



ugoad.at/bmlv
Wir machen dich stark.

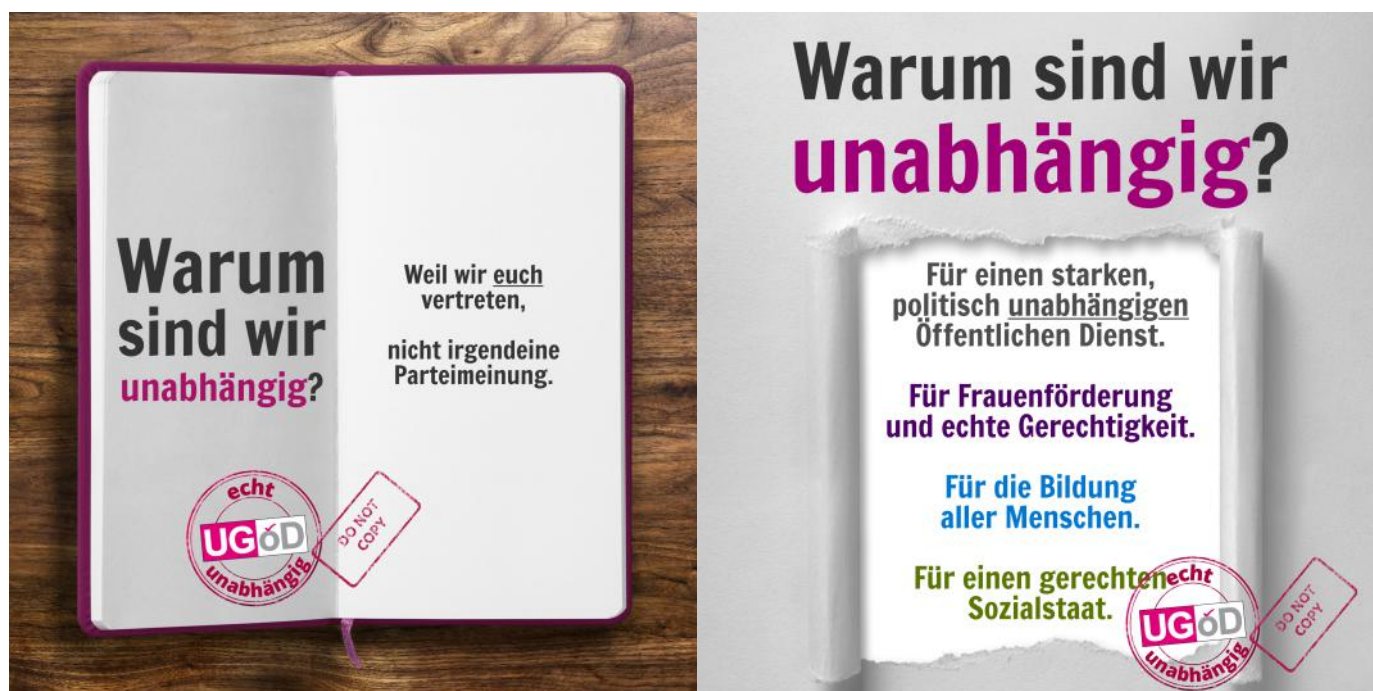


Kommunikation auf Augenhöhe





S. 3	Vorwort des Vorsitzenden
S. 4	Das Reform-Dilemma
S. 8	Die seltsamen Rechenkünste der Bundesregierung
S. 10	Ottokar JINDRICH
S. 11	Otto STRELE
S. 12	Hubert KUCHER
S. 14	Chancengleichheit & Inklusion im Brennpunkt des Aufgabenbereichs der Behindertenvertrauenspersonen
S. 15	2. PV-Schulung der UGÖD-BMLV 2022



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



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser

Mein Name ist Jürgen GRUBER und ich wurde im Frühjahr 2022 bei der Bundeskonferenz der UGÖD-BMLV zum Bundesvorsitzenden gewählt. Die Abhaltung dieser Konferenz war erforderlich, weil der bisherige Vorsitzende, Vzlt Bernhard STRUGER, von seiner Funktion zurückgetreten ist. Bevor ich mich kurz vorstelle, möchte ich mich an dieser Stelle bei Vzlt Bernhard STRUGER für seine zielstrebige Aufbauarbeit und sein hohes Engagement bedanken.

Seit 2010 bin ich Sachbearbeiter für die Kaderausbildung des IKT&CySihZ (nunmehr Dion 6). Seit 2014 bin ich aktiv in der Personalvertretung für die UGÖD tätig und nunmehr erster stellvertretender Vorsitzender des DA im IKT&CySihZ (Dion6).

Warum habe ich mich entschlossen für den Vorsitz in der UGÖD-BMLV zu kandidieren?

