weitergegeben werden.

- Das Nenngeld ist von den Teilnehmenden selbst zu tragen.
- Die Vergabe erfolgt nach dem Prinzip „first come – first served“, da das Kontingent begrenzt ist.
- Diese Plätze können bis zum Stichtag 1. März 2026 gebucht werden.
- Der Marathon sowie der Staffellarathon können weiterhin über die offizielle Website des VCM gebucht werden. Wir ersuchen dich, diese Buchungsmöglichkeit zu nutzen, damit die exklusiven Startplätze den Personen vorbehalten bleiben, die keinen regulären Startplatz mehr erhalten konnten.

Um dir einen limitierten GÖD-Startplatz zu sichern, melde dich bei Jugendsekretärin Anabella Rumpeltes per E-Mail unter anabella.rumpeltes@goed.at.

Jetzt zum GÖD-VIP-Service anmelden:

Marathon



Halbmarathon



Staffellauf



Nikotinfrei in den Herbst mit der BVAEB

Mit gezielter Unterstützung steigen Ihre Chancen, dauerhaft nikotinfrei zu bleiben!

Nikotinstopp? Rückschläge sind normal – dranbleiben lohnt sich!

Rund 45 Prozent aller Menschen, die Zigaretten rauchen oder andere Nikotinprodukte konsumieren, sind mit ihrem Verhalten unzufrieden. Viele möchten aufhören, schieben den ersten Schritt jedoch immer wieder hinaus. Andere haben bereits mehrere erfolglose Versuche unternommen. Wichtig zu wissen ist, dass Rückschläge dazugehören. Sie sind ein bekanntes Zeichen dafür, wie stark Nikotin abhängig macht. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen! Im Durchschnitt benötigt man etwa vier bis fünf Versuche, um dauerhaft nikotinfrei zu werden.



Mit Unterstützung schaffen Sie es leichter:

- Ohne Unterstützung gelingt es nur drei bis sieben Prozent, dauerhaft nikotinfrei zu werden.
- Mit den Angeboten der BVAEB, seien es Beratungen, (Online-)Kurse oder Aufenthalte in BVAEB-Einrichtungen, steigen Ihre Chancen auf einen bleibenden Erfolg.

Holen Sie sich Unterstützung auf Ihrem Weg in die Nikotinfreiheit – wir begleiten Sie gerne dabei!

Die Beratungs- und Entwöhnungsangebote der BVAEB:

- **Präventionsberatung „Gesund informiert“ zu Rauchen und Nikotinkonsum**
Eine Fachexpertin oder ein Fachexperte beantwortet in einem Telefongespräch oder online per Videokonferenz alle Fragen zum Thema (Nicht-)Rauchen und Nikotinkonsum und informiert über verschiedene Möglichkeiten, die Sie beim Aufhören unterstützen.
- **Ambulante und Online-Nikotinentwöhnung**
Innerhalb einer Kursreihe mit fünf bis sechs Gruppenterminen im wöchentlichen Abstand

unterstützt Sie eine Fachexpertin oder ein Fachexperte auf Ihrem Weg in ein nikotinfreies Leben.

- **Aufenthalt zur Nikotinentwöhnung**
Das Programm „Rauchfrei in 20 Tagen“ in der Gesundheitseinrichtung Josefhof richtet sich an Personen mit einer stark ausgeprägten Nikotinabhängigkeit. Nähere Informationen dazu finden Sie unter: ge-josephhof.at

Nehmen Sie Ihren Nikotinstopp in Angriff und melden Sie sich in Ihrem Bundesland an!



Weitere Informationen finden Sie auf der BVAEB-Website unter: bvaeb.at/bewusstfrei

Wien, Niederösterreich & Burgenland

Telefon: 050405-21891

E-Mail: wien.praevention@bvaeb.at

Steiermark

Telefon: 050405-21898

E-Mail: graz.praevention@bvaeb.at

Oberösterreich

Telefon: 050405-21894

E-Mail: linz.praevention@bvaeb.at

Salzburg

Telefon: 050405-21895

E-Mail: sbg.praevention@bvaeb.at

Kärnten

Telefon: 050405-21899

E-Mail: kft.praevention@bvaeb.at

Tirol

Telefon: 050405-21896

E-Mail: ibk.praevention@bvaeb.at

Vorarlberg

Telefon: 050405-21897

E-Mail: bgz.praevention@bvaeb.at

Neukonstituierung der BVAEB-Gremien

**Ein wichtiger Schritt für die soziale Sicherheit im Öffentlichen Dienst:
Mit der Neukonstituierung der Selbstverwaltungsgremien am 7. 10. 2025
stellte man die Weichen für die nächsten fünf Jahre.**

Von CHRISTIAN LECHNER, Abteilungsleiter Generaldirektion und Öffentlichkeitsarbeit der BVAEB

