



Fachkräftemangel

Schluss mit dem Gejammer



Ing. Werner Nabicht

Wissen zu verlieren, ist nicht machbar!

FSG

teamwork

Das Mitglieder-Magazin der Hauptgruppe 1

1/2023

Altersteilzeit ✓ 4-Tage-Woche ✓ Work-Life-Balance ✓

Die Zukunft der Arbeit

Warum wir flexible Arbeitszeitmodelle brauchen

PLUS
Arbeitssoziologe
Dr. Jörg Flecker
im Interview



Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1.



SPASS & GENUSS BEIM SPIELEABEND AM KSV

**FREITAG
IST SPIELETAG!**
ab 27. Jänner 2023
jeden letzten Freitag
im Monat*

Ob lustiges Partyspiel oder anspruchsvolles Strategie-Spiel, kurze Spieldauer oder längeres Tüfteln, unter den **über 50 Spielen** ist sicherlich mindestens eines dabei, das Ihren Geschmack trifft und wahrscheinlich ebenfalls eines, das Sie immer schon einmal ausprobieren wollten. Hans Mostböck, selbst passionierter Spieler und leidenschaftlicher Spieleerklärer, bringt Klassiker wie Siedler, Wizard, Heckmeck sowie neue Spiele der letzten Jahre mit. Für gute Verpflegung neben dem Spielespaß ist für Sie in unserem Restaurant gesorgt. **Keine Voranmeldung notwendig, Eintritt frei!**

TERMINE: ab 27. Jänner 2023, immer am letzten Freitag im Monat (*außer Juli)
Jeweils von 16:00 bis 22:00 Uhr

Alle Termine, Infos zur Anfahrt und gratis Parkmöglichkeiten sowie die gesamte Spielereihe finden Sie unter www.ksv-wien.at/spieleabend



HG 1-Service & rasche Info

Dienstrecht

Julia Fichtl

julia.fichtl@wien.gv.at

Kurt Mrzena-Merdinger

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at

Pensionsrecht

Günter Unger

guenter.unger@wien.gv.at

Margit Pollak

margit.pollak@wien.gv.at

Frauen, Jugend & Diversität

Regina Müller

regina.mueller@wien.gv.at

Kollektivverträge & Soziale Arbeit

Elisabeth Jarolim

elisabeth.jarolim@wien.gv.at

Organisation & Veranstaltungen

Michael Witzmann

michael.witzmann@wien.gv.at

Mitgliederanfragen & -betreuung

Nikolaus Borbely

nikolaus.borbely@wien.gv.at

Michael Lewisch

michael.lewisch@wien.gv.at

Nähere Informationen entnehmen Sie bitte
unserer Homepage www.hg1.at



Liebe Leserin, Lieber Leser,



BILD: © RENEDEL MISSIER/AGC

**Karin Zauner-
Lohmeyer**

Chefredakteurin
teamwork

wie sieht die Zukunft der Arbeit aus? Welche Arbeitszeitmodelle brauchen wir in der Stadtverwaltung, um im Kampf um die „besten Köpfe“ mithalten zu können? Das sind Fragen, mit denen sich diese teamwork-Ausgabe auseinandersetzt. Inhaltlicher Ausgangspunkt war Minister Kochers „Sager“ im Kurier: „Wenn Menschen freiwillig weniger arbeiten, dann gibt es weniger Grund, Sozialleistungen zu zahlen.“ Arbeiten in Teilzeit sei laut Kocher „ein Privileg“.

„Privilegiert“ sind demnach vor allem die Frauen. Von ihnen arbeiten 49,6 Prozent, rund 900.000, in Teilzeit. Warum ist das so? Weil sich die Frauen nach wie vor mehrheitlich um die Kinder und ältere Angehörige kümmern und daher oft gar nicht Vollzeit arbeiten gehen können. Wir dürfen nicht vergessen: Es sind noch immer die Frauen, die meist ihre berufliche Karriere der Familie komplett unterordnen, weil es – vor allem außerhalb Wiens – massiv an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen mangelt. Und in der Pension kämpfen diese Frauen dann aufgrund fehlender Versicherungszeiten mit Altersarmut. Wow! Was für ein „Privileg“!

Über Kochers Vorstoß ärgert sich auch der liebe Wendelin, unser Querräucher (S. 9). Für ihn ist die mediale Abwertung von Teilzeitkräften ein neoliberaler Testballon, ein dreister Versuch, Grenzen zu verschieben.

Wir steuern in Österreich auf eine Zukunft zu, in der es zu wenige Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt, weil die Baby-Boomer-Generation in den nächsten Jahren in den Ruhestand geht. Wie die Stadt als Arbeitgeberin im Wettbewerb um Arbeitnehmer*innen noch besser bestehen könnte, erklärt Arbeitssoziologie Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker im Interview (S. 6–8). Aus Sicht von Manfred Obermüller braucht es auf jeden Fall neue Zugänge zum Thema Arbeitszeit. Er fordert in seinem Leitartikel (S. 5) die Dienstgeberin auf, über eine 4-Tage-Woche nachzudenken sowie die Rahmenbedingungen für das Konsumieren von Altersteilzeit zu verbessern – im Sinne von Ermöglichen statt Verhindern.

Viel Spaß beim Lesen!

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz **Impressum Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:** FSG in der younion _ Die Daseinsgewerkschaft - Landesgruppe Wien - Hauptgruppe 1, 1010 Wien, Zelinkagasse 4/3, Tel.: 01-4000 83710, DVR.Nr. 0046655, ZVR.Nr. 576 43 93 52 **Vorsitzender:** Manfred Obermüller **StV:** Margit Pollak, Günter Unger **Redaktionskomitee:** Stephanie Grguric, Peter Müller, Regina Müller, Manfred Obermüller, Beate Orou, Gerhard Pledl, Margit Pollak, Angelika Schleinzer, Felix Steiner, Günter Unger, Andreas Walter, Michael Witzmann **Chefredaktion:** Karin Zauner-Lohmeyer **Layout:** esberger | strategie & kommunikation **Erscheinungsort:** Wien **Erscheinungsart:** mindestens vier Mal jährlich

Hersteller: Druckerei Jentzsch, 1210 Wien

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung des Herausgebers übereinstimmen.

Jede Vervielfältigung von Texten und/oder Fotos bzw. Illustrationen ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Coverfotos: DEPOSITFOTOS, René Del Missier, Gerhard Kodym

Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens, Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH, UW-Nr. 790



Korruptionsskandal als **Chance**

Der Korruptionsskandal im Europäischen Parlament hat dem Ruf der gesamten Institution geschadet. Das Parlament muss in die Offensive gehen und seine Transparenzregeln verstärken.



BILD: © ROBERT RUDA

Thomas Kattnig
Mitglied des Bundespräsidiums der youunion, Bereichsleiter EU und Internationales der youunion_Die Daseinsgewerkschaft, Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss

Mindestens drei hochrangige politische Amtsträger*innen sind in einen Korruptionsskandal verwickelt. Meldungen wie diese gab es in den letzten Jahren in vielen europäischen Ländern und besonders in Österreich leider immer wieder. Nach zahlreichen Korruptionsfällen auf nationaler Ebene wurden nun mehrere Europaabgeordnete der Korruption beschuldigt. Der Ex-Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments, Eva Kaili, sowie den beiden Europaabgeordneten Andrea Cozzolino und Marc Tarabella wird vorgeworfen, in den als „Katargate“ bekanntgewordenen Korruptionsskandal rund um geheime Zahlungen aus Drittstaaten wie Katar und Marokko verwickelt zu sein. Im Zentrum der Anschuldigungen steht die NGO „Fight Impunity“ des Ex-Abgeordneten Pier Antonio Panzeri, welche die Zahlungen getätigt haben soll. Panzeri hat mittlerweile gestanden und kooperiert mit den Behörden bei der Aufarbeitung des Falls.

Transparenzoffensive

Während Panzeri als Kronzeuge die strafrechtliche Aufbereitung von „Katargate“ vorantreibt, arbeitet man im Europäischen



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / SYMBIOT

Der Schock im EU-Parlament sitzt tief und erfordert rasche weitreichende Reformen

Parlament mit Hochdruck am institutionellen Umgang mit dem Skandal. Eva Kaili wurde bereits kurz nach Bekanntwerden des Skandals ihres Amtes als Vizepräsidentin enthoben, die Immunität aller drei beschuldigten Abgeordneten wurde aufgehoben.

Die bisherigen Entwicklungen im „Katargate“-Skandal zeigen, dass es sich hier primär um persönliches Fehlverhalten handelt. Anders als bei jüngsten Skandalen in Österreich gibt es keine Anzeichen für strukturelle Probleme. Darüber hinaus sind die Transparenzregeln des Europäischen Parlaments schon jetzt deutlich stärker als jene der meisten nationalen Institutionen. Trotzdem muss das Parlament die Gelegenheit nutzen, und lange geforderte strukturelle Veränderungen in Angriff nehmen, wenn es sich vom Schaden am eigenen Ruf erholen will.

Dafür sind neben der vollen Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden drei Punkte zentral:

1. Ausweitung des bestehenden Transparenzregisters – Aktivitäten von Vertreter*innen aus Drittstaaten müssen zukünftig erfasst werden
2. Verpflichtende Offenlegung aller Treffen mit Lobbyverbänden
3. Einrichtung eines neuen unabhängigen EU-Ethikgremiums

Der „Katargate“-Skandal hat gezeigt, dass in den starken Transparenzregeln des Parlaments nach wie vor Schlupflöcher bestehen. Wenn diese mit den nun geplanten Reformen geschlossen werden, kann das Parlament das Vertrauen der Bürger*innen in die EU und ihre Institutionen zukünftig nicht nur wiederherstellen, sondern stärken.

thomas.kattnig@youunion.at

**Schlupflöcher schließen und
Transparenz weiter verbessern.**

Eine 4-Tage-Woche einführen, Altersteilzeit besser managen

Wir brauchen neue Arbeitszeitmodelle!

Was ist wirklich wichtig im Leben? Die Pandemie hat die Einstellung zur Arbeit verändert – auch bei uns im Magistrat. Viele wünschen sich mehr Zeit für die Familie und für privates Engagement. Vor allem die älteren Kolleg*innen wollen mehr Zeit für Erholung, Bewegung oder einfach nur „für sich“ haben und vor allem mehr Zeit mit den Enkelkindern verbringen. 40 Stunden Arbeit sind für manche ältere Mitarbeitende gar nicht mehr gut bewältigbar.



Manfred Obermüller
Vorsitzender
Hauptgruppe 1

BILD: © PHILIPP SCHUSTER/ING

profitierten von der Altersteilzeit vor allem dann, wenn das Personal frühzeitig aufgenommen wird, damit die älteren Arbeitnehmer*innen ihre Nachfolger*innen einschulen können. Ziel ist es, eine Win-win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen – im Sinne einer gelebten, sozialen Nachhaltigkeit!

Damit die Stadt Wien für junge Arbeitnehmer*innen noch attraktiver wird, müssen wir ganz generell über das Thema der Arbeitszeit nachdenken und die Rahmenbedingungen verbessern.

Von der Gewerkschaft beharrlich gefordert, gibt es seit 2020 das Modell der Altersteilzeit im Magistrat. Sie soll ein Mehr an Work-Life-Balance im Alter ermöglichen. Die Idee: Mit kürzeren Arbeitszeiten kann es gelingen, erfahrene Kolleg*innen bis zur Pensionierung im Dienst zu halten, um den Wissenstransfer zwischen Alt und Jung sicherzustellen. Eine höchst sinnvolle Maßnahme für eine Stadtverwaltung, in der bis 2030 rund 9.600 Bedienstete in den Ruhestand gehen werden. Klingt in der Theorie gut, wird aber in der Praxis anders gelebt. Leider.

Die Altersteilzeit scheitert oft an der beharrlichen Grundhaltung der Dienststellenleitungen, in deren Ermessen es liegt, die Altersteilzeit zu genehmigen. Aussagen wie: „Altersteilzeit? Bei uns gibt es das nicht!“ sind völlig indiskutabel! Willkür hat beim Thema Altersteilzeit keinen Platz! Altersteilzeit darf auch nicht zu einem Eliten-Programm werden. Was es braucht, sind Dienststellenleitungen und Führungskräfte, die bereit sind, in der Personalpolitik vorausschauend und nachhaltig zu denken und Arbeit flexibler zu organisieren. Die Dienststellen

Wir brauchen Jobs mit weniger Stunden bei der Stadt Wien, die auch für Menschen mit Betreuungspflichten (Eltern, pflegende Angehörige etc.) oder in Ausbildung interessant sind.

Obwohl die Stadt Wien den Großteil der Leistungen an den fünf Werktagen erbringt, müssen längere Freizeitblöcke möglich sein, auch eine 4-Tage-Woche. Und klar ist auch, dass nicht immer die Freitage oder Montage die freien Tage sein können. Wir werden als Stadt Wien einfach flexibler werden müssen. Wir brauchen neue Arbeitszeitmodelle im Magistrat und Führungskräfte, die hinter diesen Modellen stehen. Im Sinne von Ermöglichen statt Verhindern! Es darf nicht am Budget scheitern.

manfred.obermueller@wien.gv.at

„Ziel ist es, eine Win-win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen!“

Was sind die wirklichen Bullshit-Jobs?

Wie es gelingt, mehr junge Menschen für die öffentliche Verwaltung zu begeistern, und warum kürzere Arbeitszeiten zum Klimaschutz beitragen, erklärt Arbeitssoziologe Jörg Flecker im Interview.



BILD: © REMÉDÉE/SERHIGI

Karin Zauner-Lohmeyer
Chefredakteurin
teamwork

Karin Zauner-Lohmeyer: Hat sich die Rolle der Arbeit im Laufe der vergangenen 100 Jahre verändert?

Jörg Flecker: Ja, es hat deutliche Veränderungen gegeben. All das, was man von der Arbeit erwartet, welche Ansprüche man an die Erwerbsarbeit hat, ist jedoch abhängig von der gesellschaftlichen Klasse, vom Beruf und der Qualifikation. Man muss immer dazu sagen, von wem man im Kontext mit Arbeit spricht. Redet man von der Arbeiterklasse, oder von anderen Personen? Aber insgesamt sehen wir, dass ab den 1970er-Jahren zu den „Pflichterfüllungswerten“ auch hedonistische Werte dazugekommen sind.

Was genau ist damit gemeint?