Bereits vor Jahren bin ich einer Partei beigetreten, da ich mich zu diesem Zeitpunkt auch politisch engagieren wollte. Ich habe jedoch sehr schnell erkannt, dass man in einer Partei immer und immer wieder Parteizwängen unterworfen ist. Damit kam und komme ich – und kommen auch unsere Mitglieder – nicht klar. Wir als UGÖD sind keinerlei parteipolitischen Zwängen unterworfen, wir stellen das Wohl und das Recht unserer Bediensteten in

den Vordergrund und haben kein Interesse an parteipolitischen Geplänkeln, das heißt jedoch nicht, dass wir unpolitisch wären.

Nachdem wir noch eine relativ junge und kleine Fraktion sind, sind wir auch über Jede und Jeden dankbar, die oder der uns aktiv unterstützen und sich unabhängig in der Personalvertretung und/oder Gewerkschaft engagieren möchte.

Da wir, wie bereits erwähnt, völlig ohne parteipolitischen Zwänge arbeiten, werden Sie in dieser Ausgabe unserer Zeitschrift auch einen Artikel finden, in dem wir die derzeit laufende Reorganisation des BMLV und der obersten militärischen Führung analysieren, bewerten und unsere Forderungen stellen. Weiters wollen wir bis zur nächsten Wahl größer werden und an mehr Dienststellen antreten, um auch dort den Einzug in die DA's sowie FA's und den ersehnten Einzug in den ZA zu schaffen.

Dafür benötigen wir auch das Engagement und die Unterstützung durch Sie/Dich! Denn nur gemeinsam sind wir stark und können Veränderung bewirken.

Nähere Informationen über uns und unsere Ansprechpartner erhalten Sie auch auf unserer Homepage unter ugod.at/bmlv.

Ich freue mich, wenn Sie unsere Zeitung zur Hand nehmen und auch für sie interessante Informationen herausfiltern können.

Der Bundesvorsitzende
GRUBER Jürgen, OstWm

Das Reform-Dilemma



Im Wesentlichen fordert das aktuelle Regierungsprogramm die Gestaltung eines zukunftssträchtigen und modernen Heeres.

Die Aufgaben, Strukturen und Mittel der Landesverteidigung sind weiterzuentwickeln.

Die personelle und materielle Ausstattung der Miliz muss sichergestellt werden und die allgemeine Wehrpflicht ist beizubehalten.

Die Kernkompetenz des Bundesheeres ist auf Cyber-Defence, Beteiligung bei internationalen Friedenseinsätzen und Assistenzleistungen bei Katastrophen zu legen.

Die Reduktion der schweren Waffen wird weiter fortgesetzt. Ebenso sollen die Tauglichkeitskriterien in „teiltauglich“ und „volltauglich“ unterschieden werden.

Tatsächlich läuft nun seit über einem Jahr der krampfhafteste Versuch, eine Reorganisation der Zentralstelle und der obersten militärischen Führung, ohne erkennbare Auswirkungen auf die o.a. Inhalte des Regierungsprogrammes, umzusetzen. Dabei vermeint die Ressortleitung mit ihren Reformern, die Prinzipien der abteilungsorientierten Organisationsform eines Ministeriums (im Sinne des Bundesministeriengesetzes) und die hierarchische Organisationsform von Streitkräften durch eine angeblich effizienzorientierte Matrixorganisation ersetzen zu können. Versprechen der Ressortleitung, wie „niemand wird etwas verlieren“, „die Prozesse und Entscheidungsfindungen werden straffer“ oder „die Schnittstellen werden weniger“, haben sich mittlerweile - nüchtern betrachtet - als Seifenblasen herauskristallisiert.

Wenn man die sechs Grundregeln für das Gelingen des „Change-Managements“, also die Regeln zum Gelingen von zukunftssträchtigen Veränderungen, heranzieht und diese vergleichend zur laufenden

Reform stellt, erkennt jede und jeder, dass keine dieser Grundregeln beachtet wurde.

1. Kommunikation:

Innerhalb des Ressorts fand die Kommunikation der Reorganisation der Zentralstelle und der obersten militärischen Führung lediglich in der Form statt, dass von einem auf den anderen Tag eine „Schattenorganisation mit Schattenabläufen“ angeordnet wurde. Die Mitarbeitenden (auch Spitzenbeamte des Ressorts) wurden gezwungen (entgegen deren gültigen Bescheide bzw. Mitteilungen betreffend die Einteilung auf Arbeitsplätzen), in neubenannten und neugeordneten Organisationseinheiten ihren Dienst zu versehen.

2. Zeit und Geduld:

Prozesse und deren Akteure benötigen Zeit, um effizient arbeiten und effektiv wirken zu können. Das Traurige bei dieser Reform: Es gab keine angeordneten Prozesse und lediglich ca. zehn Tage Zeit, die „Schattenorganisation“ einzunehmen. Leicht zu erkennen ist, dass durch die fehlende Zeit und nicht vorhandene Geduld betreffend die Umsetzung die Leistung für das „System Landesverteidigung“ und damit der Schutz Österreichs geschwächt werden.

