



[ugoad.at/bmlv](http://ugoad.at/bmlv)  
Wir machen dich stark.

# Bewegte Zeiten



Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben



- S. 3      **Vorwort des Vorsitzenden**
- S. 4      **„Organizational Burnout“ (Kollektives Burnout)**
- S. 7      **Gleichstellung der Frau aus Sicht einer Frau**
- S. 8      **Verabschiedung Obst PONEMAYR  
und personelle Änderung in der Bundesleitung**
- S. 10     **Barrierefreiheit ist mehr als nur die Errichtung  
von Rollstuhlrampen**
- S. 11     **UGÖD Vorsitz aus dem Bereich der Landesverteidigung  
im Kontakt mit den Parlamentsparteien**
- S. 12     **UGÖD-BMLV schlägt die Übernahme der Kosten des Klimatickets  
für Bedienstete des Ressorts BMLV vor**
- S. 15     **Personalvertreter-Schulung der UGÖD-BMLV 2023**

**Impressum:**

UGÖD-BMLV  
Belvederegasse 10/1  
1040 Wien  
ZVR-Zahl 126495968





Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser

wir haben bewegte Zeiten hinter uns und diese Dynamik wird uns auch in der Zukunft begleiten.

Sei es der völkerrechtswidrige Krieg zwischen der Russischen Föderation und der Ukraine oder jetzt auch die schrecklichen Kämpfe zwischen Palästina und Israel, die bereits so viele unschuldige Menschenleben gekostet haben.

Die derzeitige Lage auf der Welt hat ein Umdenken bei den Staaten und Politikern im Bereich der militärischen Landesverteidigung bewirkt.

Endlich haben auch unsere Politikerinnen und Politiker den Ruf der Zeit verstanden und versuchen die jahrzehntelange Unterfinanzierung des Militärs auszugleichen.

Der Aufbauplan des Bundesheeres sieht vor, dass bis 2027 das jährliche Budget schrittweise auf 5,25 Milliarden € erhöht wird (auf 1,5% des BIPs).

Ob sich auch die Nachfolgeregierung daran gebunden fühlt, ist natürlich fraglich.

Aber was bringt es uns, ein ausreichendes Budget zur Verfügung zu haben, wenn das Personal, welches das neu angekaufte Gerät bedienen soll, nicht vorhanden ist?

Im Bereich der Personalgewinnung steht dem Bundesheer noch viel Arbeit bevor und dabei darf vor allem auf das Bestandspersonal nicht vergessen werden!

Hierbei zeichnet sich eine zu begrüßende Besoldungsreform ab, welche mit Februar 2024 zur Umsetzung gelangen wird. Es sollen die Bediensteten v.a. der Allgemeinen Verwaltung, des Exekutivdienstes und des Militärischen Dienstes merklich besser besoldet werden, sodass der Wettbewerb zum Arbeitsmarkt ausgeglichen wird und besonders die Jüngeren spürbar mehr Gehalt zuerkannt bekommen. Details zur Besoldungsreform können Sie auf unserer Homepage [ugod.at/bmlv](https://ugod.at/bmlv) abrufen.

Damit werden Forderungen umgesetzt, welche die UGÖD-BMLV seit längerem stellt und dafür heuer das Gespräch mit Politikern verschiedenster Couleurs führte.

Im heurigen Jahr wurden bereits einige Änderungen im Dienstrecht durch den Gesetzgeber verfügt.

Neben einigen Verbesserungen wurden in unseren Augen mit der Abschaffung der Ausbildungsphase und der Neueinführung der Einstiegsstufe und der Regelstufe keine Verbesserung erzielt.

Man hat de facto der Ausbildungsphase nur einen neuen Namen gegeben. Dies wurde ebenso mit diversen Politikern besprochen. Einen diesbezüglichen Bericht finden Sie in dieser Zeitung.

Seit zweieinhalb Jahren läuft die Reform des Ministeriums und der Obersten Militärischen Führung, was zu Verunsicherung unter den Bediensteten führt, zumal die Ressortleitung kaum erforderliche Informationen preisgibt.

Seit 2016 befindet sich das Bundesheer durchgehend im Reformstatus, ohne bis jetzt auch nur eine einzige Reform abgeschlossen zu haben. Logisch, dass sich einige Organisationseinheiten in ein „kollektives Burnout“ bewegen und einzelne Bedienstete dem *Silent Quitting* verfallen.