Man sieht generell an den Wertestudien, dass der Stellenwert der Arbeit gegenüber der Familie, den Freunden und der Freizeit etwas abgenommen hat – nicht dramatisch, aber eben doch. Und man sagt über die jüngeren Generationen heute, dass sie sich nicht so sehr vom Beruf auffressen lassen wollen, wie sie das bei den Eltern beobachtet haben.

Ist das Verhältnis zur Arbeit anerzogen?

Das Aufwachsen in einem bestimmten Elternhaus macht sehr viel aus. Wo man herkommt, das beeinflusst sehr stark, wie man sich Arbeit vorstellt, ob körperliche Arbeit oder Computerarbeit etc., und welche Ansprüche man an die Erwerbsarbeit stellt.

Wo sehen Sie Herausforderungen beim Thema Arbeit im öffentlichen Sektor?

Im öffentlichen Dienst wurde in den vergangenen Jahren eingespart, und die Anstellungsbedingungen haben sich verändert. So ist es auch dort zur Prekarisierung gekommen. Es gibt heute viele Praktika und auch Leiharbeit. Die mittlerweile sehr knappe Personaldecke ist problematisch. Ein höherer Personalstand und Personalreserven wären wichtig, um Krankenstände zu bewältigen und die Beschäftigten gesund zu halten.

Im öffentlichen Dienst wird mit der Personalsuche meist erst dann begonnen, wenn der zu ersetzende Kollege oder die Kollegin bereits in Pension gegangen ist. Erfahrungswissen geht dadurch verloren.

Das Problem besteht darin, dass das Erfahrungswissen und ältere Beschäftigte abgewertet werden. Man denkt, es sei alles überholt, was Ältere wissen, und sie hätten eh nicht die aktuellen Qualifikationen. Es wird übersehen, wie viel sich Menschen durch die langjährige Erfahrung an Wissen und an Fähigkeiten aneignen. Das ist Wissen, das – allen Wissensmanagementsystemen zum Trotz – nicht in die Computer hineinzubringen ist und von jungen Leuten nicht einfach abgerufen werden kann, wie über Wikipedia oder über das Intranet. Von daher wäre es sehr wichtig, den Jungen mehr Zeit zu geben, für das Ein-

steigen und am Erfahrungswissen der Älteren zu partizipieren. Solche Modelle des Übergangs machen sehr viel Sinn.

Wurde die Bedeutung des Erfahrungswissens für Unternehmen bereits wissenschaftlich untersucht?

Ja, es gibt viele Studien über die Bedeutung des Erfahrungswissens. Immer, wenn rationalisiert wird, wird ein Teil des Wissens zwar kodifiziert, verschriftlicht und landet dann in Programmen und in Handbüchern. Aber es braucht dann wiederum neues Erfahrungswissen, z. B. über den Umgang mit diesen Programmen. Insbesondere bei Dienstleistungen und in der Kundenbetreuung oder dort, wo es um Ermessensentscheidungen geht, ist Erfahrungswissen unglaublich wertvoll.

In manchen Bereichen ist es aus gesundheitlichen Gründen schwierig, den Job bis zur Pension durchzuhalten. Wie sollte man mit diesen Berufen umgehen?

Wir haben vor Jahren einmal für das Arbeitsmarktservice (AMS) eine Idee entwickelt, mit dem Namen „Berufswanderkarte“. Wir haben uns bestimmte Berufsgruppen angesehen. Wenn eine Elementarpädagogin oder eine Kellnerin für sich erkennt, dass sie diesen Job zum Beispiel nur bis zum 50. Lebensjahr schaffen können, was kann sie an Qualifikationen und Erfahrungen aus ihrem Beruf in einen anderen mitnehmen? Wo könnte es



BILD: © MICHAELA BRUCKBERGER/HGT

Jörg Flecker schlägt eine Arbeitszeitgestaltung vor, die sich an den Lebensphasen von Menschen orientiert

für sie hingehen? Ich denke mir: die Stadt Wien ist so groß, hat so viele Beschäftigte, so viele Berufe und so viele Bereiche. Da könnte man vielleicht auch etwas Ähnliches andenken.

Was könnte die Wiener Stadtverwaltung unternehmen, um als Arbeitgeber*in für junge Menschen attraktiver zu werden?

Zunächst sollte man sich die Einstellung der Menschen zum öffentlichen Dienst anschauen. Auf der einen Seite ist die „Staats-hockn“ beliebt, bietet Sicherheit, und auf der anderen Seite wird sie gegenüber der Privatwirtschaft abgewertet. Diese Ambivalenz muss man sich anschauen. Wie kommt es im Freundeskreis an, wenn ich sage, dass ich bei der Stadt Wien beginnen möch-

te. Und das im Verhältnis dazu, wenn jemand erzählt, dass er oder sie zu einem hippen Startup wechselt. Man müsste da auf der ideologischen Ebene arbeiten und die Frage diskutieren: Was sind die wirklichen Bullshit-Jobs? Es braucht eine Hegemonie dafür, dass man sagt: Ja, es gibt viele Jobs, die schick klingen, aber nur wenige erfüllen einen unmittelbaren gesellschaftlichen Sinn. In der Daseinsvorsorge wirst du gebraucht. Da geht es um die Gesundheit der Menschen, da geht es darum, dass sie eine Wohnung haben oder dass sie betreut werden. Da geht es um Themen, die vermutlich wichtiger sind, als das Arbeiten für einen Konzern, dem es darum geht, dass ein paar wenige Kapitaleigner*innen einen höheren Profit erzielen.

Welche Bedeutung hat der Sinn der Arbeit für junge Menschen?

Eine sehr hohe! Wichtig ist jedoch, dass die Arbeit nicht nur gesellschaftlich nützlich, sondern dass die unmittelbare Tätigkeit so gestaltet ist, dass sie tagtäglich als sinnvoll erlebt werden kann. Wenn es so organisiert ist, dass jemand täglich nur ein Formular ausfüllt, dann ist das zwar auch für die Bürger*innen funktional, aber subjektiv wird das als eine sinnlose Tätigkeit erlebt. Die Bürokratie hat immer das Dilemma gehabt, dass sie immer auch als Entfremdung erlebt wird.

Was kann man in der Arbeitszeitgestaltung für junge Menschen besser machen?

Sehr viel. Es braucht neue Zugänge. Gut wäre eine – an den Lebens-

Thema

phasen orientierte – Arbeitszeitgestaltung anzubieten. Es ist völlig absurd, dass man junge Leute, wenn sie Kinder bekommen und wenn sie eine Weiterbildung machen müssen, 40 Stunden arbeiten lässt. Warum sagt man nicht einfach: In einem bestimmten Lebensabschnitt mit speziellen Bedingungen (z. B. junge Eltern, Alleinerziehende etc.) da bieten wir eine Arbeit mit 28 Stunden an. Und wenn sich die persönlichen Bedingungen ändern, dann sind auch wieder mehr Stunden möglich. Das könnte man bei der Stadt Wien, wo man stabile Beschäftigung hat, gut realisieren.

Doch diese Zusagen für kürzere Arbeitszeiten müssen dann auch halten.

Ja, es geht natürlich immer auch um die Einhaltung von dem, was auf dem Papier steht, um die Fragen wie: Hat man bei einem „freien“ Wochenende auch tatsächlich frei? Wenn ja, dann sind das die attraktiven Angebote für junge Menschen. Kurze Arbeitszeiten tragen zudem auch zur Reduktion von Emissionen bei. Sie sind klimafreundlich.

Warum?

Das hat vor allem damit zu tun, dass Leute, die mehr Zeit haben, ihren Alltag klimafreundlicher gestalten können. Sie können selbst kochen, statt Fertiges zu kaufen, mehr reparieren, nicht alles weg-



BILD: © MICHAELA BRUCKBERGER/HGT

Ein höherer Personalstand und Personalreserven wären wichtig, um die Beschäftigten gesund zu halten

schmeißen, sie gehen mehr zu Fuß, statt mit dem Auto zu fahren, weil sie Zeit dazu haben. Es gibt dazu Studien aus Frankreich.

Wie wichtig ist der Klimaschutz bei der Arbeitssuche für junge Menschen?

Das wird zunehmend wichtiger. Die Stadt Wien bietet Arbeitsplätze an, an denen man nicht an der Zerstörung des Planeten aktiv mitwirkt, sondern mithilft, das Klima zu schützen. Das ist für junge Menschen besonders attraktiv.

Univ.-Prof. Mag. Dr. Jörg Flecker

geboren 1959 in Graz, studierte Handelswissenschaften und Soziologie in Wien. 1989 erfolgte seine Promotion zum Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Von 1991 bis 2013 war er wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien. Nach seiner Habilitation 2003 an der Universität Wien in Wirtschaftssoziologie hat er seit März 2013 die Professur für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien inne.

Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Arbeit, transnationale Wertschöpfungsketten und Übergänge im Jugendalter.

Querraunzer

Neoliberaler Testballon

Jessas, was ist denn da los? Weiß er eigentlich, was er da sagt? Muss man sich ernsthafte Sorgen machen? Diese Gedanken sind durch meinen Kopf gezischt, als Arbeitsminister Martin Kocher der Welt offenbart hat, wie er über Teilzeitarbeit denkt. „Teilzeit sei ein Privileg“. Es gebe weniger Grund, Sozialleistungen an Teilzeitkräfte zu bezahlen. Kochers Grundthese: Sogar wenn man Teilzeit arbeitet, Kinder oder alte Menschen versorgt, ist man kein Leistungsträger, keine Leistungsträgerin, sondern jemand, der oder die es sich im Leben leicht macht – zu leicht. Daher brauche es Sanktionen. Kürzungen.

Seine Darbietung ist ein Frontalangriff auf Frauen. Denn acht von zehn Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Schon jetzt bekommen sie 40 Prozent weniger Pension als Männer aufgrund geringerer Einkommen und weniger Versicherungsjahre. Statt sich für die ‚Care-Arbeit‘ bei so vielen Frauen in Österreich zu bedanken, unterstellt er ihnen Unwillen, ja Faulheit. Ein starkes Stück!

Werter Herr Minister Kocher, haben Sie sich vielleicht schon mal überlegt, dass den meisten Teilzeitkräften gar kein Vollzeitjob angeboten wird? Und haben Sie schon mal darüber nachgedacht, dass das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen etwas mit der hohen Teilzeitquote bei Frauen zu tun haben könnte? Angeblich hängen diese Themen zusammen! Ja, wirklich! Und: Wo ist denn Ihr Appell an die Unternehmer*innen, wenn es um das



Minister Kochers Abwertung von Teilzeitkräften ist eine skandalöse Provokation!

Schaffen von Vollzeitjobs geht? Hab' ich den überhört?

Kochers Sager ist ein Testballon. Wer so einen Extra-Nonsens von sich gibt, kassiert maximale mediale Aufmerksamkeit. Und Kocher weiß das. Nein, versteht mich bitte nicht falsch: Dumm oder ungeschickt ist er nicht. Vielmehr berechnend und durch und durch neoliberal, dem Kapital verpflichtet. Und das ist gefährlich. Mittlerweile ist die ÖVP bereits zurückgerudert. Kanzler Nehammer meinte zu Kochers Sager, dass Menschen mit Betreuungspflichten „damit nicht gemeint“ seien. Na dann! Ein Missverständnis?

Man müsse aber über Anreize für längeres Arbeiten nachdenken, Leistung müsse sich lohnen, so der Kanzler. Ja, eh. Und daher frage ich mich: Wo ist denn die Leistung dieser Bundesregierung für die arbeitende Bevölkerung? Wo sind wirksame Maßnahmen gegen Teuerung für uns Arbeitnehmer*innen? Wo sind Verbesserungen im Bildungs- und Gesundheitssystem? Für mich steht fest: Kochers Sager steht für das Verschieben von Grenzen. Seine jenseitige Abwertung von Teilzeitbeschäftigten und damit vor allem von Frauen – einmal ausgesprochen und von den Medien aufgegriffen – wirkt nach. Halten wir gemeinsam dagegen!

Wendelin



BILD: © MICHAELA BRUCKBERGER/PH1

„Wissen zu verlieren, ist nicht machbar!“

Was die MA 01 - Wien Digital unternimmt, um für junge Menschen attraktiv zu sein, erklärt Dienststellenleiter Werner Nabicht im teamwork-Gespräch.

Zauner-Lohmeyer: Vor dem Hintergrund internationaler Konflikte werden Cyberangriffe immer bedeutsamer. Wie sehr ist die Stadt Wien derartigen Angriffen ausgesetzt?

Nabicht: Wir sind von Jahr zu Jahr einer größeren Bedrohung ausgesetzt. Wir haben deshalb ein eigenes Team mit dem Namen WIENCERT. CERT steht für Computer Emergency Response Team. Das Team ist tagtäglich ausschließlich damit beschäftigt,

Gefahren aufzulauern, die auf uns einprasseln, und Abwehrmechanismen und Ideen zu entwickeln, wie man solche Gefahren hintanhält.

Woran erkennt ihr das?

Nabicht: Beispielsweise an der Anzahl verdächtiger E-Mails, die versteckte Viren oder andere „Malware“-Produkte enthalten. Wir stellten 2022 rund 38,5 Millionen E-Mails zu und haben weitere 8,5 Millionen Spam- und Virenmails abgefangen und daher nicht zugestellt. Wichtig ist daher, dass wir unsere Mitarbeiter*innen gut schulen und Bewusstsein für Gefahren schaffen.

Es hat eine Zeitlang den Trend „Bring your own device“ gegeben. Sinnvoll oder nicht?

Nabicht: Man sagte vor Jahren den jungen Menschen nach, dass sie immer die neuesten Geräte haben wollen. Dieser These folgend hat man „Bring your own device“ in der Stadt pilotiert.

Was war die Erkenntnis?

Nabicht: Die Mitarbeiter*innen waren gar nicht so begeistert, als wir ihnen gesagt haben: Ihr könnt eure privaten Geräte verwenden. Vielmehr hat sich gezeigt, dass sich die Mitarbeiter*innen von der Dienstgeberin eine adäquate Ausstattung erwarten.

„Wir brauchen Desksharing, um am Arbeitsmarkt attraktiver zu werden.“

Obermüller: Wir sagen: Es ist ausnahmslos Angelegenheit der Dienstgeberin, die Geräte zur Verfügung zu stellen. Es sollte eine Grundausstattung geben.