3. Begleitung und Verantwortung:

Jede Veränderung benötigt Unterstützung für die Betroffenen, und aus deren sich ergebenden Fragen ließen sich auch Verbesserungen für die Optimierung der gewollten Veränderung generieren. Äußert jemand Kritik betreffend diese Reform gegenüber den Wenigen, die diese zu verantworten haben, wird sie oder er entweder als Querulierende(r) hingestellt oder als ewig Gestrige(r) bezeichnet.

4. Begeisterung statt Druck:

Weil diese Organisationsänderung ausschließlich von oben nach unten angeordnet und verabsäumt wurde, das Wissen der Mitarbeitenden aller Ebenen zu nutzen, hält sich logischer Weise auch die Be-

geisterung für die Veränderung in Grenzen. Die Mitarbeitenden können sich gar nicht mit ihrem Engagement und ihrer Beitragsleistung einbringen, weil dies von der Ressortleitung anscheinend bzw. offensichtlich nicht gewollt wird. Ganz im Gegenteil: Augenscheinlich sind die Ressortleitung und ihre „Reformer“ überzeugt, dass ausschließlich durch Zwang, Druck, Unsicherheit und Stress die Mitarbeitenden bewegt werden können, jedoch nicht durch Motivation.

5. Gelebte Fehlerkultur:

Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Bei dieser Reform wird leider sehr viel (auch sinnlos) gehobelt. Dass das Ressort bisher schon eher eine mangelhafte Fehlerkultur pflegte, ist zumindest den Betroffenen bekannt. Dass nunmehr offenkundig gravierende Fehler betreffend die Aufbau- und Ablauforganisation schöngeredet bzw. negiert werden, ist mehr als bedenklich und zeugt von erheblicher Schwäche in Angelegenheiten des Change-Managements.

6. Führungskräfte und ihre Glaubwürdigkeit:

Führungskräfte sind gut beraten, die Vor- und Nachteile einer Organisationsanpassung offen, transparent und ehrlich zu kommunizieren. Die Frau Bundesminister hat in ihrer ersten Ministerweisung (wohl auch bedingt durch die wenig sachgerechte Beratung seitens ihrer „Reformer“) festgehalten, dass niemand einen besoldungsrechtlichen Nachteil haben soll. Nach Vorliegen der ersten Ergebnisse zu den Organisationsplanverhandlungen mit dem BMKÖS ist diese Aussage als unzutreffend zu bewerten. Denn tatsächlich verlieren ca. 40 Prozent der Mitarbeitenden (wohlgemerkt der Zentralstelle!) bei gleichem Arbeitsumfang und gleicher geforderter Bearbeitungsqualität, dies zudem bei einer Reduktion der Arbeitsplätze um ca. 15 Prozent, zumindest eine Funktionsgruppe. Wie stark diese Abwertungen der Arbeitsplätze die Angehörigen der GDLV treffen wird, kann derzeit noch gar nicht abgeschätzt werden. Durch die Nachordnung des bisherigen Gene-

ralstabes (jetzt GDLV) werden die betroffenen Mitarbeitenden mit dem Verlust von wohl sogar zwei Funktionsgruppen rechnen müssen, weil gem. Anlage 1 zum BDG-1979 Arbeitsplätze dieser Ebene jedenfalls geringer zu bewerten sind, als solche der Zentralstelle.

Leider hat auch der Zentralausschuss grünes Licht für diese Organisationsänderung gegeben, obwohl mehrere Dienststellenausschüsse schwere Bedenken geäußert hatten. So sind viele Abläufe und Zuständigkeiten bis heute nicht geregelt. Die Dienstbehörde arbeitet nach der alten (rechtskonformen) Organisation. Die Zentraleitung und die GDLV (als fiktive Organisation) müssen sich jedoch an „Schattenprozesse“ halten, was verwaltungsrechtliche Probleme mit sich bringt. Viele Betroffene wissen nicht so recht, wer wirklich Disziplinarvorgesetzter ist, welche Zeitordnung gilt, wer letztlich weisungsbefugt ist, wer verwaltungskonform z.B. den Erholungsurlaub genehmi-

kordieren müssen. Die GDLV verfügt auch nicht über einen Stab, der die entsprechenden stabsdienstlichen Beiträge konzentriert bearbeiten könnte und somit den Einsatz der verbundenen Kräfte bzw. den Kampf der verbundenen Waffen gewährleisten würde. Die Verbände des ÖBH wiederum müssen sich „herauspicken“, wer wofür zuständig sein könnte und sind gezwungen, für lediglich ein Vorhaben dann meist differenziert mehrere Anträge an die jeweiligen Direktionen zu stellen. Werden Geschäftsstücke oder Anträge in den Umlauf gebracht, so ist jedenfalls ein regelrechtes „Stabs-Ping Pong“ zu starten. Wer letztlich die (ungeteilte) (Kdt-)Verantwortung trägt, weiß niemand.

