



Stadt Wien

**Joboffensive 50plus
verlängert**



WhatsApp, Instagram & Co

**Soziale Medien -
Fluch oder Segen?**



teamwork

Das Mitglieder-Magazin der Hauptgruppe 1

1/2021

Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz

Ab 1. April 2021 ist der freiwillige Umstieg möglich

Was es dabei zu bedenken gibt, und wo Sie sich
die besten Informationen holen können



Neues Dienstrecht



Altes Dienstrecht



AUF DIE PLÄTZE!

KSV TENNISCAMPS FÜR KINDER & JUGENDLICHE

Corona-bedingt sind wohl viele Youngsters in den letzten Monaten auf weniger Bewegungsminuten gekommen. Unsere betreuten Jugendcamps sind das ideale Sommerferienprogramm für alle tennisbegeisterten Kinder. Garantiert mit viel Spaß, aktiv und Corona-konform – für Anfänger & Fortgeschrittene.

Termine im Sommer 2021

- 02.08. bis 06.08.2021
- 09.08. bis 13.08.2021
- 16.08. bis 20.08.2021
- 23.08. bis 27.08.2021

Top-Angebot pro Kind (5 bis 14 Jahre) und Woche:

€ 130,- für Gewerkschaftsmitglieder (younion)
€ 180,- für Nicht-Mitglieder

**JETZT
ANMELDEN!**

Per Online-Formular
auf unserer Webseite.

Details zum Programm und Anmeldung unter www.ksv-wien.at/sportzentrum/jugendcamps

HG1-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

HG1 Organisation & Veranstaltungen

Michael Witzmann

michael.witzmann@wien.gv.at

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



Liebe Leserin, Lieber Leser,



Karin Zauner-Lohmeyer

Chefredakteurin
teamwork

im „Alt-System“ bleiben oder ins neue Wiener Bedienstetengesetz umsteigen? Welche Vor- und Nachteile bietet das eine, welche das andere Gehaltsschema? Diese Fragen werden in den kommenden Monaten tausende Kolleginnen und Kollegen umtreiben, die aktuell nach dem „Alt-System“ entlohnt werden. Denn sie bekommen ab April 2021 die Möglichkeit, in das neue Wiener Bedienstetengesetz umzusteigen. Daher widmet sich diese teamwork-Ausgabe ganz ausführlich diesem wichtigen Thema (Seiten 6 bis 9).

Eines vorweg: Ein Umstieg ist unwiderruflich. Daher wird dringend empfohlen, dass sich jede und jeder bestens informiert und diesen Schritt gründlich überlegt. Interessierte sollten sich im Intranet auf der Umstiegsplattform die Erklärvideos ansehen, den Ablauf und die FAQs in Ruhe lesen und das Online-Tool der Dienstgeberin nutzen. All das hilft bei der Entscheidung.

In eine andere Dienststelle wechseln oder nicht? Auch das ist eine Frage, die viele beschäftigt. Künftig soll die interne Mobilität gefördert werden, sagt die neue Personaldirektorin Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald im Gespräch mit Manfred Obermüller (Seiten 10 bis 12). In Zukunft sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Größe und Vielfalt der Stadt besser für sich nutzen können.

Eine weitere Art der Entscheidung ist jene für eine nachhaltigere Lebensweise. Statt wegzuworfen könnte man kaputte Geräte auch reparieren lassen (Seiten 28 und 29) oder man könnte sich bewusst gegen das Wegwerfen von Lebensmitteln entscheiden. Denn aktuell landet ein Drittel der weltweit produzierten Nahrungsmittel auf dem Müll. (Seite 26).