Wie sollte diese aussehen?

Obermüller: Laptop mit SIM-Karte, ein Handy, eine Tastatur und eine Maus, eventuell auch ein Bildschirm. Es ist im Sinne der IT-Sicherheit, dass wir alle Gerätschaften der Stadt verwenden. Ich hoffe, dass dies im neuen Sicherheitserlass der Stadt Wien festgeschrieben wird und „Bring your own device“ vom Tisch ist.

Ihr plant in der MA 01 Desk-sharing zu pilotieren. Was sind die Beweggründe dafür?

Nabicht: Wir brauchen Desksharing, um am Arbeitsmarkt attraktiver zu werden. Desksharing bietet die Möglichkeit, den persönlichen Kommunikationsradius zu erweitern. Es bietet Vorteile in der Projekt- und Teamarbeit. Wir sehen, dass sich junge Mitarbeiter*innen Desksharing von uns erwarten.

Obermüller: Wir haben mit der MA01 vereinbart, dass auf zehn Mitarbeiter*innen acht vollwertig ausgestattete Arbeitsplätze kommen, die allen Anforderungen der Arbeitsmedizin und des Beschäftigtenbeschutzes entsprechen. Der Testbetrieb startet im vierten Quartal 2023 und läuft ein Jahr.

Was passiert dann?

Obermüller: Dann setzen wir uns zusammen und sammeln die Erfahrungen. Ist es ein Erfolg, dann schließen wir einen Rahmenvertrag ab – für Dienststellen, wo das auch möglich sein könnte.

Gibt es in der MA 01 auch die Herausforderung der Überalterung?

Nabicht: Ja, unser Altersdurchschnitt liegt bei 48. Das ist sehr hoch. In den kommenden Jahren werden pro Jahr rund 100 Mitarbeiter*innen in den Ruhestand

gehen, ca. zehn Prozent! Wissen zu verlieren, ist nicht machbar. Daher haben wir – in Kooperation mit der Personaldirektion – sogenannte Ausbildungsstellen zugestanden bekommen.

Ein Mentoring.

Nabicht: Genau, der Ältere oder die Ältere kann an den Nachfolger bzw. die Nachfolgerin Wissen weitergeben und der Arbeitsprozess wird nicht unterbrochen. Das hat sich sehr bewährt.

Wie sieht es mit Altersteilzeit in der MA 01 aus?

Nabicht: Gemeinsam mit dem Dienststellenausschuss haben wir eine dienststellenspezifische Regelung geschaffen. Damit herrscht nun Klarheit bei den Mitarbeiter*innen und bei den Führungskräften. Beide haben Planungssicherheit.

Ist die Arbeitszeit in der IT-Branche ein wenig anders gelagert als im „normalen“ Verwaltungsbetrieb?

Nabicht: Das Bild der verschrobene Nerds, die in den Nachtstunden arbeiten, ist ein Stereotyp. IT-ler sind Menschen wie du und ich! Es ist heute im Tun eine Professionalität erreicht, die herzeigbar ist. In manchen Zeiten arbeiten wir am Rande der Belastungsgrenze. Ich muss dann als Dienststellenleiter auch Zeiten einräumen, wo die Leute Zeitausgleich konsumieren können.

Wo geht es in der IT der Stadt hin?

Nabicht: In Richtung Automatisierung. Wir müssen schauen, wo wir Arbeitsschritte automatisieren können. Da sind wir auf ein gutes Zusammenwirken mit den Expert*innen in den Dienststellen angewiesen, die die Prozesse perfekt kennen.

Leistet die IT einen Beitrag zur Nachhaltigkeit?

Nabicht: Ja, ich denke schon, weil wir durch die stetig steigende An-

Ing. Werner Nabicht

Der ausgebildete Nachrichtenelektroniker trat 1993 als Fachbeamter des technischen Dienstes in die Wiener Stadtverwaltung ein und war seit jeher im Bereich der Datenverarbeitung und Infrastrukturverwaltung tätig. 2016 übernahm er die Leitung der IT des Krankenanstaltenverbands (KAV).

Mit der Neugründung der MA 01 – Wien Digital im Sommer 2018 wurde er Abteilungsleiterstellvertreter, 2019 Abteilungsleiter.

zahl von Online-Anträgen den Bürger*innen doch viele Wege ersparen. Unsere Mitarbeiter*innen können durch die intensive Nutzung von Videokonferenzen entfallende Wegzeit sinnvoller nützen. Im technischen Bereich nutzen wir beispielsweise im Rechenzentrum die Außentemperatur für das Kühlen, um Strom zu sparen. Der Stromverbrauch der Server richtet sich nach den Zugriffen der User, und an einem der Rechenzentrumsstandorte nutzen wir auch die Abwärme der Server für die Warmwasseraufbereitung.

Aufgrund des Ukraine-Kriegs ist es zu Problemen in der Lieferkette gekommen. War auch die MA 01 betroffen?

Nabicht: Ja, leider. Nur auf „Just in Time“-Lieferungen zu setzen, hat sich als Risiko erwiesen. Ich möchte in Zukunft die Lager immer auf einen gewissen Stand halten. Wünschen würde ich mir, dass in der EU die Produktionsstätten wieder hochgefahren werden.

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Erster **wienweiter** pädagogischer Tag

Am 24. Jänner, dem Tag der Elementarbildung, standen erstmals alle Mitarbeiter*innen der städtischen Kindergärten und Horte im Zentrum sowie ein gemeinsames Thema.



BILD: © PETRA SPOLAR/HGT

Julia Fichtl
Referentin für
Dienstrecht



BILD: © PETRA SPOLAR/HGT

Margit Pollak
Vorsitzender
Stellvertreterin
Hauptgruppe 1

Gestartet wurde mit einer Videogrußbotschaft der neuen Abteilungsleitung an alle Mitarbeiter*innen der Kindergarten- und Hortstandorte. Die neue moderne Ansprache ermöglichte es den Kolleg*innen, die neue Führung der MA 10 – Mag.^a Karin Broukal – auch einmal persönlich kennenzulernen, was von den Mitarbeiter*innen durchwegs positiv bewertet wurde. Am Nachmittag standen weitere Infos, vor allem zum Kinderschutzkonzept der MA 10, für die Teams an den einzelnen Standorten auf dem Programm. Vermittelt wurden sie durch das neu etablierte Medium IM FOKUS. Im Anschluß war ausreichend Zeit, um Fragen zu stellen und in die Diskussion zu gehen.

Mitarbeiter*innen im Zentrum

Ein Besuch des Kindergartens bzw. Horts war an diesem Tag nicht möglich. Die Eltern wurden jedoch rechtzeitig über den wienweiten Schließtag informiert, um die private Betreuung der Kinder sicherzustellen. Damit konnten sich die rund 7.900 Mitarbeiter*innen der MA 10 gleichzeitig und erstmals außerhalb der verpflichtenden jährlichen Weiterbildungsstunden mit einem



BILD: © HGT

v.l.n.r.: Judith Hintermeier – Bundesfrauenreferentin, Manfred Obermüller – Vorsitzender Hauptgruppe 1, Mag.^a Karin Broukal – Abteilungsleiterin MA 10, Sabine Holzer-Eisenmag – Leiterin Bildungscampus Donauefeld

sehr wichtigen Thema auseinandersetzen.

Bitte beibehalten

Das Resümee dieses wienweiten Tages für die Wiener Elementarpädagog*innen war mehr als positiv. Sehr viele Bedienstete begrüßten die sozialpartnerschaftlich unterstützte Initiative und deponierten den Wunsch, den 24. Jänner nun jährlich für solch einen Austausch zu nutzen. Nach den mehr als herausfordernden Jahren verspürten viele das erste Mal seit langem wieder ein Gefühl von Gemeinschaft und Rückhalt in der Dienststelle. Auch seitens der Bildungspart-

ner*innen gab es überraschend viele positive Rückmeldungen.

Pädagogische Impulse

Da die Obsorgeberechtigten die Personalnot zu spüren beginnen, ist es ihnen wichtig, dass sich die Mitarbeiter*innen rechtzeitig und ausreichend den neuen pädagogischen Impulsen widmen können. Die Hauptgruppe 1 begrüßte und unterstützte diese Initiative für die Kolleg*innen – und stellte jedem Standort fünf Euro für jede/n anwesende/n Mitarbeiter*in für die Verpflegung zur Verfügung.

julia.fichtl@wien.gv.at
margit.pollak@wien.gv.at

Der Tag wurde zur Auseinandersetzung mit dem Thema Kinderschutz genützt.

Entlastung für die Wiener Kindergärten

Drei Vorschläge für hilfreiche praktikable Maßnahmen, mit denen rasch und wirksam die Überlastung der Kolleg*innen in der MA10 entschärft werden könnte.



Viele Kolleg*innen sind erschöpft und am Limit und brauchen dringend Unterstützung

Um die Personalsituation an den Standorten der Kindergärten der Stadt Wien rasch zu entlasten, ist es unumgänglich, nachhaltige funktionierende Strategien zu entwickeln. Nur so wird es möglich sein, dem Anspruch an eine chancengerechte, bestmögliche elementare Bildung und Betreuung für jedes Kind auch zukünftig gerecht zu werden. Die Stadt Wien-Kindergärten evaluieren dazu aktuell unterschiedliche Konzepte.

Eine erste denkbare Möglichkeit ist die Auslagerung diverser (Grund-)Reinigungsarbeiten. Dazu wurde eine stichprobenar-

tige Ist-Stand-Analyse der Reinigungstätigkeiten an einzelnen Standorten durchgeführt, um zu erheben, welche zeitlichen und personellen Ressourcen frei werden mit der Umsetzung solch einer Maßnahme. Das Entlastungspotential erscheint hier beachtlich, denn wenn Assistent*innen künftig zum Beispiel von bestimmten Reinigungstätigkeiten freigestellt werden, können sie weit stärker im Kinderdienst tätig sein.

Reinigung und Administration auslagern

In elementaren Bildungseinrichtungen gibt es zudem eine Fülle

an administrativen Aufgaben, die vorwiegend von Leiter*innen eines Standorts getätigt werden. Damit sich Leiter*innen wieder auf die Kernaufgaben von Leiter*innen fokussieren können, wäre es sinnvoll, professionelles administratives Unterstützungspersonal einzusetzen. Derzeit wird geprüft, welche Rahmenbedingungen für einen solchen Einsatz erforderlich sind.

Expert*innenunterstützung

Auch im Rahmen der Kommunikation mit Bildungspartner*innen ist ein entsprechendes Supportsystem durch Expert*innen aus den unterschiedlichen (früh-)pädagogischen Fachbereichen ein denkbares Modell zur Entlastung der Kolleg*innen in den Kindergärten. Denn Kinder aus herausfordernden Familienverhältnissen oder Kinder, die akut mit belastenden Situationen konfrontiert sind, benötigen eine besondere Form der Unterstützung. Dafür ist es wichtig, ein System zu schaffen, in dem sich Elementarpädagog*innen in einem multiprofessionellen Team austauschen und beraten können.

Sabine Mayerhofer arbeitet seit 1988 für die Stadt Wien-Kindergärten, 15 Jahre war sie im Übungskindergarten 21., Schloßhoferstraße 33 als Pädagogin und stv. Leiterin tätig. Einer ihrer Schwerpunkte ist die Partizipation im Raum. An der Erstellung des Raumideenbuchs war sie maßgeblich beteiligt, und sie bietet auch in ihrer Funktion Regionalleitung Elementare Bildung weiterhin Weiterbildungen dazu an. Außerdem wurden von ihr Möbel für den Möbelkatalog der Stadt Wien-Kindergärten entworfen, und diese wurden dann auch gebaut.

Sabine Mayerhofer

Regionalleitung Elementare Bildung
Stv.-FB-Leitung städtische Kindergärten und Horte

Nur gemeinsam schaffen wir gelungene Bildungsarbeit.

Wien Digital: IT-Kräfte dringend gesucht

Zusätzliches Personal für die MA 01 ist ein wichtiger Meilenstein zur Sicherung von Wiens IT-Infrastruktur. Ohne marktadäquate Rahmenbedingungen muss es aber erst gefunden werden.

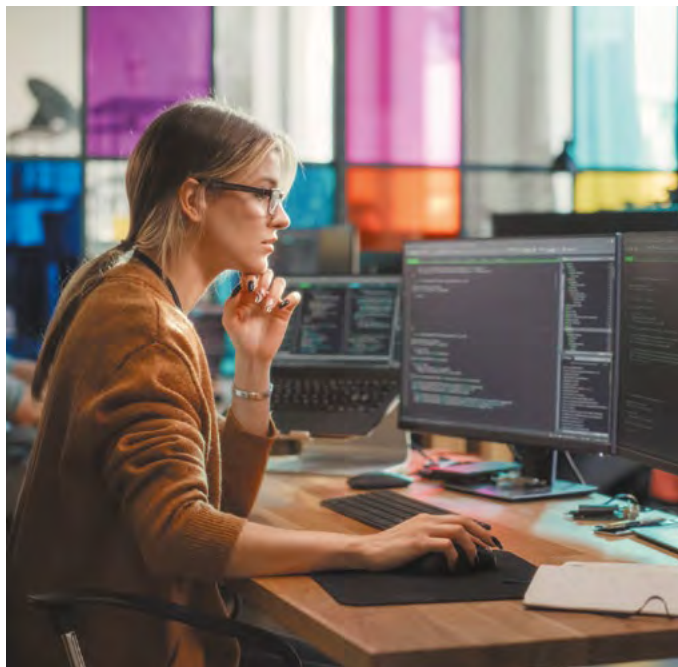


BILD © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / GORDEKHOFF

Gut ausgebildete IT-Fachkräfte sind rar am Arbeitsmarkt und können sich ihre Arbeitsplätze aussuchen

in jährlichen Tranchen abgerufen werden.

Die Stadt Wien steht allerdings in Konkurrenz zu anderen Arbeitgeber*innen, wenn es darum geht, geeignetes IT-Personal zu rekrutieren. Da die Rahmenbedingungen der Stadt starrer sind als in privaten Unternehmen, können letztere individueller auf die Bedürfnisse künftiger Arbeitnehmer*innen eingehen. Das gilt vor allem für den Wunsch nach einer geringeren Wochenstundenanzahl, der von Arbeitnehmer*innen immer öfter gefordert wird. Aber auch die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens bzw. Gleitzeit – beides gibt es bei Wien Digital bereits und sind wichtige Meilensteine am Weg zu einem attraktiven Arbeitsplatz – erwarten sich junge Fachkräfte immer häufiger.