Die Idee, Kompetenzen zu konzentrieren, ist grundsätzlich zu begrüßen. Dass hierbei jedoch die o.a. Grundprinzipien der Organisationslehre gebrochen werden, stimmt bedenklich bzw. ist erstaunlich. Offensichtlich wurde verabsäumt, sich den

Das Bundesheer muss zeitnah zum glaubwürdigen Garanten für die Aufrechterhaltung der Souveränität Österreichs werden, wie dies die Bundesverfassung fordert.

gen darf, usw. Das wissen offensichtlich auch nicht jene, die diese Reform zu verantworten haben, denn mehrere Anfragen der Personalvertretung zur Klarstellung von Zuständigkeiten und Verwaltungsabläufen wurden bis heute nicht beantwortet. Wer konkret wofür zuständig ist, bleibt sicherlich noch länger ein Mysterium.

Matrixorganisationen eignen sich besonders gut für digitalisierte junge Unternehmen (z.B. Start-Ups). Wie man sich vorstellt, in einer Matrixorganisation das ÖBH mit seinen Verbänden zu führen, befremdet nicht nur die Angehörigen des ÖBH selbst, sondern auch so manche Angehörigen anderer Streitkräfte sowie interessierte Bürgerinnen und Bürger. Die Direktorinnen/Direktoren der GDLV sind de facto keine Kommandanten/Kommandantinnen, sondern Verwaltungsbeamtinnen/-beamte, die in einer Matrixorganisation die Einsatzvorbereitung und -führung im Kollektiv beraten und ak-

voneinander abhängigen Fragen zu stellen, u.a. nämlich, wie die Aufgabenteilung stattfindet und welche Hierarchien sowie Zuständigkeiten sich daraus ergeben und wie die Abläufe in der Leistungserstellung definiert werden sollen.

So ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, warum die Chance verpasst wurde, ein zentrales Kommando für das gesamte Bundesheer zu schaffen und warum Abteilungen, denen eindeutig ministerielle Aufgaben zuerkannt sind (z.B. Streitkräfteplanung, Richtlinienkompetenz), in die Nachordnung verschoben werden.

Viele Bedienstete fragen sich (wenn sie nicht schon in die Resignation getrieben wurden), wie die Staatsaufgabe Landesverteidigung, auch unter Bedacht auf den Krieg in der Ukraine, aus diesem Dilemma ausbrechen könnte. Albert Einstein stellte fest: Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.

Wer also das Falsche perfekt geplant hat und damit das perfekt Falsche geplant hat, kann von sich aus keine Verbesserung erwirken.

Die UGÖD-BMLV fordert die Ressortleitung daher auf:

- ✔ Die Voraussetzungen für das Wiedererlangen der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres durch zeitnahe Beseitigung von Nebenaufgaben (z.B. sicherheitspolizeiliche Assistenzsätze wie das Bewachen von Botschaften und das Überwachen der Grenzräume betreffend die Eindämmung der illegalen Migration) sowie durch intensive Individual- und Kollektivausbildung fokussiert auf die Abwehr- und Schutzoperation und durch zielgerichtete Personalrekrutierung zu schaffen.
- ✔ Die oberste militärische Führungs- und Stabstruktur des Bundesheeres mit einer eindeutigen Kommandantenverantwortlichkeit und eindeutigen Zuständigkeiten wiederherzustellen.
- ✔ Jene Abteilungen der GDLV, welche Richtlinienkompetenz bzw. militärstrategische Aufgaben (z.B. Streitkräfteentwicklung) zugeordnet haben, in die Zentralstelle zu reintegrieren.
- ✔ Die Stärkung der Wehrpflicht einschließlich der Miliz im Kontext zur gesellschaftlichen Entwicklung, zur Digitalisierung und zu modernen technischen Systemen komplex und neu zu überdenken.
- ✔ Die Verwendung von Wehrpflichtigen in der „Systemerhaltung“ zu unterlassen und im Gegenzug Zivilbedienstete einzustellen.
- ✔ Jede Abwertung von Arbeitsplätzen, falls erforderlich auf politischer Ebene, zu unterbinden.
- ✔ Einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts durch Ehrlichkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Reformmaßnahmen zu pflegen.
- ✔ Den Ressortangehörigen eine geeignete Infrastruktur und ein ordnungsgemäßes Dienstumfeld bereitzustellen.

Letztlich muss das Bundesheer zeitnah zum glaubwürdigen Garanten für die Aufrechterhaltung der Souveränität Österreichs werden, wie dies die Bundesverfassung fordert.

Die Ressortleitung wäre jetzt gut beraten, Gestaltende einzusetzen, die einerseits das Wesen und die Kultur der Landesverteidigung verinnerlicht haben und andererseits die Regeln der Organisationslehre sowie des Change-Managements beherrschen.