Eine der wohl wichtigsten Entscheidungen lautet: Soll ich mich impfen lassen oder nicht? Der Weg aus der aktuellen Krise ist die Impfung. Alternativlos! Nur eine Impfung schützt vor einem schweren Krankheitsverlauf – nur die Durchimpfung der Bevölkerung bringt uns unser „früheres“ Leben wieder zurück. Bitte lassen Sie sich impfen!

teamwork@fsg-hg1.at

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz **Impressum Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:** FSG in der union _ Die Daseinsgewerkschaft - Landesgruppe Wien - Hauptgruppe 1, 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11, Tel.: (01) 31316-83700, DVR.Nr. 0046655, ZVR.Nr. 576 43 93 52 **Vorsitzender:** Manfred Obermüller **StV:** Margit Pollak, Günter Unger **Redaktionskomitee:** Erwin Feichtlbauer, Gerhard Heczko, Marianne Klepac-Baur, Regina Müller, Manfred Obermüller, Beate Orou, Gerhard Pledl, Margit Pollak, Melanie Orou, 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:** Adobe Stock

Jetzt holt die EU den Hammer raus

Die geplante Renovierungswelle für die rund 220 Millionen Gebäude in der EU schafft neue Jobs, senkt den Schadstoffausstoß und bekämpft die Energiearmut.



BILD: © ROBERT RUBA

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

„Green Deal“ nennt die EU ihr Paket zur klimapolitischen Sanierung Europas. Die Ziele dabei sind hoch gesteckt: eine Emissionsminderung von mindestens 55 Prozent bis zum Jahr 2030 und Klimaneutralität bis 2050. Diverse Maßnahmen wie etwa eine Renovierungswelle sollen Arbeitsplätze schaffen und die Mitgliedstaaten in eine grüne Zukunft führen.

Gebäude verbrauchen 40 Prozent der Energie

Im Rahmen der Renovierungswelle nimmt die EU-Kommission die Gebäude ins Visier. Sie sollen energie- und ressourceneffizienter werden. Denn nach EU-Angaben entfallen rund 40 Prozent des gesamten Energieverbrauchs der Union auf Gebäude, damit auch 36 Prozent der durch Energieverbrauch verursachten Treibhausgase dieses Sektors.

Viele Personen mussten von einem Tag auf den anderen überwiegend zu Hause im Home-Office arbeiten. Die eigenen vier Wände wurden gleichzeitig zu Büros, Schulen oder Kindergärten, Rückzugsorten und Freizeitorien. Dabei wurden auch die Schwachstellen der Wohneinheiten und Gebäude sichtbar: Von den 220 Millionen Gebäuden in der EU



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / GRAJA

„Die Regierung muss endlich die EU-Gelder für erneuerbare Energien, Sanierungen und neue Technologien abholen!“

wurden 85 Prozent vor 2001 erbaut und entsprechen nicht mehr den Energieeffizienzkriterien.

Renovierungen als Job-Motor

Bis 2029 soll die Renovierungsrate auf zwei Prozent verdoppelt werden. Bei einem Investitionsbedarf von jährlich zusätzlich 275 Milliarden Euro werden 35 Millionen Gebäude renoviert. Notwendige bauliche Schritte für eine klimaneutrale Zukunft schaffen dabei rund 160.000 Arbeitsplätze und sorgen für einen positiven Effekt für die Wirtschaft. Die öffentliche Hand hat bei den Ausschreibungen auf die Erfüllung der Qualitäts- und Sozialkriterien zu achten, ArbeitnehmerInnenschutz muss dabei oberste Priorität haben.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Renovierungswelle ist die

Bekämpfung von Energiearmut, denn 34 Millionen Menschen in der EU sind nicht in der Lage, ihre Wohnung ausreichend warm zu halten. Dem muss entschieden entgegengewirkt werden, denn beim Kampf gegen die Klimakrise dürfen die verteilungs- und sozialpolitischen Aspekte nicht vernachlässigt werden. Renovierungen sind vor allem für einkommensschwache und energiearme Haushalte zentral, sie müssen für diese leistbar und unkompliziert durchführbar sein. Richtig angegangen kann die Renovierungswelle eine gute Gelegenheit sein, die Lebensqualität der Menschen, die in diesen Gebäuden leben, zu verbessern. Und sie kann Forschung und Digitalisierung fördern, um Treibhausgasemissionen nachhaltig zu verringern.