Leere Versprechen – wie z.B. „niemand verliert etwas“ – wurden bereits widerlegt und selbst, wenn es jetzt unmittelbar zu keinen finanziellen Verlusten kommt, wurden Arbeitsplätze abgewertet, wodurch jedoch die Nachfolgenden bei gleicher Aufgabenstellung weniger verdienen werden.

Unser Vorschlag auf Übernahme der Kosten für das Klimaticket wurde bis jetzt nicht gewürdigt, weder seitens der FBM noch vom Kabinett der Frau Bundesministerin. Den genauen Wortlaut zum Antrag finden Sie in dieser Zeitung.

An dieser Stelle möchte ich als Bundesvorsitzender der UGÖD-BMLV nochmals betonen, dass wir immer politisch unabhängig waren und dies auch weiterhin bleiben werden! Auch wenn andere Personen versuchen, uns die Unabhängigkeit abzu-

sprechen oder uns in die Nähe von Parteien rücken: Wir sind und bleiben unabhängig!

Zum Schluss möchte ich Ihnen und Ihren Angehörigen noch schöne Weihnachten und einen guten Rutsch ins Jahr 2024 wünschen.

Der Bundesvorsitzende der UGÖD-BMLV  
GRUBER, OStv

Kann eine gesamte Organisation kollektiv in ein Burnout fallen?

# „Organizational Burnout“

Immer wieder treten Mitarbeitende an Personalvertreter heran, weil sie sich unübersehbar im Zustand einer totalen körperlichen, emotionalen und geistigen Erschöpfung befinden – somit unter dem Burnout-Syndrom leiden.

Für diese Menschen hat die Medizin viele geeignete Therapien parat, um die Betroffenen in ein lebenswertes Leben zurückzuführen, und das Ressort ist bemüht – im Wege von Diensttauglichkeitsuntersuchungen – dienstrechtliche Lösungen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes anzubieten.

Wenn man mit den Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbediensteten aller Ebenen spricht und beispielsweise die Erkenntnisse aus Befragungen zum sozialen Lagebild des Ressorts heranzieht,

erkennt man im Kontext eine auffällig negative Haltung zur eigenen Organisation (ÖBH und BMLV). Ebenso ist erkennbar, dass sich nicht nur Einzelpersonen, sondern bereits ganze „Teams“ emotional zurückziehen und offenbar nur mehr das



tun, was unbedingt zu tun ist (kollektives *silent quitting*). Dies hat zur Folge, dass zwar die gestellten Aufgaben letztlich quantitativ erfüllt werden, jedoch ohne Innovation und Motivation. Zudem ist offenbar, dass besonders junge Unteroffiziere und Offiziere abrüsten und Zivilbedienstete einen Ressortwechsel anstreben (Flucht aus der Landesverteidigung).

Dieses Phänomen wird als *Organisationales Burnout* (*organizational burnout*, OBO) bezeichnet.

»Ein solches liegt vor, wenn sich eine Organisation in einem erschöpften und paralysierten Zustand befindet und diesen als unerwünscht erkannten Zustand mit eigenen Ressourcen nicht mehr positiv verändern kann«, so eine Definition von Gustav Greve (2018)

Nun stellt sich die Frage, was sind die Ursachen für diese Erscheinungen?

## Wo stehen wir?

Hier gibt es keine eindeutige Antwort. Nach wie vor „kämpfen“ Organisationseinheiten des Ressorts innovativ und motiviert weiter. Andere jedoch sind kaum mehr wahrnehmbar, was hervorragende Leistungen (Aufgaben- und Auftragsbefriedigung) und zukunftsorientierte Produkte betrifft. Solange die soziale Kohäsion innerhalb der Gruppe (s.g. Mesoebene) funktioniert und von positiver Kommunikation und Humor getragen wird, erhöht sich die Resilienz gegenüber den negativen Umfeldbedingungen, und diese Gruppe wird auch nicht dem OBO verfallen. Sie nehmen auch jene Menschen mit, die sonst Gefahr laufen, an einem individuellen Burnout (Depressionen) zu erkranken.

Anders hingegen verhalten sich die Umstände bei jenen Gruppen, bei welchen durch mangelnde Lea-

## Die vier Stufen des Kollektiven Burnouts:

(Organizational Burnout nach „Gesellschaft für Personalentwicklung“)

### Latente Phase

Die Produktivität nimmt schleichend ab. Die internen Anforderungen verlangen den Mitarbeitern mehr Zeit und Energie ab. Die Abläufe des Betriebs funktionieren nicht mehr reibungslos.