Organisation der Sozialversicherung in Österreich

Die österreichische Sozialversicherung ist das Fundament der sozialen Sicherheit. Sie beruht auf klar geregelten Zuständigkeiten sowie einer demokratisch legitimierten Selbstverwaltung durch Vertreterinnen und Vertreter von Versicherten und Dienstgebern. Sie ist berufsständisch organisiert und gesetzlich als Pflichtversicherung verankert. Das bedeutet, dass Versicherte, je nach Art ihrer Beschäftigung, einer oder mehreren Sozialversicherung/en in den Zweigen Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung, zugeordnet sind. Die Finanzierung erfolgt durch Beiträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Die Leistungen, wie etwa Gesundheitsförderung, Vorsorge,

medizinische Versorgung oder Rehabilitationsmaßnahmen, stehen allen Versicherten unabhängig von der Höhe ihrer Beiträge zur Verfügung.

Die 5 Sozialversicherungsträger sind:

- **BVAEB** – Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung und Pensionservice)
- **SVS** – Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung)
- **ÖGK** – Österreichische Gesundheitskasse (Krankenversicherung)
- **PVA** – Pensionsversicherungsanstalt (Pensionsversicherung)
- **AUVA** – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Unfallversicherung)

Was bedeutet Selbstverwaltung konkret?

- **Mitbestimmung:** Vertreterinnen und Vertreter der Versicherten und Dienstgeberinnen und Dienstgeber entscheiden über Strategien, Leistungsangebote und deren Finanzierung.
- **Versichertennähe:** Entscheidungen basieren nicht nur auf Zahlen, sondern auch auf praktischen Erfahrungen und den Bedürfnissen der Versicherten.
- **Verantwortung:** Die Selbstverwaltungsgremien tragen Verantwortung für eine optimale Versorgung ihrer Versicherten und Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen.

Die BVAEB im Besonderen

Die BVAEB ist die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau. Sie gewährleistet die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für mehr als 1,3 Millionen Versicherte und Angehörige in ganz Österreich. Von der Geburt bis ins hohe Alter fördert die BVAEB über Vorsorge und präventive Maßnahmen die Gesundheit ihrer Versicherten und Anspruchsberechtigten.

Sie gewährt u.a. Heilbehandlungen, Heilmittel, Heilbehelfe/Hilfsmittel, Anstaltspflege und Rehabilitation. Durch eine Reihe von Geldleistungen sichert sie darüber hinaus ihre Versicherten und deren Angehörige in vielen Lebenslagen ab. Neben Servicestandorten in allen Landeshauptstädten betreibt die BVAEB auch selbst Gesundheitseinrichtungen und Ambulatorien. Dies stellt eine optimale Betreuung sicher und ermöglicht es, – neben den



Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel gratuliert dem neuen BVAEB-Obmann Mag. Dr. Eckehard Quin zur Wahl zum Vorsitzenden des BVAEB-Verwaltungsrates. „Ich freue mich sehr auf diese neue, spannende Aufgabe. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, die hervorragenden Angebote und Leistungen der BVAEB im Sinne unserer Versicherten und Anspruchsberechtigten weiterzuentwickeln“, so der neue BVAEB-Obmann Mag. Dr. Eckehard Quin.

bestehenden Gesundheitsangeboten – auch neue innovative Maßnahmen zu entwickeln. Die Kundendienststellen und eigenen Einrichtungen der BVAEB bieten bestmögliches Kundenservice für die Versicherten.

Alle Standorte und Kontakte der BVAEB:



Selbstverwaltung

Ein zentrales Element der österreichischen Sozialversicherung ist die Selbstverwaltung. Diese basiert auf einem demokratischen Grundpfeiler: Diejenigen, die Leistungen in Anspruch nehmen und Beiträge leisten, sollen auch mitbestimmen können. In allen Sozialversicherungsträgern – so auch in der BVAEB – gibt es folgende Gremien:

- Verwaltungsrat
- Hauptversammlung
- Landesstellenausschüsse

Die Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter in die BVAEB-Verwaltungskörper

Die Entsendung erfolgt auf Basis des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (B-KUVG). Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden vom Österreichischen Gewerkschaftsbund im Einvernehmen mit

der jeweils zuständigen Gewerkschaft nominiert. Die Verteilung der Sitze erfolgt nach den Ergebnissen der Personalvertretungs- und Betriebsratswahlen sowie anhand der Mitgliederzahlen. Die Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter von Dienstgeberinnen und Dienstgeber erfolgt durch den Bundeskanzler, den Bundesminister für Innovation, Mobilität und Infrastruktur und die Wirtschaftskammer Österreich. Jede dieser Stellen entsendet Mitglieder in den Verwaltungsrat und in die Hauptversammlung.

Das Management

Die unmittelbare Durchführung der Aufgaben der BVAEB obliegt dem Management. An der Spitze steht Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel.