BILD © PHILIPP SCHUSTER/AG1

Barbara Bilka
Vorsitzende DA 132 -
Wien Digital

Die Anforderungen an die IKT der Stadt Wien steigen stetig und gehen Hand in Hand mit den rasanten Entwicklungen rund um die Erhebung, Sicherung, Verwaltung und Weitergabe von Informationen. An vorderster Stelle muss die Datensicherheit für die Bürger*innen und Mitarbeiter*innen der Stadt Wien gewährleistet werden, um Security-Vorfälle, wie sie in jüngster Vergangenheit in einem anderen Bundesland geschehen sind, zu vermeiden. Weiters gibt es das erklärte Ziel, Wien zur Digitalisierungshauptstadt zu machen.

Die äußerst kurzfristigen Anforderungen während der letzten drei Jahre aufgrund der Pandemie, der Wirtschaftslage u. v. m. haben die Mitarbeiter*innen von Wien Digital aber an absolute Grenzen gebracht.

Zusage für mehr Personal

Auf Initiative der örtlichen Personalvertretung wurden darum mit bewährter Unterstützung der younion zusätzliche Dienstposten gefordert. Nach einigen Verhandlungsrunden wurde die Aufstockung um 241 neue Dienstposten beschlossen, die bis 2025

Herausfordernde Rekrutierung

„All das stellt uns vor große Herausforderungen bei der Besetzung der offenen Dienstposten, da mehr offene Stellen vorhanden sind, als IT-Fachkräfte zur Verfügung stehen“, betont Barbara Bilka, Vorsitzende der Personalvertretung von Wien Digital. Aber auch die möglichen Konsequenzen der immer größeren Flexibilisierung – Stichwort: Arbeit auf Abruf, Abgrenzung Freizeit/Arbeitszeit – will die Personalvertretung im Auge behalten, damit sie am Ende nicht zu Lasten der Mitarbeiter*innen geht.

barbara.bilka@wien.gv.at

Schluss mit dem Gejammere wegen des Fachkräftemangels

Was es braucht, um junge Menschen für einen Lehrberuf zu begeistern. Und warum wir gerade für die Gärtner*innenlehre dringend Nachwuchs brauchen.

Duale Lehrausbildung ist ein österreichisches Erfolgsmodell, das auch im Ausland auf großes Interesse stößt. Die in Betrieben und Berufsschulen parallel stattfindende mehrjährige Berufsausbildung garantiert die bestmögliche Verzahnung von Theorie und Praxis. Wer mit fünfzehn eine Lehrausbildung beginnt, kann mit achtzehn (die meisten Lehrberufe hierzulande haben eine Lehrzeit von drei Jahren) als vollwertige/r Facharbeiter*in bereits voll im Berufsleben stehen. Während junge Erwachsene in diesem Alter in anderen Ländern oft noch lange vom Elternhaus finanziell abhängig sind, steht einem selbstbestimmten unabhängigen Leben mit dieser Berufsausbildung in der Tasche nichts mehr im Wege.

Wohldurchdachtes Abwägen

Trotzdem müssen viele Lehrbetriebe um qualifizierten Nachwuchs kämpfen. Denn junge Menschen vergleichen Möglichkeiten und längerfristige Perspektiven sehr genau. Auch wenn das Interesse für einen bestimmten Beruf eine große Rolle spielt, andere Faktoren werden sehr bewusst miteinbezogen: angemessene Bezahlung, attraktive Arbeitszeitmodelle (Stichwort 4-Tage-Woche), die Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten, eine möglichst interessante Umsetzung des jeweiligen Berufsbilds, aber auch attraktive Karrieremöglichkeiten nach der Ausbildung. Wer all diese Faktoren nicht berücksich-

tigt, darf sich nicht wundern, wenn das Interesse qualifizierter junger Menschen für den jeweiligen Beruf enden wollend ist.

Anspruchsvolles Jobprofil

Gärtner*innen sind schon längst auch Planungs- und Baustrateg*innen, die die Wechselwirkungen zwischen Grünraum, Baukörper und den jeweiligen Nutzungsansprüchen voraussehen sowie die Entwicklung entstehender Grünflächen konkret einschätzen können müssen. Sie haben ein wesentlich anspruchsvolleres Jobprofil, als nur die gemeinhin gedachte Pflege von Bäumen und Grünflächen.

Klima-Know-how

Gärtner*innen sind auch Klimaexpert*innen. Sie können die Veränderungen von Temperatur,

Niederschlag, Wind und deren Auswirkungen auf die Böden sowie auf das Mikroklima langfristig einschätzen. Ohne die Arbeit professioneller Gärtner*innen wird sich Wiens Baum-Offensive nur sehr schwer verwirklichen lassen. Wenn bis 2025 25.000 neue Stadtbäume gepflanzt werden sollen, davon mindestens 3.000 Bäume an mindestens 500 neuen Standorten, um Wien auch im dichtverbauten Gebiet grüner zu machen, ist es schon fünf nach Zwölf, um die Rahmenbedingungen für die Wiener Gärtner*innen endlich attraktiver zu machen.

nicolai.wohlmuth@wien.gv.at

Gute Mitarbeiter*innen legen Wert auf einen attraktiven Arbeitsplatz.



Der Lehrberuf „Gärtner*in“ muss dringend aufgewertet werden, wenn man Klimaschutz ernst nimmt



Nicolai Wohlmuth
Vorsitzender-Stellvertreter DA 121 - Wiener Stadtgärten

Sinnvolle **Ausnahme** von der Regel

Warum sich die Öffnungszeiten und Terminangebote der Melde-, Pass- und Fundservicestellen/Parkpickerl von anderen Bereichen in der Stadtverwaltung unterscheiden.

Kund*innenorientiertes Service ist ein hohes Gut in der Stadt Wien. Für ein optimales Serviceangebot sind gesetzliche Rahmenbedingungen, technische Möglichkeiten sowie die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen und der Bevölkerung zu berücksichtigen. Immer mehr Leistungen der Stadt können bereits mittels praktischer Online-Lösungen oder durch elektronische Übermittlungsvarianten in Anspruch genommen werden. Die Bearbeitung erfordert von den Mitarbeiter*innen eine vermehrte Backoffice-Tätigkeit, eine gute telefonische Erreichbarkeit und ein ausgewogenes Terminangebot für persönliche Vorsprachen.

Gesetzliche Vorgaben

Für manche Anliegen sind kurzfristige persönliche Vorsprachen jedoch unerlässlich. Solche typischen „Soforterledigungen“ sind An-, Ab- und Ummeldung von Wohnsitzen, Ausstellung von Meldebestätigungen und -auskünften, Ausstellung von Reisepässen, sowie Ausstellungen von Parkpickerl. Für An-, Ab- und Ummeldungen zum Beispiel schreibt das Gesetz die Vorlage der Originaldokumente sowie eine Durch-



Gutes Service braucht Engagement und Flexibilität

führung innerhalb von drei Werktagen vor.

Corona-Ausnahmen beendet

Aufgrund der strikten Kontakteinschränkungen während der Corona-Jahre 2020 bis 2022 wurden viele Meldeangelegenheiten via E-Mail erledigt. Diese Möglichkeit besteht seit dem 1. Jänner 2023 nicht mehr. Zur Bearbeitung von „Soforterledigungen“ wurde nun ein Hybridsystem mit Öffnungszeiten am Vormittag und Online-Terminen am Nachmittag eingeführt. Die Kombination aus offenem Kund*innenverkehr und Terminangebot erweist sich, bei einer

Million Kund*innenkontakten jährlich, als sinnvoll und wird gut angenommen.

Bedürfnisgerechtes Angebot

Die höchste Form des Kund*innenservices ist es, die Erledigung zum gewünschten Zeitpunkt zu erhalten. Für eine moderne Stadtverwaltung ist es daher zweckmäßig und ressourcenschonend, die von der Bevölkerung gut angenommenen Online-Auftritte und Terminangebote überall dort beizubehalten und individuell auszubauen, wo gesetzliche Rahmenbedingungen dies ermöglichen.

anita.anderl@wien.gv.at

Eine moderne Verwaltung stimmt ihr Angebot auf die Bedürfnisse der Bevölkerung ab.

Die MA 11 braucht externe Supervision

Der aktuelle Fachkräftemangel trifft auch die Kinder- und Jugendhilfe. Die MA 11-Teams kämpfen schon länger mit Fluktuation und Personalwechsel.

Besonders in den letzten zwei Jahren wurde es zunehmend herausfordernder, geeignetes Personal zu finden. Nicht nur die Regionalstellen, auch die Familienzentren, der Pflegestellenbereich, die Mobile Arbeit mit Familien und das Schulkooperationsteam haben durch Personalabgänge immer wieder offene Stellen, die es nachzubeseetzen gilt. Mit der Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation wird dies in allen Bereichen, auch in der Verwaltung, in den nächsten Jahren noch schwieriger.

Die Mitarbeiter*innen der MA 11 leisten täglich einen unabkömmlichen Beitrag zur sozialen Sicherheit der Wiener Familien. Beratung und Begleitung in Krisensituationen und Erziehungsfragen, finanzielle Beratung und direkte Unterstützung für Kinder und Jugendliche sind neben dem gesetzlichen Auftrag des Kinderschutzes nur ein kleiner Teil des sehr umfassenden Angebots, das für die gesamte Wiener Bevölkerung da ist. Die Tätigkeit ist abwechslungsreich und interessant, vor allem die Aufgabe, Kinder und Familien zu stärken, um ihr gesamtes Potential auszuschöpfen und ihre Lebenssituation damit zu verbessern.

Attraktives Aufgabenspektrum

So vielfältig dieses Arbeitsfeld ist, so viel verlangt es den Mitarbeiter*innen auch an persönlichem Einsatz und Engage-



Supervision hilft, mit schwierigen Arbeitssituationen besser umgehen zu können, um gesund und arbeitsfähig zu bleiben

ment ab. Der akute Ressourcen- und Personalmangel führt dazu, dass die Arbeit nicht immer in der Qualität ausgeübt werden kann, wie es möglich sein sollte. Darüber hinaus bringen die Familien und Kinder ihre sehr persönlichen und mitunter auch emotional belastenden Lebensgeschichten mit, die den Mitarbeiter*innen nahegehen.

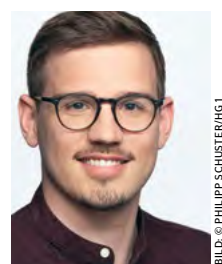
Wichtige Unterstützung

Es ist Aufgabe der Dienstgeberin, neben den Arbeitsbedingungen auch die Psychohygiene ihrer Mitarbeiter*innen im Blick zu haben, mit Angeboten, die sowohl entlastend als auch qualitätssichernd sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit, dass Mitarbeiter*innen und Teams flächendeckend über die gesamte MA 11 Einzel- und Teamsupervision in Anspruch nehmen können.

Diese sollte unbedingt aus einem externen Pool spezialisierter Supervisor*innen zur Verfügung gestellt werden, der Zugang dazu muss einfach und unbürokratisch funktionieren.

Die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit dem eigenen Tätigkeitsfeld steigert nicht nur die Qualität der Arbeitsergebnisse, sondern trägt dazu bei, dass motivierte und kompetente Mitarbeiter*innen gesund bleiben und nicht gezwungen sind, aufgrund vielfacher Belastungen die Kinder- und Jugendhilfe wieder zu verlassen.

stefan.rudolph@wien.gv.at



Stefan Rudolph
Vorsitzender Stellvertreter
DA 129 - Ämter für
Jugend und Familie

Externe Supervision, um auch am Arbeitsmarkt attraktiv zu sein!

Großvota, kannst du net obakumman auf an schnö'n Kaffee?
Großvota, i mecht da sofü'l sog'n, wos I erst jetzt versteh' ...

Alt und Jung auf Augenhöhe

Der Text der steirischen Band STS ist in der heutigen Zeit aktueller denn je. Auch wenn Jung und Alt oft gegensätzlich denken – sie sind sich eine notwendige Ergänzung und Bereicherung.

Jede Generation hat ihre eigenen Bedürfnisse und setzt ihre eigenen Schwerpunkte, die durch die jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Diese unterscheiden sich in der Regel von jenen der Generation davor. Das birgt naturgemäß ein gewisses Konfliktpotential. Vor allem die Frage nach dem „was ist besser, wer hat recht?“. Diese Auseinandersetzung findet sowohl in der eigenen Familie wie auch am Arbeitsplatz statt. Denn jede Generation sieht Probleme und deren Lösungen aus der jeweils eigenen Sicht, mit der persönlichen Brille.

Interesse am anderen ist die Basis für ein gelingendes Miteinander. Berühmte Stehsätze wie „das haben wir schon immer so gemacht“ oder „das hat sich über Jahrzehnte schon bewährt, das geht nicht anders“ sind nichts anderes als Killerphrasen, die nur in Konfrontation oder aber Resignation münden können.

Wenn es um Wissensmanagement am Arbeitsplatz geht, dann geht es auch um die Auseinander-



BILD © PHILIPP SCHUSTER / HGT

**Bewährtes
erhalten und Neues
zulassen.**

setzung der Generationen. Zum einen ist es wichtig, Erfahrungen und Erkenntnisse mitzuteilen, zum anderen aber auch Interesse an neuen Methoden und Sichtweisen zu zeigen.

Wie so oft sollte es nicht um ein „entweder – oder“, sondern um ein „sowohl als auch“ gehen. Um eine wertschätzende Diskussion und ein gemeinsames Abwägen von Vor- und Nachteilen.

Zurzeit gibt es bei der älteren Generation ein gewisses Erstaunen über die Wünsche der jüngeren Generation bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung. Dass man heute nicht unbedingt Vollzeit arbeiten möchte, sondern auch Wert auf ein größeres Maß an Freizeit legt, stößt bei manchen älteren Kolleg*innen auf Unverständnis. Auch diese Bedürfnisse gilt es ernst zu nehmen und auf Augenhöhe über die Vor-, aber auch die Nachteile dieser Arbeitszeitmodelle miteinander zu diskutieren. Hören wir uns die Gründe für die Wünsche der jüngeren Kolleg*innen unvoreingenommen an, und weisen wir sie auf Fallen hin, die sie vielleicht noch nicht bedenken. Denn welche und welcher 20-Jährige denkt zum Beispiel schon an die Höhe der eigenen Pension?

felix.steiner@fsg-hgt.at

Sie fragen - wir antworten

Es gibt immer wieder Fragen, wie etwas im Dienst- und Besoldungsrecht genau geregelt ist. Unsere Fachreferent*innen informieren Sie in jeder Ausgabe über alle Details zu den häufigsten Themen.