### Akute Phase

Es werden zunehmend Unsicherheiten spürbar, Dynamik geht verloren. Teilweise entwickelt sich eine zynische Stimmung im Team, Gespräche laufen informell, beteiligte Mitarbeiter leisten weniger und täuschen Motivation und Arbeit vor. Innovationen finden zu diesem Zeitpunkt kaum oder gar nicht mehr statt.

### Chronische Phase

Wird der *Organizational Burnout* chronisch, beginnen auch die Führungskräfte, sich zurückzuziehen. Auf allen Hierarchiestufen entsteht das Gefühl, der Situation hilflos und machtlos gegenüberzustehen. Es kann ein überraschender Wechsel im Management vorkommen, der einen neuen Anfang bringen soll. Das Unternehmen muss außerdem verkraften, dass es von seinen Leistungsträgern verlassen wird und die Mitarbeiter, die übrig bleiben, innerlich kündigen. Dadurch verliert die Firma wertvolles Know-How und langfristig die Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter.

### Letale Phase

Ab diesem Zeitpunkt erreichen die Führungskräfte die Mitarbeitenden nicht mehr. Hoffnungslosigkeit und Kontrollverlust machen sich breit. Es gibt eine diffuse Hoffnung nach einer »Erlösung« und Neubeginn. Die Situation ist zunehmend hoffnungslos, verschärft durch das Fehlschlagen vorheriger Versuche. Das Unternehmen findet sich mit dem eigenen Schicksal ab und wird passiv.

dership und bzw. oder durch die Resignation informeller Führer die Mitarbeitenden auf sich alleine gestellt sind, keine gemeinsamen Ziele (auch informelle, wie kulturelle Fortbildungen und Feiern) mehr vorhanden sind, die Dienstzeit lediglich besucht wird, anstatt den Dienst zu erfüllen, und wenn gegenüber Dritten nur mehr gejamert wird, wie schlecht und übel alles dich ist.

## Was tun?

Alle sind wir angehalten, unseren Beitrag für ein gesundes Zusammenwirken zu erbringen. Jede und jeder kann einen solchen Beitrag leisten. So helfen Gespräche (auch nur das Zuhören fördert die soziale Kohäsion), bescheidene Einladungen (Geburtstagskuchen), Lob (auch angepasster und konstruktiver Tadel), gemeinsame Unternehmungen, wertschätzender Umgang und vieles mehr, um letztlich dem OBO keinen Raum einzuräumen.

Als Mitglieder der UGÖD-BMLV versuchen wir und sehen es als unsere Pflicht, proaktiv negative Entwicklungen zu erkennen. Bei unseren Schulungen werden dieses bzw. verwandte Themen in den Fokus genommen, um im Anlassfall den Betroffenen Lösungen qualitativ anbieten zu können.

Wenn Sie in Ihrer Organisationseinheit eine derartige Entwicklung verorten, dann scheuen Sie sich nicht, mit uns zu sprechen. Es gibt immer Auswege und eine positive Lösung.

Mit kollegialen Grüßen  
Otto Strele



Cartoon: MUCH

# Gleichstellung der Frau aus Sicht einer Frau

Gemäß Statistik Austria (Stand: Jänner 2023) sind im Bundesheer weniger als 14.000 Soldaten und 645 Soldatinnen, ca. 6.000 Grundwehrdiener und PiAD, 8.000 Zivilbedienstete und ca. 25.000 Soldaten des Milizstandes. Alles in allem eine stark maskulin dominierte Organisation.

Für mich – als Frau – stellt sich die Frage:  
Was bewegt eine Frau, Soldatin zu werden?

Nachdem ich einige Frauen dazu befragt hatte, waren die meisten Antworten: mein Vater, Großvater oder ein anderer männlicher Verwandter ist Berufssoldat. Nach der Einholung von Informationen aus dem Internet über den Dienst im Bundesheer und den Möglichkeiten betreffend die Waffengattungen, haben sich diese entschieden, im Rahmen von Veranstaltungen persönlich mit einem Offizier oder Unteroffizier zu sprechen, um mehr über den Dienst als Soldatin zu erfahren.

Nach der Auswahltestung mit anschließendem Einplanungsgespräch entschieden sich diese für eine Berufs- oder Milizlaufbahn als Unteroffizier oder Offizier. Viele waren sich jedoch zu diesem Zeitpunkt nicht im Klaren, was wirklich auf sie zukommen wird (Erfüllung der Erwartungshaltung). Letztlich haben die befragten Soldatinnen, welche die Ausbildung abgeschlossen haben, bekräftigt, dass sie sich richtig entschieden hätten.