Ein Modell mit Zukunft

In einer sich wandelnden Gesellschaft, die vor Herausforderungen wie Digitalisierung und demografischem Wandel steht, entwickelt sich auch die Sozialversicherung – und vor allem die BVAEB – laufend weiter. Daher rücken die Themen Gesundheitsförderung und Prävention immer mehr in den Vordergrund. Neben den persönlich erreichbaren Kundenservicestellen werden auch die digitalen Angebote (z. B. MeineBVAEB-App und -Portal, Telemedizin) ständig ausgebaut. ■

Sehr geschätzte Kollegin! Sehr geschätzter Kollege!



Johann Büchinger
ist Vorsitzender der
Bundesvertretung der
Pensionistinnen und
Pensionisten in der GÖD

In den Medien und auch von manchen Organisationen gibt es seit dem Sommer immer öfter ein Pensions-Bashing. Behauptet werden dann Dinge wie: Die Pensionen sind zu hoch, die staatlichen Zuschüsse auch und sie werden in Zukunft noch höher; der Staat kann sich die Pensionen nicht mehr leisten, das Pensionsalter muss hinaufgesetzt werden.

Die Seniorinnen- und Seniorenorganisationen im ÖGB sowie in der GÖD werden dem Pensions-Bashing und der Verunsicherung

mit allen Mitteln entgegentreten. Auch so manche Abgeordnete verlangen bei der Pensionsanpassung immer wieder den Verzicht auf einen vollen Inflationsausgleich oder eine Deckelung für höhere Pensionen, wobei die Betroffenen allerdings ihren Beitrag ungedeckt und ohne einer Höchstbemessung vom gesamten Bruttobezug geleistet haben. Die Seniorinnen und Senioren, die jetzt bereits in Pension sind, haben bereits 40 bis 45 Jahre in die Pensionskassa eingezahlt. Sie hatten in ihrer aktiven Zeit lange nur drei bis vier Wochen – und dank der Gewerkschaft später fünf Wochen – Erholungsurlaub im Jahr, und das bei einer 45, 42 oder 40 Stundenwoche. Viele dieser Seniorinnen und Senioren erbringen auch jetzt in ihrem verdienten Ruhestand unbezahlte Leistungen für ihre Familien oder in einem ehrenamtlichen Engagement für die Zivilgesellschaft. Die beschlossene Deckelung der Pensionsanpassung bei einer Bruttopension von 2.500 Euro ist ein falsches Zeichen, wie auch Christoph Badelt, der Präsident des Fiskalrates, bestätigt. Wenn die Pensionen der Leistungsträgerinnen und Leistungsträger, die mit ihren Beitragsleistungen das Pensionssystem finanziert haben, regelmäßig unter der Inflationsrate angepasst werden, lernen sie, dass sich Fleiß und Leistungsbereitschaft nicht lohnen. Damit wird die Zahl derer, die sich auf die sogenannte „soziale Treffsicherheit“ verlassen und bei der Work-Life-Balance eher in Richtung „Life“ kippen, weiter steigen.

Die Bundespensionistinnen und -pensionisten werden 2026 nicht das erste Mal von einer Deckelung ihres Ruhegenusses getroffen. Es ist inzwischen leider üblich, bei uns auf eine Abgeltung der Inflation zu verzichten.

Eine weitere Belastung, welche die Bundespensionistinnen und -pensionisten als zusätzlichen Beitrag zur Konsolidierung getroffen hat, ist die mit Juni 2025 erfolgte Erhöhung des Krankenversicherungsbeitrages um 1,1 Prozentpunkte, was einer Erhöhung von mehr als 20 Prozent entspricht.

Länger arbeiten?

Mit Jänner 2026 soll es für Menschen, die freiwillig in der Pension arbeiten, finanzielle Erleichterung geben. Die Pensionsbeiträge sollen wegfallen und erstmals eine Flat Tax für Pensionistinnen und Pensionisten eingeführt werden. Dieser fixe Steuersatz von beispielsweise 25 Prozent soll ähnlich wie die Kapitalertragsteuer direkt abgeführt werden. Das soll zu einer finanziellen und unbürokratischen Entlastung führen. Konkret würde das bedeuten: Wer 1.000 Euro im Monat zur Pension dazuverdient, dem bleiben 750 Euro in der Geldbörse – unabhängig davon, wie hoch die Pension der oder des Betroffenen ist.

Das kann nur der erste Schritt für ein freiwilliges längeres Arbeiten sein. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, werden immer mehr Menschen, so sie gesund sind, länger arbeiten.

Der deutsche Ökonom und Chef des Instituts für Höhere Studien (IHS) Prof. Holger Bonin verlangt in einem Zeitungsartikel ein flexibles Pensionsalter. Menschen werden immer versuchen, den für sich persönlich besten Zeitpunkt für ihren Pensionsantritt zu wählen oder noch in der Pension weiter in Teilzeit zu arbeiten. Länger arbeiten soll sich auch für die Betroffenen lohnen. Hier braucht es keinen Zwang. Stattdessen soll es für diejenigen, die arbeiten können und wollen, Anreize geben, etwas in der Pension dazuverdienen. Dafür müssen die Arbeitsbedingungen und das entsprechende Arbeitsklima vorhanden sein.