Otto Strele
Albert Bauer
Engelbert Ponemayr

 ugod.at/das-reform-dilemma

Die seltsamen Rechenkünste der Bundesregierung



Die Bundesregierung kündigte an, dass das Budget für die Landesverteidigung auf ein Prozent des BIP angehoben würde. Das BIP betrug 2021 (Basis für die Berechnung des Budget 2023) rund € 406 Mrd, also sollte das Budget für die Landesverteidigung etwa € 4 Mrd betragen.

Im aktuellen Budgetvoranschlag werden jedoch lediglich € 3,3 Mrd ausgewiesen.

Dazu erklärt uns die Bundesregierung, dass es international üblich sei, auch die Pensionen/Ruhestandsbezüge der Soldatinnen und Soldaten dem jeweiligen dortigen Landesverteidigungsbudget zuzurechnen. Erstaunlich ist, dass die hierfür erforderlichen Ansätze in Österreich im Budget des Sozialministeriums (rd. € 700 Mio) veranschlagt sind und sohin keinesfalls der Landesverteidigung zugerechnet werden dürfen.

Faktencheck:

Zutreffend ist, dass in einigen Staaten mit Berufsarmee ein Teil der Pensionen aus dem dortigen Militärbudget bezahlt wird. Genauer gesagt, werden die Soldatinnen und Soldaten, welche teilweise deutlich vor dem jeweiligen gesetzlichen Pensionsalter „pensioniert“ werden, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter weiter aus dem Militärbudget besoldet. Bei Erreichen des Pensionsantrittsalters enden diese Zahlungen jedoch und die staatlichen Pensionskassen (aus dem allgemeinen Sozialbudget) übernehmen die weiteren Zahlungen.

Allerdings ist das Pensionsantrittsalter von Soldatinnen und Soldaten in Österreich wesentlich höher und liegt derzeit überwiegend bei 62 oder 63 Jahren. International vergleichbar wäre es also, wenn man „ehrlicherweise“ lediglich diese 2 bis 3

Die Tageszeitung „Der Standard“ fragte bei BMF und BMLV, welche Kosten die „Pensionen“ der Soldatinnen und Soldaten tatsächlich ausmachen. Die Frage konnte nicht beantwortet werden.

Jahre (bezogen auf das Regelpensionsantrittsalter von 65 Jahren) zum Landesverteidigungsbudget dazurechnen würde. Dies ergäbe dann noch jedenfalls einen wesentlich geringeren Ansatz als die o.a. € 700 Mio.

Übrigens hat die Tageszeitung „Der Standard“ beim BMF und beim BMLV angefragt, welche Kosten die „Pensionen“ (= Ruhestandsbezüge) der Soldatinnen und Soldaten denn tatsächlich ausmachen. Die Frage konnte weder von da noch von dort beantwortet werden.

Interessant für die Weiterentwicklung des ÖBH ist ausschließlich jener Anteil am Budget, der für Investitionen v.a. in das Personal, die Ausbildung, die Rüstungsgüter und die Infrastruktur dem Ressort zur Verfügung steht, jedoch nicht Scheinzahlen, über die das Ressort nicht einmal verfügen darf und kann.

Und eines darf an dieser Stelle nicht vergessen werden, nämlich, dass nicht nur die Inflation von ca. 10%, sondern auch z.B. die hohen Energiekosten die Kaufkraft enorm schmälern.



Ottokar JINDRICH



Zweiter stellvertretender Vorsitzender UGÖD-BMLV

Referatsleiter Umweltschutz, Ökologie und Nachhaltigkeit/Generaldirektion Landesverteidigung/Direktion 7

1987 begann meine Ausbildung im Versorgungsregiment 2 in GRAZ und in der Verfügungskompanie in WIEN. Damit verbunden war die Mitarbeit im Büro für Umweltschutzangelegenheiten im Kabinett des Bundesministers für Landesverteidigung. 1990 wurde ich Referatsleiter im Büro für Umweltschutzangelegenheiten, 1992 stellvertretender Abteilungsleiter und ab 2000 Leiter der Abteilung Umweltschutz in der damaligen Sektion III (Ausbildung). Ab 2002 war ich als Referatsleiter in der Abteilung Logistische Unterstützung eingeteilt, betraut mit dem Aufgabenbereich Umweltschutz, Ökologie und Nachhaltigkeit. Im Zuge der Reorganisation ist mein Fachdienst seit Juli 2021 der Generaldirektion Landesverteidigung/Direktion 7 zugeordnet.

Warum engagiere ich mich bei der UGÖD?

In meinen frühen Berufsjahren wurde mein Idealismus und mein Engagement in Bezug auf das Wohlbefinden der Bediensteten in Verbindung mit ihrem täglichen Arbeitsumfeld auf eine große Bewäh-

rungsprobe gestellt. Vieles war von nicht nachvollziehbaren, aber bereits langjährig eingeführten „Regeln“ gesteuert und geprägt, viele wurden davon nicht für das Wohl der Bediensteten ausgelegt.