Beim Heer haben die Frauen die gleichen Möglichkeiten wie Männer. Sie werden betreffend ihrer Karriere sogar bevorzugt, wie manche festhielten. Leider sind aber immer noch zu wenige Frauen in einem militärischen Dienstverhältnis, wodurch die Soldatin noch immer wie eine Exotin wahrgenommen wird.

Ich selbst bin davon überzeugt, dass Frauen aufgrund ihrer Leistungen einen Arbeitsplatz erhalten sollen und nicht, weil sie Frau sind, wegen ihrer

Gesinnung oder weil eine Soldatin in den Medien und der Öffentlichkeit besser „verkauft“ werden kann.

Für mich stellt sich in diesem Zusammenhang besonders die Frage, warum viele Soldatinnen bereits am Anfang ihrer Ausbildung vom Bundesheer ausscheiden.

Gemäß einer Studie („Die Presse“ berichtete) sind Soldatinnen einem dreifach höheren Risiko ausgesetzt, Mobbingopfer zu werden, als ihre männlichen Kollegen. Sicherlich ist auch „Sexuelle Belästigung“ ein Grund, um den militärischen Dienst zu quittieren. Die Ressortleitung versucht, solchen Verhaltensweisen von Männern entgegenzuwirken, wobei der Erfolg diesbezüglicher Maßnahmen für mich kaum erkennbar ist.

Mir erscheint es unumgänglich, dass bei der Werbung von Soldatinnen „Klartext“ gesprochen wird und dabei auf mögliche sexuelle Belästigungen und das Mobbing hingewiesen wird. Weil wir Spiegel der Gesellschaft sind, werden auch hinkünftig Männer in den Dienststand aufgenommen, die Frauen allgemein wenig wertschätzen und die einem sexuellen Übergriff nicht abgeneigt sind.

Ich will den Wert der Frauenbeauftragten in allen Bundesländern an dieser Stelle hervorheben, weil diese jederzeit bereit sind, solche Probleme aus der Welt zu schaffen. Ich appelliere an alle Mitarbeiterinnen im Ressort, ob Soldatin, Beamtin, Vertragsbedienstete, Lehrling oder Verwaltungspraktikantin:

**Wenn Du Dich von jemandem gemobbt oder sexuell belästigt fühlst, zeige das sofort auf und wende Dich umgehend an eine Frauenbeauftragte.**

Die Referentin Frauenfragen der UGÖD-BMLV  
FInsp MÖRWALD Barbara

# Verabschiedung Obst PONEMAYR, MSD



Am 23. März 2023, im Rahmen der Bundesleitungssitzung der UGÖD-BMLV, wurde der 1. stellvertretende Vorsitzende und Generalsekretär der UGÖD-BMLV, im Beisein des Vorsitzendenteams der UGÖD, Dr. HAMMER Sabine, HR Mag. HACKL Ingo und der guten Seele der UGÖD, HAMMER Alexandra, in den Ruhestand verabschiedet.

Engelbert kann auf eine verdiente und lange Karriere im Bundesministerium für Landesverteidigung und im Österreichischen Bundesheer sowie in der UGÖD-BMLV zurückblicken.

Als Mitglied der ersten Stunden in der UGÖD-BMLV war er maßgeblich an der Entwicklung und am Aufbau dieser beteiligt. Unabhängig, entschlossen, wenn es um das Recht unserer Bediensteten geht, und mit Ecken und Kanten.

Da die UGÖD-BMLV eine noch relativ junge Fraktion ist, war natürlich von Beginn an eine massive Aufbauarbeit zu leisten, bei welcher sich Engelbert als „Mister Geschäftsordnung“ einen Namen machte.

Ist es doch Engelberts Verdienst, der die Geschäftsordnung mit großer Sorgfalt und Genauigkeit erstellte und verwaltete, und, wenn es Fragen zur dieser gab, wusste er immer die Antwort darauf.

Aber nicht nur in der UGÖD-BMLV war und ist Engelbert ein anerkannter und ge-





schätzter Mitstreiter, sondern auch als Personalvertreter im DA-BMLV.

Bei den Bediensteten, vor allem in der Zentralstelle, hat er sich als hilfsbereiter, immer auf die Sache bezogener Kollege einen Namen gemacht, stets mit einem offenen Ohr für die Anliegen der Bediensteten.