Mit kollegialen Grüßen
Johann Büchinger



v. l. n. r.: Franz Fröhlich, Johann Büchinger, Dr. Stefan Karner, Rudi Wendland und Klaus Gabriele.



Silvia Woger, MA, gab einen Überblick über die geplanten Veranstaltungen der BVAEB.

Ein Tag voll spannender Impulse und persönlicher Begegnungen

Bei der Sitzung der Landesleitung Steiermark in Graz ließen sich die Teilnehmenden von interessanten Vorträgen und Einblicken in die Arbeit der Pensionistinnen- und Pensionistenvertretung begeistern.



Klaus Gabriele
ist Vorsitzender der
Landesvertretung
Steiermark

Am 28. Mai 2025 fand die informative Konferenz der Landesleitung Pensionistinnen und Pensionisten Steiermark in Graz statt – und es war wieder eine großartige Veranstaltung. Zu Beginn begrüßte der Vorsitzende der Bundesleitung, Johann Büchinger, die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer und gab einen kurzen Bericht über die Tätigkeiten der Bundesvertretung Pensionistinnen und Pensionisten und des Seniorenrates. Im Anschluss

berichtete der Vorsitzende der Landesleitung Steiermark über die Tätigkeiten des abgelaufenen Jahres und die Zukunftspläne der Landesleitung.

Das Highlight der Veranstaltung war der Vortrag von Univ.-Prof. Dr. Stefan Karner. Mit mitreißenden Worten berichtete er über die Zusammenhänge und Verbindungen in der Zeit des Zweiten Weltkrieges mit den Gegebenheiten und Verwicklungen davor und danach. Spannend erläuterte er die Beziehungen des Gauleiters Siegfried Uiberreither und dessen Verhältnis zur damaligen Führung. Das vor kurzer Zeit erschienene Buch von Stefan Karner zu dem Thema konnte mit einer Signatur des Autors erworben werden.

Nachmittags gab es einen Überblick der vorgesehenen Veranstaltungen der BVAEB durch Silvia Woger, MA, und eine Einschulung zur Verhinderung von Stürzen im Alter durch Anreize in Form von Bewegungsmodellen zur Sturzprävention.

Die Anwesenden waren von dieser gelungenen Konferenz begeistert. ■



Bei der letzten Sitzung wurde ein neues Mitglied in die Landesleitung Pensionistinnen und Pensionisten Steiermark kooptiert, das in Zukunft eine starke Unterstützung im Büro sein wird. Es handelt sich um Eveline Ostermann, die aus dem Bereich Finanzverwaltung herüberwechselt. Herzlich willkommen, liebe Kollegin!

Kontakt Daten: eveline.ostermann@my.goed.at, Tel.: 0664/8192645



Bild li.: Der Vorsitzende der BV 22 Johann Büchinger (Mitte) mit seinen Stellvertreter:innen Antonia Wöhrer und Karlheinz Fiedler.

Wilhelm Hauser, Vizebürgermeister a. D. von Steyr.



Sitzung mit Beschlusskraft

Vom 22. bis 24. September 2025 tagte die erweiterte Bundesvertretung der Pensionistinnen und Pensionisten in Steyr. Dabei wurden nicht nur interessante Vorträge gehalten, sondern auch der Beschluss für ein Schreiben an den Nationalrat gefasst.



Ingrid Chreiska
ist Referentin für
Öffentlichkeitsarbeit
und Medien

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden vom Vorsitzenden der Bundesvertretung der Pensionistinnen und Pensionisten Johann Büchinger und dem Vizebürgermeister a. D. Wilhelm Hauser herzlichst begrüßt.

Einer der Referenten war der Präs.d.BR a. D. Prof. Gottfried Kneifel. Sein Vortrag über die wirtschaftliche Situation von Steyr und die Anfänge der Industrie war sehr interessant. Oberösterreich samt Steyr ist eines der größten metallverarbeitenden Industriegebiete Österreichs, aufbauend auf



Gottfried Kneifel
referierte über Steyr
als Wirtschaftsraum.



Jürgen Putschögl (Bild li.) hielt einen Vortrag über gutes Sehen im Alter. Die vorgestellten Übungen machten Karlheinz Fiedler (Bild oben) und Klaus Gabriele (Bild unten) gerne mit.



Erz, Kohle und Wasserkraft. Im vorigen Jahrhundert fand ein Wandel von der Agrarwirtschaft zum Industrie- und Exportland statt. Enns zählt aufgrund seiner hervorragenden Infrastruktur zu den größten Donauumschlagshäfen mit guter Anbindung an Schiff, Schiene und Straße.

Gutes Sehen bis ins hohe Alter

Jürgen Putschögl, MSc D.O. hielt einen sehr interessanten Vortrag zum Thema „Mit Leichtigkeit zu einer besseren Sehkraft“ und erklärte die Zusammenhänge, die für gutes Sehen entscheidend sind.