Dienstnehmervvertretungen wirkten wenig couragiert und bisweilen zahnlos. Vieles war parteipolitisch bestimmt oder von Eigeninteressen und persönlichen Befindlichkeiten geprägt.

Um eine Wende herbeizuführen, bot sich 2014 die Mitarbeit in der UGÖD als unabhängige, sachlich bestimmte, transparente und mitarbeiterinnen- und mitarbeiterorientierte Organisation an.

Meine Ziele sind:

Für die Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als kompetenter Ansprechpartner aufzutreten und diese bestmöglich zu vertreten.

- ✓ Missstände aufzuzeigen und abzustellen,
- ✓ den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gefühl vermitteln, dass jemand für sie da ist und ihre Anliegen ernst nimmt und vertritt,
- ✓ unsere Arbeit als unabhängig, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehend, zu vermitteln und Vertrauen aufzubauen.

Kontakt

MinR Dr. Ottokar JINDRICH, MAS MSc
Dion7/GDLV
Roßauer Lände 1, 1090 WIEN
ottokar.jindrich.6@bmlv.gv.at
+43 50201 10 23230
+43 664 622 1323

Otto STRELE



Referent Offiziersangelegenheiten

Evaluierungsdirektor ABCAbw in der Dion Fäh&GSPI

1983 bin ich als EF zum LWSR 61 in Innsbruck eingerückt. Nach Absolvierung der TherMilAK fand ich mehrjährige Verwendungen als ABC-Abwehrzugs- und -kompaniekommandant in Hörsching (MilKdo OÖ). Ich nahm an mehreren Auslandseinsätzen im Rahmen von humanitären Hilfeleistungen u.a. in Polen, Albanien, der Türkei und Taiwan teil und wurde danach in die Zentralstelle des BMLV versetzt, um in den Verwendungen als Planungsoffizier, Referatsleiter in der Bereitstellung, Sonderprüfer in der Revision und heute als Evaluierungsdirektor in der GDLV tätig zu sein.

Warum engagiere ich mich bei der UGÖD?

Zu Beginn meiner militärischen Laufbahn sah ich in der Personalvertretung wenig Positives. Ich meinte dies „Einrichtung“ behindere eher den Dienst anstatt ihn zu fördern.

Im Laufe der Jahre änderte sich meine Einstellung allerdings grundlegend. Je mehr Einblick ich in die Abläufe des Ressorts gewann, desto kritischer wurde meine Einstellung gegenüber den Entscheidungen der Leitungsverantwortlichen, welche mir häufig willkürlich erschienen (und erscheinen) und tatsäch-

lich die Ursachen für die tiefen Gräben zwischen den einzelnen Offizierszweigen, Unteroffizieren, Chargen, den Zivilbediensteten, Lehrlingen wie auch Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten sind. Die Einzigen, die diesen Umständen - meiner Meinung nach - entgegenreten können, sind jene, die das (Dienst-)Recht für die Bediensteten (und gleichzeitig für die Organisation) vertreten und durchzusetzen versuchen. Und das ist die Personalvertretung!

Letztlich konnte ich nicht länger „zusehen“ und beschloss, mich aktiv in die Gestaltung des Ressorts (und daher für die Anliegen der Bediensteten) einzubringen. Da ich mich von allen politischen Zwängen und Befindlichkeiten, die mitverantwortlich für die vorliegenden Missstände sind, unbedingt fernhalten will, schloss ich mich den „echt und wirklich Unabhängigen“ an.

Meine Ziele sind:

- ✓ meine Stimme ohne Zögern und Zaudern zu erheben, um Unrechtszufügung gegenüber den Bediensteten abzuwehren,
- ✓ die alten, rückschrittlichen, rückständigen und verstaubten Einstellungen, v.a. auch betreffend die **Entwicklung des Offizierskorps**, gegen eine zeitgemäße, wirkungs-, erfolgs- und zukunftssträchtige Orientierung zu ersetzen und
- ✓ einen Beitrag zur (dienstlichen) Zufriedenheit unter allen Mitarbeitenden des Ressorts (v.a. auch unter dem Offizierskorps) zu leisten.

Kontakt

Oberst Otto STRELE, MSD
EvalDir ABCAbw/Dion Fäh&GSPI
Roßauerlande 1, 1090 WIEN
otto.strele@bmlv.gv.at
+43 664 622 1621

Hubert KUCHER



Referent für Unteroffiziersangelegenheiten

Technischer Unteroffizier und Prüfmeister beim KdoFLgrSys/PiB2

Ich bin mit einer Unterbrechung von 12 Jahren seit 1989 beim ÖBH. Meine Karriere begann als GrpKdt in der Khevenhüller-Kaserne in Lendorf bei Klagenfurt. Nach einer zwölfjährigen Selbstfindungsphase startete ich von neuem und versah knapp zwei Jahre beim LfzRt&ABCAbwZg (Flughafenfeuerwehr) in Langenlebarndienst. Im Oktober 2009 wechselte ich zum PiB2 in die PiKp (gebbwgl) nach Salzburg und war dort als GrpKdt sowie ZgKdt für die Ausbildung von GWD und PiAD zuständig. Das KdoFLgrSys wurde im Dezember 2017 zu meiner neuen Dienststelle, an welcher ich bis heute als Technischer Unteroffizier und Prüfmeister für den Bereich Sondercontainer tätig bin.