Bei der Verabschiedung von Engelbert wurde dies sowohl durch das Vorsitzendenteam der UGÖD sowie dem Bundesvorsitzenden der UGÖD-BMLV betont und als kleine Erinnerung an seine Zeit in der UGÖD-BMLV ein Präsent übergeben.

Gleichzeitig wurde im Rahmen der Bundesleitungssitzung Obst Otto STRELE, MSD zum neuen 1. stellvertretenden Vorsitzenden und Generalsekretär kooptiert.

Es sind wahrlich große Fußabdrücke, in welche Otto nun steigt, dennoch, wie der Wahlspruch der UGÖD nun mal lautet: „Gemeinsam sind wir stark“, wird auch Otto in unserer Gemeinschaft seine Tätigkeiten für die UGÖD, die UGÖD-BMLV und zum Wohle der Bediensteten als Nachfolger im DA-BMLV mit großer Zufriedenheit erfüllen.

Der Ausklang der Verabschiedung von Engelbert fand im würdigen Rahmen an der LVAK statt.

Wir wünschen Engelbert alles erdenklich Gute, vor allem Gesundheit für seinen neuen Lebensabschnitt und bedanken uns bei ihm für sein Wirken, seinen Einsatz und seine Unterstützung in der UGÖD-BMLV.

Gleichzeitig wünschen wir Otto für seine neue Tätigkeit als 1. stellvertretenden Vorsitzender und Generalsekretär sowie als Personalvertreter alles Gute und bedanken uns bei ihm, dass er diese verantwortungsvolle Aufgabe übernommen hat.

Lieber Engelbert, im Namen der gesamten UGÖD-BMLV sage ich als Bundesvorsitzender ein herzliches

*Danke!*

# Barrierefreiheit ist mehr als nur die Errichtung von Rollstuhlrampen



Der Nationalrat hat vor kurzem ein neues Gesetz für Barrierefreiheit beschlossen, welches insbesondere Blinden, schwer Sehbehinderten und Gehörlosen helfen soll, das tägliche Leben zu meistern. In Kraft treten wird dieses Gesetz jedoch stufenweise erst mit 1. Jänner 2024 bis 28. Juli 2025.

Was soll dieses Gesetz den Betroffenen bringen? Es soll Produkte und Dienstleistungen, die unter das Barrierefreiheitsgesetz fallen, barrierefrei nutzbar machen. Den Betroffenen soll die Handhabung von Produkten aus der Informations- und Kommunikationstechnologie wie z.B. PCs, Smartphones, Bankomaten, Fahrscheinautomaten usw. erleichtern. Damit soll die Mobilität, Unabhängigkeit und Selbstständigkeit von den Betroffenen gefördert und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ermöglicht bzw. erleichtert werden.

Barrierefreiheit würde uns – Betroffenen – eine uneingeschränkte Teilnahme ermöglichen an

- Informationen,
- Schul- und Berufsausbildung,
- dem gesamten Freizeit-, Konsum- und Dienstleistungsbereich,
- Kommunikationstechnologien und Medien sowie
- dem Sport- und Tourismusangebot.

All dies *scheint* sehr gut zu sein. Aber es gibt wie überall Ausnahmen im Gesetz. Etwa, wenn die Anforderungen an die Barrierefreiheit eine grundlegende Veränderung des Wesens eines Geräts bewirken oder diese zu einer unverhältnismäßigen Belastung für die betroffenen Unternehmen führen würden, muss *nichts zu Gunsten von Behinderten* verändert werden. Kleinunternehmen, die Dienstleistungen anbieten, werden vom Anwendungsbereich des Gesetzes gänzlich ausgenommen.

Reisen und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sollte dadurch ermöglicht bzw. erleichtert werden. Aber die Beförderungen selbst – den Erläuterungen zufolge – fällt nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes!

An dieser Stelle möchte ich v.a. die ÖBB loben, da sie mit dem Niederflureinstieg einen barrierefreien Zugang ermöglicht.

Der Referent Behindertenfragen  
Vzlt RENNER Helmut



## UGÖD-BMLV im Parteiengespräch



Nicht alle Parteien waren gesprächsbereit. Thematisiert wurden:  
ein moderneres Dienstrecht, die Streichung des §84c VBG  
und die Anhebung der Dienstalterszulage.