Einfache Übungen, täglich gemacht, können die Sehkraft verbessern. Dazu kann man zum Beispiel den Finger vor den Augen nach links und rechts wandern lassen oder zur Nase hin- und wieder wegführen und ihm dabei mit dem Blick folgen. Zur Erholung die Handflächen aneinander reiben und vor die Augen legen.

Schreiben an die Abgeordneten des Nationalrats

Bei dieser erweiterten Bundesleitungssitzung der Pensionistinnen und Pensionisten der GÖD wurde ein Schreiben beschlossen, das an alle 183 Abgeordnete des Nationalrates geht.

Der Inhalt dieses Schreiben befasst sich unter anderem

- damit, dass sich die Pensionistinnen und Pensionisten des Öffentlichen Dienstes über den Vorschlag zur Pensionsanpassung betroffen und benachteiligt fühlen,
- mit der Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge um 1,1 Prozentpunkte, welche einer Erhöhung des Beitrages um mehr als 20 Prozent entsprechen,
- und damit, dass Pensionistinnen und Pensionisten des Öffentlichen Dienstes seit 1999 einen Pensionsversicherungsbeitrag zahlen, der jährlich mehr als 250 Millionen Euro beträgt.



Buchen Sie jetzt Ihre Auszeit

- Erholungsurlaub zu günstigen Preisen für GÖD-Mitglieder
- Preise für Nichtmitglieder auf Anfrage

Buchungen:

Tel.: 01/534 54 DW 274

E-Mail: info@goed-hotels.at

Freie Termine auf Anfrage

Preise und Details
finden Sie online unter:

goed-hotels.at

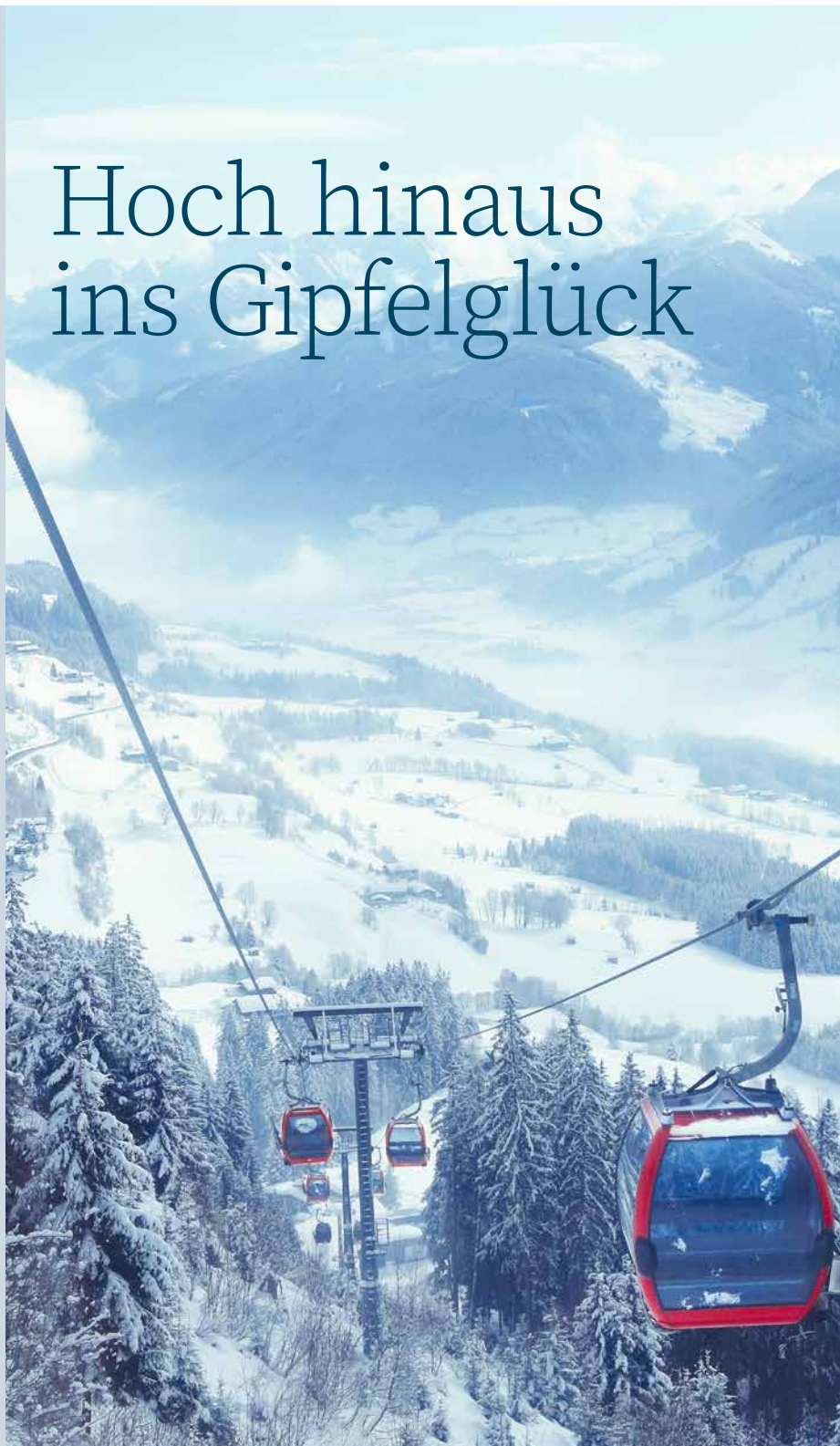


Bezahlung: Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. In unserem Alpenhotel Moaralm und in unserem Hotel Sportalm ist auch eine Bezahlung vor Ort mittels Bankomatkarte, Kreditkarte oder in bar möglich. Im Appartementhaus Kirchberg ist nur Barzahlung möglich.

Stornierung: Es gelten die allgemeinen Stornobedingungen:
Bis 61 Tage vor Anreise können Sie kostenlos stornieren.

Ab 60 bis 31 Tage vor Anreise beträgt die Stornogebühr 40% des Buchungspreises.
Ab 30 bis 8 Tage vor Anreise beträgt die Stornogebühr 70% des Buchungspreises.
Bei einer Absage innerhalb der letzten Woche vor Anreise oder bei frühzeitiger Abreise stellen wir Ihnen 100% des Buchungspreises in Rechnung.
Gerichtsstand Wien

FOTO: (KITZBÜHLER ALPEN) GETTY IMAGES/STOCKPHOTO





APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

Kirchberg in Tirol

Wintersaison: 20. Dezember 2025 bis 7. April 2026

Im Herzen der Kitzbüheler Alpen genießen Gäste im Appartementhaus im Brixental einen Winterurlaub wie aus dem Bilderbuch. Neben bestens präparierten Pisten und romantischen Schneelandschaften lockt die SkiWelt Wilder Kaiser – Brixental auch mit beleuchteten Abfahrten für stimmungsvolle Nachtskifahrten.



HOTEL SPORTALM

Maria Alm, Salzburg

**Wintersaison: 15. Dezember 2025 bis
25. April 2026**

In der Sportalm in Maria Alm geht es ohne Umwege ins Skivergnügen: 120 Pistenkilometer, Langlaufloipen und traumhafte Tourenskirouten versprechen Abwechslung und Spaß für jedes Niveau. Nach den Outdoor-Abenteuern laden der Wellnessbereich samt Sauna und Whirlpool mit Blick auf den Hochkönig und das Steinerne Meer zum Entspannen ein.



ALPENHOTEL MOARALM

Obertauern, Salzburg

**Wintersaison: 28. November 2025 bis
26. April 2026**

Strahlende Sonne, ein tiefblauer Himmel und weiße Gipfel bilden die Kulisse für Ihren Winterurlaub im Hotel Moaralm. Das 4-Sterne-Haus liegt mitten im Skigebiet Obertauern und bietet direkten Pistenzugang. Ob bei Abfahrten, Schneewanderungen oder wunderschönen Pferdeschlittenfahrten – ganz nach Wunsch erleben Sie hier sportliche Höhen und tiefe Entspannung.

24 Tage Vorfreude mit dem GÖD-Adventkalender!

Die schönste Zeit des Jahres steht vor der Tür. Und wir machen sie noch spannender – mit unserem digitalen Adventkalender. Ab 1. Dezember wartet jeden Tag bis Weihnachten eine neue Überraschung auf Sie. Hinter den 24 Türchen verstecken sich exklusive GÖD-Vorteile, Gewinnspiele, spannende Einblicke in unsere Leistungen und vieles mehr.

Besuchen Sie goed.at/aktuelles/goed-adventkalender oder öffnen Sie im Dezember täglich unsere Story auf Social Media. So wird der Countdown bis Weihnachten zu einem echten Erlebnis!



**START
AM ERSTEN
ADVENTSONNTAG**
30. November
2025

**GEWINNSPIEL
BIS 26.12.**

**WEIHNACHTSKLASSIKER GESUCHT!
NENNE UNS DREI WEIHNACHTSSONGS, DIE
RADIO GÖD AM JEWEILIGEN TAG UM HALB
GESPIELT HAT.**

AN APP.RADIO@GOED.AT SENDEN ODER IN DER RADIO GÖD APP ABSCHICKEN!





Auch in diesem Jahr stellten die GÖD-Frauen das größte Team beim NÖ Frauenlauf und wurden dafür mit dem ersten Preis ausgezeichnet.

NÖ Frauenlauf

ZAHLEICHE TEILNEHMERINNEN UND NEUER SPENDENREKORD

3.046 Läuferinnen gingen am 31. August 2025 beim 19. NÖ Frauenlauf rund um die Seenlandschaft in St. Pölten an den Start. Dabei wurden 28.120 Euro für den guten Zweck gesammelt.