Warum engagiere ich mich bei der UGÖD?

Im Laufe meines bewegten Soldatenlebens war ich mit Anträgen auf Versetzung und verschiedenen anderen Situationen, in welchen eine Hilfestellung von Seitens der Personalvertretung hilfreich gewesen wäre, konfrontiert. Als recht unerfahrener Soldat in diesem Bereich habe ich natürlich auf die

Aussagen von diversen Personalvertretern vertraut und wurde auch enttäuscht. Die einzige Sicherheit war der jährlich eingehobene Gewerkschaftsbeitrag, darauf habe ich mich „verlassen“ können.

Als im Jahr 2017 ein Kamerad von der UGÖD auf mich zukam und mich auf eine Mitarbeit ansprach, war ich sehr skeptisch, habe es mir mehrere Monate überlegt und in dieser Zeit viele Informationen über die UGÖD eingeholt, was mich dann doch zu dem Entschluss gebracht hat, meinen Beitrag transparent und parteilos aktiv für andere Bedienstete zu leisten.

✓ **Meine Ziele sind:**

- ✓ Parteilos und transparent für die Anliegen aller Ressortangehörigen, unabhängig von der dienstrechtlichen Stellung, des Geschlechts oder der politischen Orientierung einzutreten,
- ✓ das korrekte Zwischenmenschliche zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu fördern und
- ✓ mit allen mir zur Verfügung stehenden Mitteln, nach bestem Wissen und Gewissen, für Gerechtigkeit und kameradschaftliches Miteinander zu sorgen.

Kontakt

OSTv Hubert KUCHER
TUO & PrMst
Schwarzenbergkaserne
5071 WALD bei SALZBURG
hubert.kucher@bmlv.gv.at
+43 50201 80 80 31802

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.

Behindertenvertrauenspersonen



Was macht die Behindertenvertrauensperson?

Den meisten Bediensteten ist die Personalvertretung bekannt, ihr Wirken und die Hilfe, die man vom Dienststellausschuss (DA) bekommt. Nur die wenigsten Kolleginnen und Kollegen hingegen wissen über die Behindertenvertrauensperson (BVP) und deren Tätigkeit Bescheid. Sie nimmt nicht nur die Interessen von Bediensteten mit Behinderung wahr, sondern ist stets bemüht, sich für Chancengleichheit und Inklusion einzusetzen. Primäre Aufgaben wie Beratung und Unterstützung der Zielgruppe dienen der gesetzlich vorgegebenen Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen. Dazu zählt auch die Überwachung der Einhaltung des Behinderteneinstellungsgesetzes an der Dienststelle.

Wo gibt es Behindertenvertrauenspersonen?

Leider gibt es nicht überall eine solche Behindertenvertrauensperson, denn die gesetzlichen Regeln besagen, dass erst ab fünf begünstigt Behinderten an einer Dienststelle (mindestens 50% Grad der Behinderung) eine BVP zu wählen ist. Ab 15 begünstigt behinderten Bediensteten ist dann zusätzlich noch eine Stellvertretung zu wählen. Die Wahlen der BVP finden alle 5 Jahre idealerweise zusammen mit den Personalvertretungswahlen statt. Die BVP haben das Recht, an jeder DA-Sitzung teilzunehmen, verfügen jedoch nicht über ein Stimmrecht, auch dann nicht,

wenn über Anträge und Anliegen von Bediensteten mit Behinderung entschieden wird. Diese absurde Regelung sollte dringend reformiert werden.

Qualifikation und Haltung

Das Anforderungsprofil für Personen, die sich der Wahl zur BVP stellen können, bringt es mit sich, dass sie mit einem sehr speziellen Bereich, den nur wenige gut oder überhaupt kennen, vertraut sein müssen. Deshalb erlaubt das Behindertensteinstellungsgesetz nur begünstigt Behinderten sich zur BVP wählen zu lassen. Nur solche Personen bringen die nötige Sensibilisierung und Eigenerfahrung mit, um diese wichtige Tätigkeit gut auszuüben. Die BVP ist die **erste Ansprechperson für Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung** und eine kompetente Hilfe für jeden Dienststellausschuss. Lehrgänge des VÖGB (Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung) sorgen für weiterführende Ausbildungen, die hohes Kompetenzniveau garantieren.