Beginnend mit 1. März 2023 haben der Vorsitzende der UGÖD-BMLV, Ostv Jürgen GRUBER, und der Referent für Offiziersfragen, Obst Otto STRELE, MSD, Gespräche mit den im Parlament vertretenen Parteien geführt bzw. angestrebt zu führen.

Es wurden alle fünf Parlamentsparteien angeschrieben, wobei vier Parteien (FPÖ, NEOS, GRÜNE und ÖVP) reagiert haben. Von der SPÖ kam leider keine Antwort. Termine konnten mit der FPÖ am 1. März, mit den NEOS am 07. März und mit den GRÜNEN, nach mehreren Versuchen, am 31. März 2023 vereinbart werden.

Seitens der ÖVP wurde ein Gesprächsangebot leider abgelehnt. Es darf angemerkt werden, dass weder die UGÖD-BMLV noch die handelnden Personen ein Verhandlungsmandat der Bundesheergewerkschaft haben oder hatten. Dies wurde zu Beginn der Gespräche den Wehrsprechern der Parteien mitgeteilt.

### Von der Monarchie bis heute

Thematisiert wurde insbesondere das Dienstrecht allgemein – vor allem wurde vermittelt, dass ein modernes und europakonformes Dienstrecht benötigt wird, welches die Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigt und nicht anachronistische Regeln aus der K&K Monarchie tradiert.

Zudem wurde auch die Streichung des §84c VBG (Ersatz der bisherigen Ausbildungsphase) angeregt. Der Gesetzgeber hat in der letzten Dienstrechtsnovelle anstelle der Ausbildungsphase eine „Einstiegsstufe“ und eine „Regelstufe“ eingeführt (man hat sohin dem Kind lediglich einen anderen Namen gegeben). Letztlich muss nach Ansicht der UGÖD-BMLV im Sinne einer gerechten Entlohnung allen Vertragsbediensteten die Leistung finanziell erstattet werden und damit vom ersten Tag des Vertragsverhältnisses an das bezahlt werden, was den Vertragsbediensteten zusteht.

Weiters haben wir noch die Anhebung der DAZ (große Dienstalterszulage) für Offiziere 2 und Unteroffiziere angeregt, da es sich bei dieser um eine Zulage für langjährige treue Dienste um die Republik handelt und für alle gleich hoch sein sollte.

### Einsatz der UGÖD für die Anliegen der Bediensteten

In unserer Wahrnehmung waren die Wehrsprecher der FPÖ, Mag. REIFENBERGER, und der NEOS, HOYOSTRAUTMANNSDORF, BA, an unseren Beiträgen sehr interessiert, stellten weiterführende Fragen und haben uns letztlich zugesagt, sich der Anliegen anzunehmen. Dies zeigt sich nun auch offensichtlich durch das Bestreben des Gesetzgebers, die seit langem ausständige Besoldungsreform nun mit 1. Februar 2024 umzusetzen.

Uns wird oftmals unterstellt, wir seien „Grüne“. Nein, wir sind weder Grün noch Rot, Schwarz, Blau oder sonst etwas. Wir sind unabhängig und unterjochen uns keiner Partei, um im Sinne der Gesetze handeln zu können und nicht irgendwelchen Befindlichkeiten ausgeliefert zu sein!

Die Unabhängigkeit ist unser größtes Gut und wird von uns hochgehalten. Uns geht es ausschließlich um Sie, unsere Bediensteten, unsere Soldatinnen und Soldaten und unsere Zivilbediensteten.

Jürgen Gruber  
UGÖD-BMLV Vorsitzender

# UGÖD-BMLV für eine klimafreundliche Politik

## UGÖD-BMLV schlägt die Übernahme der Kosten des Klimatickets für Bedienstete des Ressorts BMLV vor

Durch die UGÖD-BMLV wurde am 19. Mai 2023 im Lichte einer klimafreundlichen Politik den Aspekten einer sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeit Rechnung tragend sowie zur Förderung von Sozialleistungen der Vorschlag auf Übernahme der Kosten des Klima-Tickets für die Bediensteten des Ressorts an die Frau Bundesministerin für Landesverteidigung bzw. das Kabinett übermittelt.

Gerade in Zeiten von Umweltschutz und hoher Inflation wäre die Übernahme der Kosten des Klima-Tickets ein sichtbares Zeichen, dass dem Ressort BMLV der Umweltschutz und die Unterstützung der Bediensteten wichtig sind.