Der traditionsreiche NÖ Frauenlauf begeistert jedes Jahr Teilnehmerinnen aller Altersgruppen und bietet ein sportliches Erlebnis für die gesamte Familie. Im Vordergrund stehen gemeinsame Bewegung, Freude am Laufen und ein starkes Zeichen der Solidarität – ganz nach dem bewährten Motto: „Dabei sein ist alles“. Auch die GÖD-NÖ-Frauen waren heuer wieder zahlreich vertreten. Mit mehr als 400 Teilnehmerinnen

stellten die GÖD-NÖ-Frauen auch in diesem Jahr das größte Team und verteidigten damit erneut ihren ersten Platz.

Die GÖD-NÖ hat die Teilnehmerinnen beim Startgeld unterstützt und versorgte die Läuferinnen mit Verköstigung in einem Zelt.

Der GÖD-NÖ-Vorsitzende Matthias Deiser konnte gemeinsam mit der GÖD-NÖ-Frauenvorsitzenden Sonja Strauß die GÖD-Bundesfrauenvorsitzende Ursula Hafner begrüßen. Gemeinsam nahmen sie mit den Kolleginnen aus den unterschiedlichen Dienststellen an der Siegerehrung teil.

Für „Kärntner in Not“

21. JUSTIZLAUF RUND UM DEN HAFNERSEE

Auch in diesem Jahr unterstützt die GÖD wieder schicksalsbetroffene Menschen in Kärnten. Denn am 27. September 2025 fand – erstmals unter der neuen Leitung von Dr.ⁱⁿ Sarah-Maria Ritzmaier und Mag. Andreas Spiess-Knafl – der 21. Justizlauf statt. Der Reinerlös der Veranstaltung, die von der Sektion Kärnten der Richtervereinigung organisiert wurde, kam der Aktion „Kärntner in Not“ zugute. Der Lauf war ein voller Erfolg: Bei

perfektem Herbstwetter absolvierten zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein oder zwei Runden um den Hafnersee. Auch ein Walking-Bewerb stand wieder auf dem Programm. In seinem Grußwort bedankte sich Dr. Martin Ulrich, Vorsitzender der Bundesvertretung Richter:innen und Staatsanwält:innen, beim neuen Organisationsteam und wünschte bereits für den nächsten Justizlauf viel Erfolg.



Martin Ulrich, Vorsitzender der Bundesvertretung Richter:innen und Staatsanwält:innen, bedankte sich bei Sarah-Maria Ritzmaier und allen Organisatoren der gemeinnützigen Veranstaltung.



PANORAMA

Am 13. Februar 2026 gastiert das Royal Classic Ballet mit „Schwanensee“, dem wohl bekanntesten Werk von Peter I. Tschaikowski. Die poetische Choreografie und die unverwechselbare Musik verzaubern das Publikum und erwecken die märchenhafte Handlung eindrucksvoll zum Leben. Am 16. Februar erwartet die Besucherinnen und Besucher mit „BEAT IT! – Die Erfolgsshow über den King of Pop!“ ein spektakulärer Abend rund um Michael Jackson. Die rund zweistündige Hommage zeichnet dessen unvergleichliche Solokarriere nach und präsentiert zahlreiche seiner größten Hits live auf der Bühne. Am 22. Februar folgt ein besonderes Konzerterlebnis: Die packenden Geschichten und legendären Charaktere der Erfolgsserien „Game of Thrones“ und „House of the Dragon“ werden musikalisch lebendig. Der teilweise Emmy-prämierte Soundtrack wird von den Cinema Festival Symphonics, unterstützt von Chor und Solist:innen, fesselnd präsentiert. Bei diesen und vielen weiteren Veranstaltungen erhalten GÖD-Mitglieder **15 Prozent Rabatt** auf ihre Tickets in den Kategorien A bis D. Die Aktion gilt für Vollpreis-Tickets und ist nicht mit weiteren Ermäßigungen kombinierbar.

Weitere Informationen finden Sie unter goed.at und auf der Website der Wiener Stadthalle.

Wiener Stadthalle SHOW-HIGHLIGHTS DER EXTRAKLASSE

Mit Blick auf das kommende Jahr bietet die GÖD ihren Mitgliedern in Kooperation mit der Stadthalle Wien wieder spannende Angebote. Wer bereits nach Weihnachtsgeschenken sucht, hat viele Möglichkeiten, fündig zu werden:

Buchtipps ZWISCHEN MUTTERLIEBE UND MACHTKALKÜL

Klug, charmant, gebildet und hübsch verlobt sich Sophie, die junge Prinzessin aus dem Hause Wittelsbach, mit Franz Karl, Sohn des österreichischen Kaisers. Verliebt ist sie nicht, aber wild entschlossen, glücklich zu werden. So kehrt die Königstochter ihrem geliebten Bayern den Rücken, um den konservativen Wiener Kaiserhof kräftig aufzumischen. Die lebhafteste Erzherzogin erobert Wien im Sturm. Einzig ihre Ehe steht unter keinem guten Stern. Zahlreiche Fehlgeburten

treiben Sophie an den Rand der Verzweiflung. Nach einer Kur in Ischl scheint der Bann gebrochen, doch das Leben erweist sich weiterhin als unbittlich. Aus der strahlenden, geistreichen Biedermeierprinzessin wird die mächtigste Frau am Wiener Hof, die konsequent ihr Lebensziel verfolgt: Franz Joseph, ihren Ältesten, zum Kaiser von Österreich zu machen.