Julia Fichtl

Verliere ich durch die Pensionsanpassung Geld?

Die „neue Pensionsanpassung“, die zurzeit medial viral geht, gilt für Vertragsbedienstete schon länger. Sie sieht vor, dass alle Bediensteten, die in Pension gehen, von der jährlich ausverhandelten Pensionserhöhung bereits im erstfolgenden Kalenderjahr aliquot profitieren. Dieser Part wurde nun zum Vorteil der Beamt*innen auch in die Pensionsordnung 1995 integriert.

Die Pensionsregelung wurde damit an die Regelungen des Bundes angepasst. Die Anpassung ist abgestuft vorzunehmen und richtet sich danach, ab welchem Monat ein Ruhebezug gebührt.

Damit gilt sowohl für Beamt*innen als auch für Vertragsbedienstete bei Anfall des Ruhe- bzw. Pensionsbezugs folgende Abstufung ab dem erstfolgenden Kalenderjahr: Jänner 100 %, Februar 90 %, März 80 %, April 70 %, Mai 60 %, Juni 50 %, Juli 40 %, August 30 %, September 20 %, Oktober 10 %. Gebührt der Ruhe- bzw. Pensionsbezug erstmals im November oder im Dezember, kommt es im erstfolgenden Jahr zu keiner Erhöhung. Ab dem darauffolgenden Kalenderjahr gebührt dann immer die volle Pensionserhöhung.

Jede Entscheidung bezüglich des Ruhestands- oder Pensionsantritts hat Auswirkungen auf die restliche Dauer eben dieses Bezugs. Das fängt bei der Entscheidung für den Vorruhestand oder die vorzeitige Alterspension an, bei der es Abschlüsse gibt, und betrifft auch die Wahl des tatsächlichen Antrittsmonats, mit der eine Aliquotierung der nächsten Pensionserhöhung in Kauf genommen wird.

julia.fichtl@wien.gv.at



Kurt Mrzena-Merdinger

Dringende persönliche Angelegenheiten während der Dienstzeit?

Sind dringende, unaufschiebbare persönliche Angelegenheiten (z. B. Arztbesuch, Vorladung bei anderen Behörden und dgl.) zu erledigen, so sind hinsichtlich der Arbeitszeit folgende Grundsätze zu beachten:

- Prinzipiell sind persönliche Angelegenheiten (z. B. planbare Arztbesuche) außerhalb der Dienstzeit zu erledigen.
- Anders verhält es sich bei dringenden, unaufschiebbaren Ereignissen, wie z. B. akuten Schmerzen oder unbedingt einzuhaltenen Terminen, die man nicht beeinflussen kann (z. B. fixe Terminzuteilung vom behandelnden Arzt, Ladungstermin einer Behörde etc.). Die Wahrnehmung dieser Termine muss in diesen Fällen ermöglicht werden (Fürsorgepflicht!) und die dafür unbedingt notwendige Zeit gilt als Arbeitszeit.

Den Bediensteten ist für die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst so viel Arbeitszeit als erbracht anzurechnen, die der im Gleitzeitdienstplan vorgesehene Sollzeit bzw. der Zeit, die in einem Fixdienstplan zu leisten wäre, entspricht.

Die Dienstgeberin kann eine Bescheinigung (z. B. Zeitbestätigung des behandelnden Arztes, Vorladung etc.) verlangen. Sowohl bei Fixdienst als auch im Rahmen der Gleitzeit ist diese gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst entsprechend zu dokumentieren (wichtig wegen des gesetzlichen Unfallschutzes!).

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at

Jugendbeteiligung ist wichtiger denn je!

Immer weniger Personal und weniger Zeit erhöhen den Leistungsdruck enorm. Wo sind die Perspektiven für die Jugend, dass Arbeiten auch mit positiven Dingen verbunden wird?



BILD: © PRIVAT

Der erste HG 1-Jugendausschuss heuer widmete sich den Themen Work-Life-Balance, EU, Frauen und Diversität, AGR (Aktiv gegen Rechts) und Eventplanung

„Neben einer Arbeit mit Sinn und Wirkung lautet das Stichwort Identifikation. Viele identifizieren

Wer etwas verändern will, muss dranbleiben und geduldig sein!

sich mit dem Job, aber nicht mit dem Arbeitgeber“, bringt Richard Tiefenbacher, Landes- und Bundesjugendvorsitzender der YOUNG younion, die Einstellung junger Menschen heute auf den Punkt. „Die Loyalität gilt dem Job, nicht dem Betrieb – eine Veränderung im Privatleben oder ein besseres Angebot kann dann schnell zu einem Wechsel führen.“ Identifikation könne aber weiter gehen, wenn Mitarbeiter*innen sich selbst als wichtigen Teil des Unternehmens wahrnehmen. „Zusammenarbeit geht über eine reine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung hinaus“, so Tiefenbacher. „Es entsteht ein Wir-Gefühl, Zusammenhalt und eine enge Bindung an den Betrieb. Dafür muss der Arbeitgeber aber ein hohes Ausmaß an Partizipationsmöglichkeiten schaffen – was leider oft nicht passiert.“

Negiert statt eingebunden

39 Prozent der jungen Menschen sind mit den Berufschancen in Österreich unzufrieden, zeigt die Studie „Jugend in Österreich“. Neben dem fehlenden Fokus auf Mitarbeiter*innen, nicht flexiblen Arbeitszeitmodellen, einer zu geringen Bezahlung und einer fehlerhaften Kommunikationskultur ist sehr viel Unzufriedenheit auf fehlende Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zurückzuführen. Gerade jungen Menschen ist es wichtig, aktiv und maßgeblich an Entscheidungen beteiligt zu werden, die

ihr Leben und ihre berufliche Zukunft beeinflussen. Die Beteiligung von Lehrlingen und Auszubildenden an Entscheidungen wäre aber auch für Unternehmen wegweisend. Die nächste Generation bringt nicht nur frischen Wind und neue Ideen ein, ist engagiert und will etwas bewegen – ihre aktive Beteiligung fördert auch die Innovationskraft eines Unternehmens.

Kommunikativ und empathisch

Jugendliche haben andere Bedürfnisse als die älteren Generationen. „Junge Mitarbeiter*innen erwarten sich Wertschätzung, eine gute Kommunikationsbasis im Betrieb und mehr Gestaltungsspielraum als die Generationen vor ihnen. Um diese Zielgruppe nicht nur für einen Job oder eine Ausbildung zu gewinnen, sondern auch im Unternehmen zu halten, muss man auf ihre Bedürfnisse eingehen“, so Stephanie Grguric, HG 1-Jugendvorsitzende.

Auch die Studie „Generation Corona und die Arbeitswelt von morgen“ zeigt: Mehr als die Hälfte der Befragten wünscht sich einfühlsame, kommunikative und empathische Vorgesetzte – Vorgesetzte, die ihre Vorstellungen ernst nehmen. „Einen Jugendvertrauensrat (JVR) zu installieren, ist sicher die beste Möglichkeit, jungen Kolleg*innen eine Stimme im Betrieb zu geben“, ist Grguric überzeugt.

sarah.popernitsch@wien.gv.at

Falscher Ansatz, Herr Minister!

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren massiv verändert. Die Arbeitsteilung in Haushalt und Kindererziehung oder zur Betreuung Älterer gleicht jener in den 50er Jahren.

Neuere Arbeitszeitmodelle sind ohne Beteiligung der Männer an der ‚nicht bezahlten‘ – und genau genommen oft auch ‚unbezahlbaren‘, weil so wertvollen – Arbeit in den Familien und in der Gesellschaft nicht möglich! Solange nur Frauen diese zum überwiegenden Teil unbezahlte Arbeit übernehmen, werden neue Arbeitszeitmodelle nicht den gewünschten Erfolg bringen.

Es sind meist die verschiedensten Betreuungspflichten, die es für Frauen so schwierig machen, eine Vollzeitstelle anzunehmen. Denn wer bringt denn größtenteils noch immer die Kinder in den Kindergarten, schaut auf sie nach der Schule, kümmert sich um Einkauf und Wäsche, die Arzttermine für die Kinder, die eigenen Eltern und die des Partners, betreut die betagten Angehörigen – und so vieles mehr?

Wer schafft die Teilzeitfalle?

Das alles geht aber meist nur mit einer Teilzeitstelle, bei der Frau dann auch weniger verdient. Teilzeitarbeit und geringes Einkommen erhöhen nicht nur die Abhängigkeit vom Partner, jedes Jahr Teilzeit verringert vor allem auch die Pension – Altersarmut von Frauen ist damit vorprogrammiert. Erst wenn Männer die Hälfte der Care-Arbeit übernehmen – die Pflegearbeit von der Kinder- bis zur Altenbetreuung – müssen Frauen nicht mehr in die Teilzeitfalle.



Rollenbilder müssen sich endlich verändern und Männer gleich viel Familienarbeit leisten wie Frauen

Außerdem stellen Frauen derzeit fest, dass sie nicht nur mit allen Betreuungspflichten allein gelassen werden, sondern trotz gleicher Leistung und Doppelbelastung auch noch weniger verdienen.

Männer müssen mithelfen

Es ist also höchste Zeit, dass die Politik geeignete zukunftsorientierte Maßnahmen für die Einbindung der Männer in die Care-Arbeit entwickelt, anstatt die Kürzung von Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte anzudenken. Für Arbeitsminister Kocher ist Teilzeit offenbar ein Privileg, wenn er meint, wer weniger ar-

beitet soll auch weniger Sozialleistungen bekommen.

Herr Minister Kocher, wenn Männer die Hälfte der Haus- und Familienarbeit übernommen haben und darum Teilzeit arbeiten müssen, reden wir weiter, ob es nicht wichtiger wäre, die längst überfälligen Kinderbetreuungsplätze zu schaffen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchzusetzen!

regina.mueller@wien.gv.at



Regina Müller
Frauvorsitzende
sowie Referentin für
Frauen, Jugend und
Diversität

**Nur Care-Arbeit von Männern hilft
aus der Teilzeitfalle!**

Peter Müller - neuer Vorsitz in der Behindertenvertretung

Nach dem Wechsel von Ruth Kaltenbacher in die MA 01 war der Vorsitz in der HG 1-Behindertenvertretung vakant und die Wahl eines*r Nachfolger*in notwendig.



BILD: © PRIVAT

Peter Müller: „Fairness und Loyalität sind mir wichtig.“

In einer außerordentlichen BVP-Sitzung wurde Peter Müller zum neuen Vorsitzenden der Behindertenvertretung der HG 1 gewählt, nachdem Ruth Kaltenbacher am 1. Februar vom Büro des Unabhängigen Bediensteten-

schutz-Beauftragten der Stadt Wien in die MA 01 wechselte. Mit dem Dienststellenwechsel von Mag.^a Kaltenbacher verlor die HG 1 eine verdienstvolle Interessensvertreterin, die sich nachdrücklich für die Bediensteten mit Behinderungen eingesetzt hatte.

Peter Müller konnte in der Abstimmung am 14. Februar die meisten Stimmen auf sich vereinen. Neben ihm stellten sich auch Walter Figlmüller, Fonds Soziales Wien, und Gottfried Maier, MA 46 – Verkehrsorganisation, zuerst den verschiedenen Fragen zu ihren Plänen und dann der Wahl.

Umfassende Erfahrung

1987 trat Müller in den Dienst der Stadt Wien. Nach der Absolvierung des Ausbildungslehrgangs für Lebensmittelinspektor*innen war er im 20. Bezirk, danach am Großmarkt Wien als Lebensmittelaufsichtsorgan tätig. 1995 wurde er aufgrund seiner kaufmännischen Ausbildung als Referent der Finanzverwaltung der MA 59 in die Marktamtsdirektion

berufen, 2005 zum Leiter des Fachbereichs Budget und Controlling bestellt. Dort ist Müller für vier Mitarbeiter*innen und einen Bruttoumsatz von rund 38 Mio. Euro jährlich verantwortlich.

Langjährige Vertretung

Mitte der 90er Jahre engagierte er sich als Vorsitzender im örtlichen Dienststellenausschuss. Fairness, Loyalität und die Rechte der Mitarbeiter*innen waren und sind ihm ein großes Anliegen. „Nun gilt es, die Behinderten-Vertretung – die Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen der Hauptgruppe 1 – zu konsolidieren und zu festigen“, so Peter Müller zu seinen Plänen. Gemeinsam mit Mag. Harald Castek und Petra Reitsamer, Bakk. phil. MA vertritt er aktuell mehr als 1.000 Beschäftigte mit Behinderungen.

„Als permanente Anlaufstelle ist es notwendig, einen ständigen Bürobetrieb zu gewährleisten“, betont Müller, „außerdem will ich die engere Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen vor Ort intensivieren.“ Da dem Vorsitzenden allerdings das Anrecht auf Freistellung gesetzlich nicht garantiert ist und dieses Ehrenamt während der normalen Dienstverrichtung ausgeübt wird, ist auch das Entgegenkommen der eigenen Dienststelle erforderlich. Ein positives und respektvolles Gespräch dazu mit Direktor Andreas Kutheil hat bereits stattgefunden.

Kontakt:

Büro der Behindertenvertrauenspersonen der HG 1
1190 Wien, Muthgasse 62, Riegel C, 3. Stock, Top C 314
Telefon +43 1 4000 38965
Mobil +43 676 8118 38965
E-Mail behinderte@hg1.wien.gv.at

Neues Ausbildungsprogramm für **Techniker*innen**

Die Pensionierungswelle rollt auch bei Techniker*innen - die Ausweitung des Modells Job PLUS-Ausbildung auf die Berufsfamilie Technik (Werkmeister*innen) soll gegensteuern.



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / BOGDAN SONJACHINJ

Qualifizierte Techniker*innen sind am Arbeitsmarkt rar

Die Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation umfasst vor allem auch eine große Anzahl an Techniker*innen, insbesondere Werkmeister*innen – weit über 500 Kolleg*innen. Deren Abgang muss daher so schnell wie möglich kompensiert werden, sonst erfolgt ein gewaltiger Wissensverlust mit massiven Aus-

wirkungen auf die Daseinsvorsorge.