Daher haben wir uns als UGÖD-BMLV dazu entschlossen, diesen Antrag/Vorschlag an das Kabinett der Frau Bundesministerin bzw. an die Frau Bundesministerin zu übermitteln.

Wir hoffen, dass unser Antrag/Vorschlag durch die handelnden Personen wohlwollend für unsere Bediensteten behandelt wird.

# UGÖD-Beitrittserklärung

Akad. Titel \_\_\_\_\_ Vorname(n) \_\_\_\_\_

Nachname \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Geschlecht \_\_\_\_\_ Staatsbürgerschaft \_\_\_\_\_

Wohnadresse \_\_\_\_\_

Telefon Büro \_\_\_\_\_ Telefon privat \_\_\_\_\_

Email Büro \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

Email privat \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

Betrieb / Dienststelle \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Funktion in der Dienststelle / im Betrieb \_\_\_\_\_

GÖD-Mitgliedsnummer (falls vorhanden) \_\_\_\_\_

AK-Mitgliedsnummer (falls vorhanden) \_\_\_\_\_

UG-Liste im Betrieb (falls vorhanden) \_\_\_\_\_

Die Unabhängigen GewerkschafterInnen übernehmen für dich die Vertretung der Interessen überparteilicher und parteiunabhängig arbeitender GewerkschafterInnen auf Personalvertretungs-, Betriebsrats-, Behindertenvertrauenspersonen-, Jugendvertrauensleute- und Gewerkschaftsebene und die Information darüber.

- Ja, ich möchte **Rundbrief und Newsletter** per Email zugesandt bekommen! Es entstehen mir keine weiteren Kosten. Ich kann die Zustimmung jederzeit formlos widerrufen.

Bitte schickt sie mir an die Emailadresse \_\_\_\_\_

- Ja, ich möchte **vereinsinterne Informationen** per Email zugesandt bekommen! Es entstehen mir keine weiteren Kosten. Ich kann die Zustimmung jederzeit formlos widerrufen.

Bitte schickt sie mir an die Emailadresse \_\_\_\_\_

## Bitte beachte:

Wir verschicken vereinsinterne Informationen aus Kostengründen derzeit nur per Email. Eine Nichtzustimmung hat zur Folge, dass wir dich nicht über wichtige Konferenzen und gesetzlich vorgeschriebene Vereinsveranstaltungen informieren dürfen.



## Datenschutzerklärung:

Wir, die Unabhängigen GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben benötigen deine Mitgliedsdaten zur Verwaltung und Durchführung unserer Serviceleistungen während deiner Mitgliedschaft.

Mit der Beitrittserklärung gibst du uns und unserer Dachorganisation „Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB“ (ug-oegb.at) die Einwilligung, deine Daten zur Verwaltung und Durchführung unserer Serviceleistungen während der Mitgliedschaft im notwendigen Umfang zu verarbeiten.

Aus organisatorischen Gründen kann eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgen, soweit die Übermittlung im Zusammenhang mit der Erbringung der Vertretung der Interessen überparteilicher und parteiunabhängig arbeitender GewerkschafterInnen auf Personalvertretungs-, Betriebsrats-, Behindertenvertrauenspersonen-, Jugendvertrauensleute- und Gewerkschaftsebene und der Information darüber notwendig ist (z.B. zum Versand von Emails über einen Internetanbieter, zur Etikettierung von Postsendungen etc). Dies nur im unbedingt notwendigen Ausmaß.

Du hast das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung deiner Daten. Die in Österreich zuständige Aufsichtsbehörde ist die Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at).

### Bitte beachte:

Ein Widerruf hat zur Folge, dass wir deine Daten ab diesem Zeitpunkt zu oben genannten Zwecken nicht mehr verarbeiten können. Das kann bedeuten, dass wir dann keine Hilfestellungen geben dürfen, dass du nicht an Veranstaltungen teilnehmen kannst und/oder wir dir keine Informationen übermitteln dürfen. Falls du Fragen dazu hast oder von den obigen Rechten Gebrauch machen willst, so wende dich an uns:

**Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben (UGÖD)**  
**Bundesleitung der UGÖD**  
Belvederegasse 10/1, 1040 Wien  
Fax: +43 / 1 / 505 19 52 / 22  
Email: office@ugoed.at

**Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum Verein „Unabhängige GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben“ (UGÖD). Statut und Geschäftsordnung der UGÖD sind mir bekannt.**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Mitgliedsnummer	BL	Datenbank	Antwort	Verteiler	Bearbungsdatum	bearbeitet von

# Personalvertreter-Schulung der UGÖD-BMLV 2023

Vom 14. Bis 16. Juni 2023 trafen sich Angehörige der UGÖD-BMLV in WIEN BREITENSEE, um sich vor allem in den Bereichen Strategien für die Personalvertretung, Geschichtliche Entwicklung der Gewerkschaft, Organisation von Gewerkschaft- und Personalvertretungsorganen im Bundesheer und deren Aufgaben sowie Gesprächsführung als Personalvertreter, Frauenförderungsplan, Gleichstellungsgesetz und Gender Diversity unterrichten zu lassen.