Trotz oftmals starker emotionaler Belastung machen wir Behindertenvertrauenspersonen unsere Arbeit sehr gerne. Insbesondere im Fall von beabsichtigten Kündigungen stellt es eine große Herausforderung dar, Kolleginnen und Kollegen im Zuge von Verhandlungen beim Behindertenausschuss im Sozialministerium zu begleiten. Auch wenn ein erweiterter Kündigungsschutz existiert, ist es nach erfolgreicher, begleitender Hilfe ein wunderbares Gefühl, das Strahlen im Gesicht jener Menschen zu sehen, die ihren Arbeitsplatz behalten dürfen. Ich möchte den Erfahrungsschatz, den diese Tätigkeit mit sich bringt, nicht missen. Wir kämpfen für Chancengleichheit und Inklusion und darin liegt der Wesenskern der Arbeit einer Behindertenvertrauensperson.

Manfred Pacak
Stv. Vorsitzender UGÖD
Referat für Menschen mit Behinderung

2. PV-Schulung der UGÖD-BMLV 2022



Vom 28. bis 29. September 2022 versammelten sich zum zweiten Mal im Jahr 2022 die Personalvertreterinnen und Personalvertreter (auch künftige) der UGÖD-BMLV im Schlosshotel ZEILLERN, um sich über Strategien der UGÖD-BMLV, das Personalvertretungsrecht und Gender Diversity informieren zu lassen. Als Location der Schulung wurde wiederum das Schlosshotel ZEILLERN gewählt, dessen Team uns wieder eine hervorragende Bewirtung und Betreuung zugutekommen hat lassen.

Die PV-Schulung begann am 28. September 2022 um 09:45 Uhr mit der Begrüßung und Einweisung durch den Bundesvorsitzenden, OStWm Jürgen GRUBER, der um 10:00 Uhr das Wort an Obst Otto STRELE übergab.

Strategien der Personalvertretung

Obst STRELE setzte gleich das erste Schwergewichtsthema, indem er mit Strategien für die Personalvertretung durch die UGÖD-BMLV startete. Da es sich dabei um ein Themenstellung handelt, welche auch „Nachdenk- und Sitzzeiten“ benötigt, wurde das Thema auf drei Teile gesplittet.

Im ersten Teil ging es um die Grundlagen – Was benötigt man, um eine Strategie zu entwickeln und umzusetzen, sowie welche Möglichkeiten gibt es dafür? Nach dem ersten Teil zur Strategie und einer kleinen Stärkung am Vormittag ging es mit dem Personalvertretungsrecht durch Obst Engelbert PONEMAYR weiter. Er trug bereits bei der ersten Schulung im Juni dieses Rechtsthema vor und setzte nunmehr mit mehreren Fallbeispielen fort. Wie bereits bei der Schulung im Juni verzichtete er dabei vollständig auf audio-visuelle Vortragsbehelfe,

wodurch die Teilnehmenden ständig gefordert waren, sowohl mitzuarbeiten wie auch konzentriert dem Inhalt zu folgen. Im zweiten Teil der Strategie, welche an das Personalvertretungsrecht anschloss, wurde durch Obst STRELE den Teilnehmenden dargelegt, wofür man eine Strategie überhaupt benötigt und wie man diese erarbeitet. Damit schloss der erste Tag unserer Schulung mit abendlicher Kameradschaftspflege und dem Nachbesprechen der Themen.

Der zweite Tag begann um 08:20 Uhr mit einem Gruppenfoto, bevor der letzte Vortragsteil zur Strategie folgte.

Gender Diversity

Vzlt Helmut HUBER von der Heeresunteroffiziersakademie startete seinen Vortrag mit der Erklärung, was Gender Diversity überhaupt sei, da viele Teilnehmenden diesen Begriff zwar schon gehört haben und ihn auch ungefähr zuordnen können, aber nicht die vollumfängliche Bedeutung kennen. Vzlt HUBER brachte in seinem vier stündigen Vortrag dieses Thema näher und die Teilnehmenden waren mit Interesse und Einsatz bei der Sache. Nach diesen vier Stunden wussten die Teilnehmenden jedoch sehr wohl, dass die Bedeutung von Gender Diversity tatsächlich von wesentlichem Interesse für die Personalvertretung ist. Bei Gender Diversity geht es nicht alleine um Personen, die sich als divers fühlen, vielmehr fallen auch Bereiche wie der Frauenförderungsplan des BMLV oder auch das Gleichbehandlungsgesetz darunter.

Fortsetzung folgt

Am Ende des Vortrages musste festgestellt werden, dass vier Stunden für ein derart umfangreiches Thema eindeutig zu wenig waren und es wurde eine Fortsetzung bei den nächsten Schulungen vereinbart.

Die zweite PV-Schulung im Jahr 2022 war ein voller Erfolg, was auch an den Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, an der Mitarbeit wie auch am Einsatz erkennbar war. Ein besonderer Dank geht an die Vortragenden sowie an den Kommandanten der HUAK, ObstdG Mag. Klaus KLINGENSCHMID, welcher den Vortrag zur Gender Diversity ermöglichte, sowie an das gesamte Team des Schlosshotels ZEILLERN.

Jürgen Gruber