Ausweitung auf Technik

Wie von der younion – Die Daseinsgewerkschaft und der Hauptgruppe 1 gefordert, wurde mit der Dienstgeberin eine Ausweitung der bereits bestehenden Job PLUS-Ausbildung unter Einbindung des AMS und des WAFF

vereinbart. Eine Arbeitsgruppe tüftelt bereits am Ausbildungsprogramm für künftige Werkmeister*innen (Technische Sachbearbeitung Spezialisiert). Diese Ausbildung soll in Anlehnung an das bereits für die Verwaltung erfolgreiche Modell „Job PLUS-Ausbildung“ erfolgen.

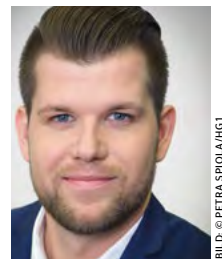


BILD: © PETRA SPIOLA/HGT

Michael Lewisch
Referent für
Öffentlichkeitsarbeit
und Organisations-
entwicklung

Geeignete Bewerber*innen werden in einem Pilotprojekt nach einem zweistufigen Recruiting-Prozess einer Dienststelle zur praktischen Ausbildung zugeteilt. Der Lehrgang soll sich auch für künftige Werkmeister*innen in einen umfassenden Theorie- und Praxisteil gliedern. Im Praxisteil erarbeiten sich die künftigen Kolleg*innen dienststellen- und magistratsspezifisches Wissen.

Erfolgversprechende Strategie

Um dem Fachkräftemangel gegenzusteuern, ist ein Bündel an Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Das innovative Modell Job PLUS-Ausbildung ergänzt die bisherigen erfolgreichen Ausbildungsangebote (z. B. Lehrlingsausbildung). Die Dienststellen loten zu vorteilhaften Bedingungen das Potential künftiger Kolleg*innen aus, und die Kursteilnehmer*innen lernen während der Ausbildung bereits viel über ihre künftige Tätigkeit. Die younion forciert gemeinsam mit der Hauptgruppe 1 den raschen Start des Pilotprojekts und in weiterer Folge die flächendeckende Ausrollung.

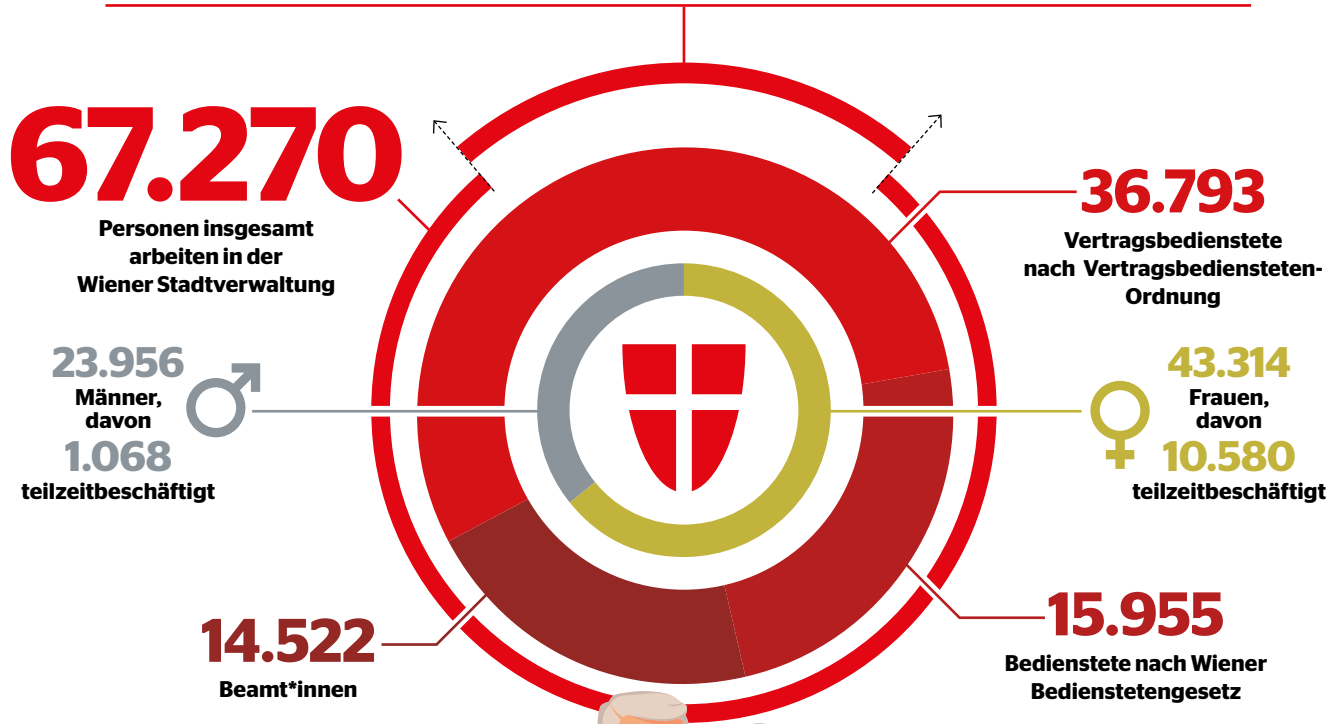
michael.lewisch@wien.gv.at



Pensionierungswelle in der Stadt Wien

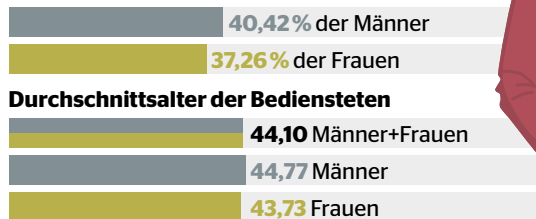
21.000

Jobs werden bis 2030 aufgrund von Pensionierungen neu zu besetzen sein *



Alterstruktur

Bedienstete, die 50 Jahre oder älter sind



Ruhestandsversetzungen von Beamt*innen



Dienstverhältnisse

	Neue Dienstverhältnisse	Beendete Dienstverhältnisse
2021	5.006	4.785
2020	5.461	4.180
2019	4.674	4.304

Gesamtpersonalstand Vollzeitäquivalente/Personen

2021	63.276 / 67.270
2020	62.890 / 66.800
2019	61.509 / 65.371



Echt gut!

„Bedauerlicherweise sieht die Regierung keine Notwendigkeit, die Perspektive der Konsument*innen miteinzubeziehen, sondern tauscht sich eher einseitig mit der Energiewirtschaft aus: Die Zeche dafür zahlen die Haushalte.“

Renate Anderl, AK-Präsidentin



„Fakten sind Fakten und nicht beliebig durch Fake-Facts zu ersetzen. Wir dürfen unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger nicht verunsichern, in dem wir Dinge infrage stellen, die wissenschaftlich zweifelsfrei erwiesen sind.“

Bundespräsident **Alexander Van der Bellen** bei der Angelobung von Johanna Mikl-Leitner zur NÖ Landeshauptfrau



„Das heißt nichts anderes, als einen gesetzlichen Eingriff in einen Kollektivvertrag. Das ist ein Tabubruch, der nicht hinnehmbar ist. Denn das macht ein Tor auf, das für Arbeitnehmer*innen sehr gefährlich ist.“

yunion-Vorsitzender **Christian Meidlinger** zum von Medienministerin Susanne Raab und Klubobfrau Sigrid Maurer angekündigten gesetzlichen Sparpaket ORF

**Echt böse!**

„Mein Ziel ist es, dass alle Österreicher zur besitzenden Klasse gehören.“

Bundeskanzler **Karl Nehammer**,
Bundesparteiobmann der ÖVP

**Post aus Brüssel**

Frauenrechte in Europa

Rund um den Internationalen Frauentag gibt es immer viele Reden, die darauf hinweisen, was noch zu tun ist für ein gutes Leben für alle Frauen. Natürlich auch in Brüssel. Hier ist im vergangenen Jahr viel weitergegangen: Es gibt einen Vorschlag für ein Gewaltschutzpaket, ein neues EU-Programm fördert Projekte für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Es gab nach zehn Jahren endlich eine Einigung für mehr Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und Fortschritte in der Richtlinie für Lohntransparenz.

Gleichzeitig bieten die Mitgliedstaaten der EU ein gemischtes Bild: In Polen wird das Recht auf Abtreibung abgeschafft; Frauen sterben wieder an den Folgen illegaler Eingriffe und Politiker*innen, die dagegen protestieren, werden zu Haft verurteilt. In Frankreich wiederum wurde beschlossen, das Recht auf Schwangerschaftsabbruch in die Verfassung aufzunehmen, um genau so etwas zu verhindern. In Ländern wie Österreich hängt es vom Wohnort ab, ob eine Frau diese Entscheidung treffen kann.

Was es braucht, hat vor kurzem der Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses des Europaparlaments Robert Biedroń vorgeschlagen: Europa muss die Frage der Frauenrechte besser absichern – u. a. mit einem Grundrecht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper.

Michaela Kauer MBA

Leiterin des Verbindungsbüros der Stadt
Wien in Brüssel

„Altersteilzeit ist ein Hit!“

Was es braucht, damit Altersteilzeit im Magistrat gut funktioniert, erklärt Heidemarie Petru, Personalvertreterin und Kanzleileiterin des Magistratischen Bezirksamts Ottakring.



BILD: © KARIN ZAUNER-LOHMEYER

Heidemarie („Heidi“) Petru, Kanzleileiterin im MBA 16, ist seit 1. Jänner 2023 in Altersteilzeit

Ihr Büro wirkt heimelig. Es ist hell, bestückt mit Grünpflanzen, ein Schreibtisch, eine kleine Sitzecke und auf dem Regal stehen Fotos der Familie. Ein ÖGB-Sticker an der Pinnwand, eine Anstecknadel der younion. Wer eintritt, bemerkt sofort: Hier arbeitet jemand, der sich für Men-

schen einsetzt und Menschen mag. Heidemarie Petru begrüßt mich freundlich. Sie ist Kanzleileiterin und mit Herz und Seele Personalvertreterin. 1978, also vor 45 Jahren, hat sie ihren Dienst bei der Stadt Wien begonnen, und seit 1.1.2023 ist sie nun in Altersteilzeit. „Ich war im Vorjahr 60 Jahre alt und habe immer sehr viele Überstunden gemacht“, erzählt sie. „Ich habe bemerkt, dass ich die Kraft nicht mehr ganz so habe wie früher und auch län-

ger brauche, um mich zu erholen. In Altersteilzeit zu gehen, war eine der besten Entscheidungen meines Berufslebens.“

Umdenken durch Pandemie

Auf die Frage, wie sie denn darauf gekommen sei, antwortet sie: „Mein Mann arbeitet bei einem magistratsnahen Konzern. Er hat mich auf die Idee gebracht.“ „Das muss es doch auch bei euch geben?“, hat er gemeint. „Und so habe ich dann bei meiner Chefin

„Die Bediensteten hängen vom ‚Goodwill‘ der Chefin bzw. des Chefs ab.“

einmal zart vorgefühlt, wie das ausschauen könnte.“ Diese habe dann gesagt: „Na ja, solange der Laden weiterläuft, kann ich es mir vorstellen – haben Sie sich schon überlegt, wie das gehen kann?“ Petru ist überzeugt, dass auch die Pandemie ein bisschen zu ihrer persönlichen Entscheidung beigetragen hat. „In meinem Bekanntenkreis sind einige Menschen im Alter von 65 gestorben und da beginnst du selber zu überlegen: Was mach ich eigentlich für meine Gesundheit? Was ist mir wirklich wichtig im Leben?“

Neue Work-Life-Balance

Was sich durch die Altersteilzeit für ihr Leben geändert habe, frage ich Heidi. „Alles!“, antwortet sie. „Altersteilzeit ist ein Hit! Ich habe drei Tage Arbeit und vier Tage frei. Es ist eine neue Form von Work-Life-Balance im Alter. Ich habe nun auch wieder so etwas wie eine ‚Me-Time‘, eine Zeit nur für mich, weil mein Mann noch arbeitet. Für mich ist das eine herrliche Zeit. Ich gehe vor dem Frühstück gerne Nordic Walken. Ich lüfte das Hirn durch und genieße die Natur. Das ist die positive Seite. Was noch nicht im Gleichgewicht ist, ist die Tatsache, dass ich die Arbeit noch nicht zu hundert Prozent verteilt habe. Ich habe als Kanzleileiterin immer sehr viele ‚Gschafteln‘ gehabt und versuche jetzt mich davon zu befreien, Aufgaben zu übergeben.“

Mehr Personal notwendig

Das Problem bei der Altersteilzeit in der Stadt Wien sei nach wie vor die Regelung, dass die Genehmigung ausschließlich im Ermessen der Dienststellenleitungen liege, wie beim mobilen Arbeiten, betont sie. „Die Bediensteten hängen vom ‚Goodwill‘ der Chefin bzw. des Chefs ab. Sie sind bei der Altersteilzeit den Vorgesetzten ausgeliefert. Ich hatte mit meiner Chefin einfach Glück!“ Der zu geringe Personalstand sei ein

Infos zur Altersteilzeit

Gibt es auf Altersteilzeit einen Rechtsanspruch?

Nein, es gibt im Magistrat der Stadt Wien keinen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Sie ist nur möglich, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Ob wichtige dienstliche Interessen vorliegen, entscheidet die Dienststelle. Beamt*innen sollen bei Ablehnung einen Bescheid verlangen.

Ab wann besteht die Möglichkeit, die Altersteilzeit zu beantragen?

Der Antrag kann seit dem 1. Jänner 2022 an die Dienstgeberin gestellt werden.

Wie viele Jahre vor dem Pensionsantritt kann ich den Antrag stellen?

Dies ist frühestens fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter möglich.

Kann ich mit einer Blockvariante die Pension antreten?

Nein, es gibt nur die arbeitszeitreduzierte Variante.

Wie viele Stunden kann ich in der Altersteilzeit reduzieren?

Sie müssen mit Beginn der Altersteilzeit Ihre Arbeitszeit um mindestens 40 % und höchstens 60 % reduzieren.

Welchen Vorteil bietet die Altersteilzeit gegenüber der „normalen“ Teilzeit?