Dass die Fraktion UGÖD-BMLV stark wächst und einen stetigen Zulauf an Mitgliedern verzeichnet, merkt man auch an der Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen.

Die Schulung startete am 14. Juni 2023 um 1030 Uhr mit der Begrüßung durch den Bundesvorsitzenden, Ostv Jürgen GRUBER sowie dem Vorsitzenden der UGÖD HR Mag. Ingo HACKL. In Vertretung des Kasernenkommandanten wies uns Mjr Mag. (FH) Lukas EMICH in die Aufgaben der HLogS sowie deren Herausforderung ein. Wie fast überall an den Dienststellen des Bundesheeres herrscht auch in der HLogS ein akuter Personal-mangel. Vor allem im Bereich des lehrenden Personals besteht dringender Handlungsbedarf seitens der Ressortführung.



Am Nachmittag setzte Obst Otto STRELE mit „Strategie für PV“ fort. Hier wurde vor allem gelehrt, welche Schritte ein Personalvertretungsorgan zu setzen hat, um einen erfolgreiche Verhandlung führen zu können und wie man den Erfolg messen kann.

Am zweiten Tag unserer Schulung setzte der Bundesvorsitzende mit der geschichtlichen Entwicklung der Gewerkschaft, Organisation von

Gewerkschaftsorganen und der Personalvertretungsorgane im Bundesheer und deren Aufgaben fort. Dabei wurde vor allem darauf eingegangen, wie sie entstanden ist, welche Errungenschaften ihr zuzuordnen sind, wie sie sich heute strukturieren und welche gesetzlichen Aufgaben ihr zuerkannt sind.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen wurden am Nachmittag unter Leitung von Vzlt Helmut HUBER die Themen Frauenförderungsplan, Gleichstellungsgesetz und Gender Diversity besprochen – dabei handelt es sich um eine Fortsetzung der Schulung aus 2022. Da die Gleichstellung und auch Gender Diversity einen immer größeren Einfluss im Bereich der Gewerkschaft und der Personalvertretung haben, werden auch diese Themen immer bedeutender und daher bei PV-Schulungen von uns mit Bedacht behandelt.



Nach einem anstrengenden Tag im Lehrsaal mit jeder Menge Informationen wurde am Abend ein besonderes Schmankerl für die Teilnehmer

geplant und durchgeführt. Durch Gerhard Spitz, Nachtwächter von Ottakring, wurde eine Stadtführung im 16. Wiener Gemeindebezirk geleitet.

Der Nachtwächter entführte uns dabei zu versteckten Orten im „Sechzehnten“, die für die Entwicklung des Bezirkes von besonderer Bedeutung waren. Die Nachtwächterführung fand bei einem Heurigen in Ottakring ihren Ausklang.

Der letzte Tag stand befasste sich mit Gesprächs- und Verhandlungsführung als Personalvertreter. Hierbei konnten wir als Unterrichtenden HR Mag. Andreas KAPRI von der LVAK/ZMWF gewinnen.

Die Themenstellung ist gerade für Personalvertretungsorgane besonders bedeutend, um zielgerichtet und lösungsorientiert für die Bediensteten eintreten zu können. Dem Vortragenden ist es gelungen, alle Anwesenden mitzunehmen, was sich in regen Diskussionen zeigte. Aufgrund der viel zu knappen Zeit wird dieses Thema bei der nächsten Schulung nochmals berücksichtigt werden.

Nach diesem Block gab es noch ein gemeinsames Mittagessen und die Verabschiedung durch den Bundesvorsitzenden OSTv GRUBER Jürgen.

Ein besonderer Dank gilt den Vortragenden für die qualitativ hochwertigen Unterrichte, deren Vorgesetzten für die Abstellung dieser, sowie dem Kdt der HLogS für die Bereitstellung der Schulungsräumlichkeiten.