Der auf Tatsachen beruhende historische Roman gibt einen intimen Einblick in das Leben einer der einflussreichsten Frauen der habsburgischen Geschichte.



„Sophie. Die Kaisermacherin“
Michaela Baumgartner
Gmeiner-Verlag
320 Seiten, 18 Euro
ISBN: 978-3-8392-0905-9



Achtung! Achtung ...

**Was einfache Satzzeichen
so alles bewirken können.**

Von HELMUT MOOSLECHNER

Diese Ausgabe hat es in sich, wie man so sagt.

Es geht wieder einmal ums „liebe Geld“, in diesem Fall um den Gehalts- und Lohnabschluss für unseren Öffentlichen Dienst, auf Bundes- und Länderebene.

Es konnte eine Einigung erzielt werden, alle Achtung ...

Viele Politiker:innen und (fast) alle Medien betonen zwar gerne die Bedeutung unserer Arbeit – sie soll aber möglichst wenig kosten (weil wir ja das Budget belasten) und wir sollen am besten (was die Köpfe betrifft) immer weniger werden.

Allerdings sollen wir immer dort sein, wo wir dringend gebraucht werden (Beispiele wie Polizei, Gesundheitswesen, Bundesheer, Bildungsbereich) – und das in ausreichender Anzahl.

Weiters sind dringend Kontrollen nötig, in dieser Ausgabe am Beispiel der Bundeskellereinspektion eindrucksvoll geschildert, dazu brauchen wir beste Bildung und Ausbildung, den Ausbau des Gesundheitswesens, mehr Sicherheit usw.

Aber Achtung!

Das widerspricht sich.

Was wir alle dringend brauchen, ist Achtung ...

Mit einem Rufzeichen versehen, heißt es: Vorsicht, aufpassen, sich in Acht nehmen. Ohne Rufzeichen heißt es etwas oder jemanden zu respektieren und zu schätzen, die Tätigkeit anzuerkennen, den ausführenden Personen höflich und mit Anstand, eben mit Achtung, zu begegnen.

Das Gegenteil von Achtung (!) ist Achtlosigkeit oder Unachtsamkeit, die gefährlich werden kann, das Gegenteil von Achtung (...) ist Missachtung, ja sogar Verachtung, die ein geordnetes, friedliches Zusammenleben erschweren kann oder sogar unmöglich macht.

Diese Ausgabe zielt auf diese wichtige Haltung – ob bei der finanziellen Anerkennung für unsere so unterschiedlichen Aufgaben, die wir erfüllen (müssen), ob bei der Wertschätzung zwischen den Geschlechtern, ja gegenüber allen Menschen, Tier und Natur, ob beruflich oder privat. Ein Wort mit weitreichender Bedeutung, ob mit oder ohne Rufzeichen; es verdient jedenfalls Achtung ... wie wir alle!



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

**WERBEN SIE EIN NEUES GÖD-MITGLIED
UND GEWINNEN SIE EINEN WERTVOLLEN PREIS WIE DIESEN:**

Gutschein für zwei Nächte NaturGenuss auf zwei Rädern im Wert von 500 Euro

NATURGENUSS AUF ZWEI RÄDERN



Genieße eine Auszeit inmitten der wunderschönen Hochsteiermark und erlebe den perfekten Mix aus Aktivität und Entspannung. Mit unserem Paket „NaturGenuss auf zwei Rädern“ erwarten dich unvergessliche Tage in unserer Region und in deinem privaten Chalet – dem idealen Rückzugsort für Körper, Geist und Seele. Nach deinen Touren kannst du in deiner privaten Sauna entspannen und auf der Terrasse den Blick auf den Naturteich und den Wald schweifen lassen. Ob du lieber den Fahrtwind am Rad spüren oder einfach nur die Ruhe der Umgebung genießen möchtest – hier findest du genau das, wonach du suchst.

Das Angebot beinhaltet:

- Jeden Morgen bringen wir dir einen Frühstückskorb, gefüllt mit regionalen Köstlichkeiten direkt vor deine Tür, damit du den Tag genussvoll beginnen kannst.
- Zwei Tage E-Bike kostenlos, um die schönsten Plätze der Bikeregion Mürztal zu erkunden.
- Eine Radkarte der Region, damit du die besten Routen im Überblick hast.

Buchbar von 1. April bis 31. Oktober 2026.

Weitere Infos finden Sie unter [wiesenquartier.at](https://www.wiesenquartier.at).