Die Hälfte der entstehenden Lohnlücke zum vorherigen Monatsbezug übernimmt die Dienstgeberin bzw. das AMS. Das bedeutet, wenn Sie von 40 Stunden auf 20 Stunden reduzieren, bekämen Sie in der „normalen“ Teilzeit lediglich 50 % Gehalt, in der Altersteilzeit jedoch 75 %.

Hat die Altersteilzeit Auswirkungen auf meine Pension?

Nein. Der Pensionsbeitrag wird weiterhin so bezahlt, als hätten Sie die Altersteilzeit nicht angetreten.

Wer gibt mir in der HG 1 zur Altersteilzeit Auskunft?

Julia Fichtl: 01-4000 83739

Kurt Mrzena-Merdinger: 01-4000 83741

Margit Pollak: 01-4000 83744

Günter Unger: 01-4000 83743

weiteres Hindernis für eine gut funktionierende Altersteilzeit. Das müsse sich rasch ändern. Es sei wichtig, Alt und Jung parallel zu führen. „Dieses Mentoring-System funktioniert im Magistrat aber in den wenigsten Fällen, mit Ausnahme der Stabsstellen. Da kommen die Personen, die den Job dann übernehmen sollen, bereits ein halbes Jahr vorher. Ich warte aber noch immer, bis die Genehmigung da ist, dass ein Posten bei

mir dazukommt“, so Petru weiter. „Du brauchst das entsprechende Personal, sonst gehen dir die Leute zugrunde. Wenn die Stadt ältere Arbeitnehmer*innen länger im Dienst halten möchte, muss sie die Rahmenbedingungen für Altersteilzeit verbessern. Ich bin das beste Beispiel dafür, dass es funktionieren kann, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.“

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Augengesundheit: Schauen wir gemeinsam drauf!

Kräftige sechs Muskeln halten die Augen tagtäglich über 100.000 Mal in Bewegung. Visuelle Wahrnehmungen sowie Reize werden über den Sehnerv blitzschnell an das Gehirn zur Verarbeitung weitergegeben.



Löblichgasse 14
1090 Wien
T +43 1 31 350-0

Das menschliche Auge ist ein wahrer Hochleistungssportler. Grund genug, diesem stets aktiven Sinnesorgan mindestens einmal im Jahr eine vorsorgliche Untersuchung zu gönnen und das Sehvermögen regelmäßig fachkundig untersuchen zu lassen. So können bestehende Erkrankungen frühzeitig erkannt und gezielt behandelt werden.

Vorsorge im Blick

In unserer Augenabteilung nehmen wir uns für Ihre Untersuchung – ob Vorsorge, Kontrolle oder Nachsorge – entsprechend

Zeit für eine umfassende Diagnostik. Auf Basis neuester medizinischer Erkenntnisse beraten wir Sie über individuelle Therapie- und Behandlungsmöglichkeiten. Auch Vorsorgeuntersuchungen für Kinder, einschließlich einer Schieldiagnostik, zählen zu unserem breitgefächerten Angebot.

Spezialuntersuchungen

Neben den klassischen Untersuchungen wie der Augendruckmessung und der Netzhautkontrolle bieten wir auch eine Vielzahl von Spezialuntersuchungen an, etwa zur Diagnose und Therapie von Netzhaut- und

Makulaerkrankungen. Mit der optischen Kohärenztomographie, die als genaueste Methode gilt, können wir z. B. grünen Star diagnostizieren oder durch Diabetes bzw. Makuladegeneration verursachte Flüssigkeitseinlagerungen im Gewebe frühzeitig erkennen. So werden schwerwiegende Netzhautschäden vermieden, die zu gravierenden Sehverlusten bis hin zur Erblindung führen können! Mit der Hornhauttopographie, die bei unklarer Sehverschlechterung eine mikrogenaue Messung der Hornhautkrümmung ermöglicht, unterstützen wir die Anfertigung des optimalen Sehbehelfs.

Operative Eingriffe

Sollte nach umfassender Untersuchung und Diagnose ein operativer Eingriff erforderlich sein, begleitet Sie unser kompetentes Team aus Fachärzt*innen persönlich von der Operationsaufklärung über die Planung und Durchführung bis zur anschließenden Nachbetreuung. Sollte ein stationärer Aufenthalt nötig sein, sind Sie bei unserem empathischen Pflegepersonal in den besten Händen. Zu unseren Spezialgebieten zählen Operationen des grauen Stars (Katarakt) oder des grünen Stars (Glaukom) sowie Eingriffe am Augenlid. Alle Operationen werden in modern ausgestatteten Operationssälen durchgeführt und erfolgen nach den neuesten Methoden.

BILD: ©SVEN GILMORE/SVEN GILMORE PHOTOGRAPHY



Wir haben ein Auge auf Ihre Gesundheit

v.l.n.r.: Priv.-Doz. Dr. Christopher Schütze, Christoph Ertl, Dr.ⁱⁿ Nina Popp, OA Priv.-Doz. Dr. Erdem Ergun, Prim.^a Priv.-Doz.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Luksch, OA Dr. Anton Hommer, OÄ Dr.ⁱⁿ Nadja Karnik, OT Karol Wailzer, OT Theresa Weiss, Dipl.-Ing. OA DI Dr. Christian Simader, Dr. Tommi Aro

Sanatorium Hera - Augenheilkunde

Terminvereinbarung erforderlich!

Telefonische Anmeldung: +43 1 31 350-45444

Online-Terminvereinbarung: www.sanatoriumhera.at

Ambulanzzeiten Mo + Fr 07.30-12.00 Uhr
Di, Mi, Do 07.30-16.00 Uhr

Mag.^a (FH) Nicole Kaeßmayer

Betriebliche Gesundheitsförderung bietet jeder*in etwas

Das engagierte Team aus Fachexpert*innen und Organisationsmitarbeiter*innen des Arbeitsmedizinischen Zentrums hat ein vielfältiges, spannendes Programm für Sie.

Beliebt und mit nützlichen Informationen für alle Bediensteten sind unsere Gesundheitstage, die sowohl dienststellenspezifisch als auch dienststellenübergreifend Gesundheitsinformationen lebhaft und praxistauglich vermitteln. Das Team BGF-Medizin zeigt Ihnen etwa mit Hilfe einer Rauschbrille, wie sich Alkohol auf unsere Orientierung, das Gleichgewicht und die Koordination in einem arbeitsplatzadäquaten Rahmen auswirkt. Die Kolleg*innen der BGF-Psychologie veranschaulichen Ihnen grundlegende Zusammenhänge zwischen physischer und psychischer Gesundheit in Kurzvorträgen und Einzelberatungen.

Mit dem Bewegungsteam können sich Teilnehmer*innen sportlich betätigen, um wichtige, förderliche Übungen für den Bewegungsapparat zu erlernen. Unsere Diätologie macht Sie mit neuen, oft überraschenden Erkenntnissen zu alltäglichen Lebensmitteln vertraut, auf Wunsch im Rahmen kleinerer Verkostungen oder in Form von Genuss-Trainings.

Doppelter Nutzen

Der Austausch mit Ihnen im Rahmen von Gesundheitstagen ermöglicht es uns, Ihre Fragen rund ums gesund bleiben besser kennenzulernen, genauso wie die gesundheitlichen Anforderungen in Ihren Arbeitsbereichen. Damit entwickeln wir bedarfsgerechte



Das AMZ-Leitungsteam (v.l.n.r.): Dr. Michael Tersch-Kohoutek, Dr.ⁱⁿ Evelyne Wohlschläger-Krenn, Mag. Kristian Gröbl, Heidemarie Täuber MSc MSc MSc MBA



Hermannngasse 24-26
 1070 Wien
 T +43 1 4000-45693

BILD: © PHILIPP SCHUSTER

Workshops, Vorträge und Impfkampagnen für Ihre Dienststelle.

Interesse an den Angeboten?

Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Abstimmung mit den Gesundheitsschutzbeauftragten und leitenden Mitarbeiter*innen der Dienststelle vereinbart. Bei Interesse an konkreten Angeboten wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft,

damit tragen Sie auch zur Gesundheitsgestaltung in Ihrem Betrieb bei! Unsere Webinare können Sie nach Voranmeldung über das Intranet der Stadt Wien (mag.gesund.arbeiten) jederzeit – auch während der Arbeitszeit – selbstständig in Anspruch nehmen. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Mag. Kristian Gröbl
 Dr. Michael Tersch-Kohoutek

Kostenzuschuss Mundhygiene

Für Erwachsene stellt eine Mundhygiene keine Kassenleistung dar. Seit 1. Mai 2022 gewährt die KFA Wien einen Zuschuss von max. EUR 35,- einmal pro Jahr für Honorarnoten von Vertrags- und Wahlzahnärzten.

Weitere Infos unter www.kfawien.at → Leistungen/Zahngesundheit



Mag.ª Marion Winkler

**Neue Leiterin
„Externe
Meldestelle für
EU-Rechts-
verstöße“**

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften trat Winkler 1995 als rechtskundige Bedienstete in den Dienst der Stadt Wien, zunächst als Referentin für Wohnrechtsangelegenheiten (MA 16), Dezernentin für Behindertenhilfe, Abteilungsleiter-Stellvertreterin (MA 12), und nach einer halbjährigen Jobrotation bei den Salinen Austria war sie Leiterin eines Rechtsreferats in der Magistratsdirektion (Zivil- und Strafrechtsangelegenheiten). 2007 wurde Winkler Leiterin der Gruppe Schlichtungsstelle in der MA 50 (Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten), 2009 Leiterin der MA 69 (Immobilienmanagement), seit 2021 war sie auch Bereichsleiterin für Informationsfreiheit und Antikorruption.



Mag.ª Monika Wurst

**Neue
Leiterin der
Magistratischen
Bezirksämter
3 und 11**

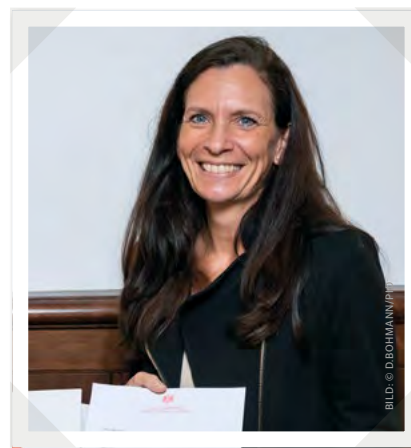
Monika Wurst ist 1980 in den Dienst der Stadt Wien eingetreten und hat in der MA 12 als Referentin begonnen. Neben ihrer Berufstätigkeit im Magistrat hat sie das Jusstudium absolviert und nach der Sponsion im Jahr 2000 im Bereich der Bezirksämter ihren rechtskundigen Dienst versehen – u. a. im MBA 18 sowie danach im MBA 3. Im Jahr 2007 übernahm Monika Wurst die Leitung des MBA 3, 2018 zusätzlich die interimistische Leitung des MBA 11. Mit der Zusammenlegung der Magistratischen Bezirksämter 3 und 11 am 7. März 2023 wurde Monika Wurst zur Bezirksamtsleiterin für dieses Doppel-MBA mit dem Hauptstandort in 1030 Wien, Karl-Borromäus-Platz 3, bestellt.



Dr. Erich Hechtner

**Mit internatio-
nalem Preis
ausgezeichnet**

Der ehemalige Wiener Magistratsdirektor der Stadt Wien, Erich Hechtner, der im Sommer des Vorjahres nach zwölf Jahren als oberster Verwaltungschef in Pension ging, wurde von der tschechischen Stadt Brunn im Jänner für seine Verdienste um die internationale Zusammenarbeit mit dem Preis der Stadt Brunn ausgezeichnet. Damit befand er sich in „elitärer Runde von 14 Personen“, die von der Bürgermeisterin der Stadt Brunn, Marketa Vankova, im Rahmen eines Empfangs im Brünner Rathaus ausgezeichnet wurde. Erich Hechtner war der einzige Nicht-Tscheche, dem dieser renommierte Preis verliehen wurde.



Mag.ª Christina Vetter

**Interimistische
Leiterin
Bezirksamt
Meidling
(MBA 12)**

Mit Beginn des Jahres wurde die langjährige Leiterin des Bezirksamts in Meidling, Viktoria Neuber, mit der Führung der MA 50 – Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten betraut. Bis zur Neubesetzung des MBA 12 wird nun Bezirksamtsleiterin für den 21. Bezirk Christina Vetter die beiden Magistratischen Bezirksämter mit den großen Betriebsanlagenzentren leiten. Magistratsdirektor Dietmar Griebler hat im Beisein von MD-BF-Gruppenleiter-Stv. Thomas Sedlak und Landtagsdirektor Günther Smutny Christina Vetter das Bestellsdecret von Bürgermeister Michael Ludwig überreicht.

Gründungsvater der österreichischen Sozialpartnerschaft

Johann Böhm

Er gilt als eine der tragenden Säulen der Gewerkschaftsbewegung und der Sozialpartnerschaft: Johann Böhm. Vorzeichnend war das nicht. Böhm kommt 1886 in Stögersbach zur Welt und wächst in ärmlichen Verhältnissen im Waldviertel auf. Nach der Volks- und Bürgerschule in Waidhofen an der Thaya erlernt er das Maurerhandwerk und arbeitet als Bauarbeiter. 1903 tritt er der Gewerkschaft der Maurer bei und wird, nach seiner Übersiedlung nach Wien, bereits zwei Jahre später Obmann der Ortsgruppe Währing und nach nur vier weiteren Jahren Vorstand der Baugewerkschaft, ab 1912 ist er deren Vertreter in der Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt. Dort übernimmt er schließlich 1913 die Funktion des Vorstands.

Keine zwei Jahre später, 1915, wird er zum Militär eingezogen und im selben Jahr an der russischen Front schwer verwundet. Nach seiner Genesung wendet er sich neuerlich gewerkschaftlichen Tätigkeiten zu – als Geschäftsführer des Arbeitsamts für das Baugewerbe in Wien und als Vorstand der Freien Gewerkschaften. 1927 kandidiert er für die Sozialdemokratie für den Wiener Gemeinderat und Landtag und wird diesem bis 1930 angehören. Danach wechselt er bis 1934 in den Nationalrat. Zu seinen inhaltlichen Schwerpunkten zählen Sozialpolitik, Wohnungswesen und technische Angelegenheiten.

Aus politischen Gründen wird er am 12. Februar 1934 vom Dollfuß-Schuschnigg-Regime festgenommen und



„Johann Böhms Wirken hat die sozialen Konflikte in unserem Land reduziert. Er hat den Klassenkampf demokratisieren geholfen.“
(Arbeiterzeitung, 1959)

ins „Anhaltelager“ Wöllersdorf gebracht. Nach seiner Freilassung im September ist er in der illegalen Gewerkschaftsbewegung tätig. Auch im Zweiten Weltkrieg wird er verfolgt. Als sich nach dem Attentat auf Hitler im Juli 1944 der Nazi-Terror noch weiter verschärft, wird auch Böhm verhaftet, Ende 1944 aber wieder freigelassen.

In den letzten Kriegstagen trifft er sich mit anderen sozialdemokratischen Gewerkschaftern in der Wohnung von Josef Battisti, um über die Zukunft der Gewerkschaften in Österreich nachzudenken. Auf Böhms Initiative hin wird die Schaffung des überparteilichen Gewerkschaftsbunds beschlossen, dessen provisorischen Vorsitz Böhm übernimmt. Von 1948 bis zu seinem Tod 1959 amtiert er

als dessen „ordentlicher“ Präsident. Im selben Zeitraum ist er auch im Vorstand der Sozialdemokratischen Partei Österreichs und Präsident des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger. Böhm gilt als einer der Väter der österreichischen Sozialpartnerschaft und war maßgeblich an der Einführung von Kollektivverträgen und der Entwicklung der österreichischen Sozialpolitik beteiligt.

1956 wird anlässlich seines 70. Geburtstags die Johann-Böhm-Stiftung geschaffen, die begabte, aber mittellose Arbeiter- und Angestelltenkinder bei der Weiterbildung unterstützen soll. Der Gemeindebau in 20., Brigittaplatz 1-2, ist nach ihm benannt, ebenso jener Platz, an dem die ÖGB-Zentrale („Catamaran“) beheimatet ist. Die höchste Auszeichnung, die der ÖGB zu vergeben hat, heißt Johann-Böhm-Plakette.



Gemeinsame Ideen für eine klimafitte Stadt

Bürger*innenbeteiligung wird in Wien großgeschrieben und ist wichtig für den Wiener Klimafahrplan. Wissen und Erfahrung der Bevölkerung machen die Stadt lebenswerter und klimafit.

Wer mitgestalten will, ist in Wien genau richtig. Es gibt viele Möglichkeiten, eigene Visionen für eine gerechte und lebenswerte Stadt einzubringen und sich mit anderen Bürger*innen zu vernetzen. Auf mitgestalten.wien.gv.at werden aktuelle Bezirksprojekte, Mitmach-Budgets und Klimaprojekte vorgestellt, wo die lokale Expertise der Wiener*innen gefragt ist.

Klimateam startet in die nächste Runde

Eine Möglichkeit zur Mitgestaltung bietet etwa das Projekt Wiener Klimateam. Wencke Hertzsch, Leiterin des Klimateams in der MA 20 – Energieplanung, blickt zufrieden auf das Pilotjahr 2022 zurück. Ganze 1.100 Ideen mit positiver Klimawirkung haben Bürger*innen für die Bezirke Margareten, Simmering und Ottakring eingereicht. In Zusammenarbeit von Bürger*innen und Expert*innen entstanden daraus konkrete Projektskizzen, die anschließend von repräsentativ gelosten Bürger*innen-Jurys gekürt wurden. „Für diese 19 Projekte werden nun von der Stadt Wien die Detailplanungen vorgenommen und schrittweise umgesetzt“, so Hertzsch. „Die Bürger*innenbeteiligung wurde sowohl von der Bevölkerung als auch von der Fachverwaltung und den politischen Vertreter*innen sehr gut angenommen“, betont sie. Mit Maria-

hilf, Währing und Floridsdorf geht das Wiener Klimateam heuer in die nächste Runde.

Das Besondere an diesem Beteiligungsprozess: Durch das Wiener Klimateam werden ganz unterschiedliche Gruppen angesprochen. „Die überwiegende Anzahl der Teilnehmer*innen hatte noch keine Beteiligungserfahrung bzw. sich vorher noch nicht intensiv mit dem Thema Klimaschutz beschäftigt. Das ist für uns ein deutliches Zeichen, dass wir Menschen mit dem Wiener Klimateam erreichen, die bislang noch nicht erreicht werden konnten“, betont Klimastadtrat Jürgen Czernohorszky.

Beteiligung ist Klimagerechtigkeit

Alle Wiener*innen spüren die Auswirkungen des Klimawandels, manche sind jedoch stärker betroffen. Die sommerliche Hitze belastet insbesondere alte Menschen und Personen, die in beengten Wohnverhältnissen leben. Für Wiens Klimadirektor Andreas Januskovec ist deshalb eine Beteiligungsmöglichkeit für alle Bevölkerungsgruppen von großer Bedeutung. „Im Sinne der Klimagerechtigkeit ist es wichtig, auch bislang unterrepräsentierte Gruppen einzubinden und ihnen zuzuhören. Gemeinsam gestalten wir eine Stadt, die für alle lebenswert ist.“

sylvia.berndorfer@wien.gv.at



Die Wiener*innen kennen ihre Stadt am besten und wissen, was ihr Grätzl braucht

Wie(n) im Film durch die Stadt

Wien, eine Stadt wie eine Filmdiva: extravagant, atemberaubend schön, unnahbar, exzentrisch und ein wenig launenhaft – dann wieder ungeschminkt, ungeschönt, echt und (sehr) authentisch.



BILD: © VIENNAFILMCOMMISSION

Genauso zeigt sich unsere Stadt in – heimischen wie internationalen – Filmen. Dies tut sie zwar nur ausnahmsweise in der Hauptrolle, aber auch in der Nebenrolle kann sie überzeugen. Manchmal ist sie nur Kulisse, der Rahmen der Geschichte; meist eigenwillig und spröde. Wien ist keine „Filmstadt“ wie London, Paris, Berlin oder gar New York, und dennoch unverkennbar sie selbst.

Eine ganze Reihe von Filmen und Serien, von kleinen nationalen bis hin zu großen internationalen Produktionen, haben unserer Stadt und ihren Palais, Kirchen, Theatern, Friedhöfen, Museen, Cafés, Plätzen und Straßenzügen ein Denkmal gesetzt. Jahr für Jahr begeben sich Wienbesucher*innen auf die Suche nach den Schauplätzen international bekannter Filme. Wie der

Agent 007 in „James Bond – Der Hauch des Todes“ machen sie eine Fahrt mit dem Riesenrad, besuchen Schönbrunn oder wandeln weltentückt auf den Spuren der Sissi-Trilogie. Auf den Spuren von „Der dritte Mann“ begeben sie sich ins Wiener Kanalnetz, lassen wie in „Before Sunrise“ den Zauber einer Nacht und eines Tags in Wien auf sich wirken.

„Film-wandeln“ durch Wien

Abseits der touristischen Schauplätze gibt es aber auch das andere Wien. Die moderne, urbane Großstadt, schnell und hart, wie sie Stefan Ruzowitzky in „Die

Hölle“ zeichnet. Hier ist Wien zwar ‚nur‘ Kulisse, von Prunk, fotogenem Erscheinungsbild und Walzerseligkeit aber weit entfernt. Wenn filmverrückte Besucher*innen aus der ganzen Welt nach Wien reisen, um die Schauplätze ihres Lieblingsfilms zu besuchen, warum es ihnen nicht auch einmal gleichtun?

Man kann die Stadt Bezirk für Bezirk nach Filmschauplätzen durchstreifen, besser aber legt man die Routen zu bestimmten Themen an: Prunkbauten, wie das Belvedere im Film „Die Frau in Gold“, Cafés, wie das Café Sperl im Film „Der Trafikant“, Parks und Wohnhausanlagen, wie Donaupark, Loquaipark oder Karl-Seitz-Hof in „M – Eine Stadt sucht einen Mörder“. Auch auf den Spuren der eigenen Lieblingsserie wie „Die Vorstadtweiber“, „Soko Donau“ oder „Tatort“ lässt sich viel entdecken, denn die Liste dieser Drehorte ist beinahe endlos und es macht Spaß, sie im echten Wien zu entdecken!

Die erste große Produktion dieses Jahrs, „The Palace“, mit Kate Winslet und Hugh Grant, wurde u. a. wieder im Schloss Schönbrunn gedreht.



BILD: © PHILIPP SCHUSTER/AG 1

Gerhard Pledl
Personalvertreter
DA 121 - Wiener
Stadtgärten

Links:

Wiener Fremdenführer www.guides-in-vienna.at/spezialfuehrungen
Dritte Mann Tour www.drittemanntour.at
Wien Tourismus www.wien.info/de/sightseeing/touren-guides
Vienna Film Commission www.viennafilmmmission.at

Freizeitangebote für jeden Geschmack

Egal ob sportliche Betätigung im Freien oder spielen mit Gleichgesinnten – am KSV-Platz ist immer etwas los. Hier ein paar Tipps für Sie.



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / ROBERT KNEŠČIČE

KSV Nordic Walking-Training

Termine zur Auswahl:

Einführungskurs – 16:30 bis 19:30 Uhr

Di, 18.4.2023; Do, 20.4.2023

Übungseinheit – 16:30 bis 18:00 Uhr

Di, 2.5.2023

Kosten für den Einführungskurs (3 Std.) und eine Übungseinheit (1,5 Std.):

EUR 15,- für Gewerkschaftsmitglieder (younion)

EUR 45,- für Nicht-Mitglieder

Anmeldung bis spätestens 6. April per E-Mail an:

michael.witzmann@wien.gv.at

www.ksv-wien.at/nordicwalkingtraining



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / BIGNAI

KSV-Lauftraining

Termine: ab 12.4. bis 31.5., jeden Mittwoch von 17:00 bis 18:00 Uhr

Kosten für 7 Trainingseinheiten:

EUR 30,- für Gewerkschaftsmitglieder (younion)

EUR 70,- für Nicht-Mitglieder

Anmeldung bis spätestens 6. April per E-Mail an:

michael.witzmann@wien.gv.at

www.ksv-wien.at/lauftraining



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / PICMY

KSV-Spieleabend

Termine: jeder letzte Freitag im Monat (außer Juli):

24. Februar, 31. März, 28. April, 26. Mai, 30. Juni, 25. August,

29. September, 27. Oktober, 24. November

jeweils von 16:00 bis 22:00 Uhr

Keine Anmeldung erforderlich

www.ksv-wien.at/spieleabend



Kultur- und Sportvereinigung der Wiener
Gemeindebediensteten

Rustenschacherallee 3 | 1020 Wien

t: 01-720 84 91

e: office@ksv-wien.at

www.ksv-wien.at



Die Kinderaktion gilt NUR für die u. a.
Destinationen vom 1. März 2023 bis 29. Februar 2024:

**Hotel Grimmblick &
Vital-Hotel-Styria**

KINDERAKTION

Ermäßigung: für Kinder bis 14,99 Jahre erhalten Sie **100 %**
für Kinder bis 18,99 Jahre erhalten Sie **50 %**



Letzter Auszahlungstag: 3 Monate nach Urlaubsende

ERFORDERLICHE UNTERLAGEN

- Rechnung lautend auf das Mitglied
- Bestätigung des Hotels über den Aufenthalt des Kindes/der Kinder
- Kopie eines Dokumentes (Reisepass, Mutter-Kind-Pass usw.) aus dem das Alter des Kindes/der Kinder hervorgeht
- Bei Kindern ab dem 15. Lebensjahr zwingend der Schüler- bzw. Lehrlingsausweis
- Ausweiskopie (Reisepass/Führerschein) des Mitgliedes (Eltern, Großeltern)

VORAUSSETZUNGEN

- Eine aufrechte Mitgliedschaft bei der youunion, LG Wien mit Sozialwerksbeitrag mindestens eines Eltern- bzw. Großelternteils, der selbst den Urlaub antritt.
- Kind im Zimmer des Mitgliedes, der Eltern/Großeltern oder im Familienzimmer.
- Das Mitglied zahlt vorab den gesamten Preis abzüglich der vom jeweiligen Hotel festgelegten Ermäßigungen. Nach Aufenthalt im jeweiligen Hotel wird mittels Rechnung lautend auf das Mitglied im Infocenter der youunion bis 3 Monate nach Urlaubsende der bezahlte Kinderpreis zu 100 % bzw. 50 % bar rückerstattet.
- Der Aufenthalt ist im Aktionszeitraum auf 14 Tage begrenzt.
- Die Ermäßigungen kommen nicht zum Tragen, wenn die Reise für das Kind/die Kinder kostenlos war!

Weitere Informationen erhalten Sie im Infocenter der youunion: **Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien**
Unter der **Tel.-Nr. 01/313 16-83720 bis 83724** oder per E-Mail an **infocenter@youunion.at**

youunion
Die Daseinsgewerkschaft

Inhalt

Politik & Gewerkschaft

- 04 **Europa**
Korruptionsskandal
als Chance
- 05 **Leitartikel**
Wir brauchen neue
Arbeitszeitmodelle!

Hauptgruppe 1

- 13 **MA 10**
Entlastung für die
Wiener Kindergärten
- 16 **MPF**
Sinnvolle Ausnahme
von der Regel
- 17 **MA 11**
Die MA 11 braucht
externe Supervision

Gewerkschaft

- 20 **Jugend**
Jugendbeteiligung ist
wichtiger denn je!
- 21 **Frauen**
Falscher Ansatz,
Herr Minister!
- 24 **Seite zum Nachdenken**
Pensionierungswelle im Wiener
Magistrat

Gesund & Leben

- 28 **Sanatorium HERA**
Augengesundheit: Schauen
wir gemeinsam drauf!
- 29 **Arbeitsmedizinisches Zentrum**
Betriebliche Gesundheitsförde-
rung bietet jeder*in etwas
- 32 **Klimaschutz**
Gemeinsame Ideen für
eine klimafitte Stadt
- 33 **Freizeit**
Wie(n) im Film
durch die Stadt

WIR ÜBERSIEDELN!

Ab dem 8. Mai
ist das HG 1-Team
im neuen Büro
für Sie da:

Modecenterstraße 14
Block C/5. Stk.
1030 Wien



14 Gut ausgebildete IT-Fachkräfte sind rar am
Arbeitsmarkt



9 Querraunzer - Neoliberaler
Testballon

teamwork

Nr. 01/2023

Sponsoring-Post

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

SZ 02Z030516 S

DVR: 0046655