„Eine klimaneutrale EU braucht klimapolitische, wirtschaftliche und soziale Maßnahmen.“

thomas.kattnig@youunion.at

Die Gewerkschaft ist der Motor für gerechte Entlohnung im Magistrat

Verbesserungen auch im „Alt-System“ erforderlich

Für gerechte Gehälter haben wir uns als Gewerkschaft von Anfang an eingesetzt. Dass es bei der Entlohnung in der Stadt nicht mehr ganz „gerecht“ zugeht, hat sich immer stärker gezeigt. Das 40 Jahre alte Gehaltsschema war in die Jahre gekommen. Deshalb haben wir eine Reform angestoßen.

Gemeinsam mit der Dienstgeberin haben wir mit Beharrlichkeit und Ausdauer ein neues Dienstrecht auf den Weg gebracht. Auf unseren Druck hin wurde ab April die Möglichkeit geschaffen, vom alten ins neue Schema umzusteigen.

Die Kolleginnen und Kollegen aus dem „Alt-System“ können nun für sich abwägen, welches der beiden „Pakete“ – mit all den Vor- und Nachteilen – für sie attraktiver ist. Um diesen Umstieg formal korrekt zu ermöglichen, erheben die Kolleginnen und Kollegen der MA 2 seit Monaten flächendeckend die Vordienstzeiten. Ein ganz großes „Danke“ für ihren unermüdlichen Einsatz!

Viele fragten mich: „Warum diese Reform?“ Ganz einfach: Damit die Stadt im Kampf um die besten Köpfe mithalten kann. Gefragt war ein Gehaltsschema, das wesentlich attraktivere Einstiegsgehälter bietet und sich monetär nicht nur an der Ausbildung und den Vordienstzeiten orientiert, sondern auch die jeweilige physische und psychische Arbeitsbelastung berücksichtigt. Zudem war es not-



Manfred Obermüller
Vorsitzender
Hauptgruppe 1

BILD © PETRASPIOLA/JGT

wendig, finanziell attraktive Fachkarrieren zu ermöglichen, auch ohne Führungsaufgaben.

Wichtig war auch das Abflachen der Gehaltskurve, da die Stadt diesbezüglich vom EuGH kritisiert wurde. Der starke Anstieg der Gehälter im Alter wurde als unverhältnismäßig zum Wissens- und Erfahrungszuwachs eingestuft. So ist es vorgekommen, dass für die gleiche Tätigkeit aufgrund des Altersunterschieds sehr unterschiedlich entlohnt wurde.

Was wir aber bei aller Euphorie rund um das neue Besoldungsrecht nicht vergessen dürfen: Wir müssen das „Alt-System“, in dem sich rund 60.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden, ebenso dringend verbessern und an die geänderte Arbeitsrealität anpassen. Erste Gespräche habe ich mit der neuen Personaldirektorin bereits geführt. Packen wir's an!

manfred.obermueller@wien.gv.at

„Wir müssen das Alt-System dringend an die geänderte Arbeitsrealität anpassen!“

Umstieg in das **Wiener Bedienstetengesetz**

Ab 1. April 2021 ist ein freiwilliger Umstieg möglich - davor gibt es viel zu bedenken. Wir empfehlen, unbedingt die zahlreichen Informationsangebote zu nützen.

Wer vor dem 1. Jänner 2018 in den Dienst der Stadt Wien eingetreten ist, hat ab 1. April 2021 das Recht, den Umstieg in das neue Wiener Bedienstetengesetz zu erklären.

Der Umstieg will jedoch wohlüberlegt sein, und man sollte unbedingt vorher die zahlreichen Informationsangebote nützen (siehe auch Artikel auf Seite 15). Schließlich hat ein Umstieg zahlreiche Konsequenzen, die man unwiderruflich in Kauf nimmt.

Das Umstiegsrecht ist so gestaltet, dass man im Wesentlichen genauso behandelt wird, als würde man zum Umstiegszeitpunkt neu bei der Stadt Wien anfangen. Daher ist ein Umstieg nur auf Wunsch der Bediensteten möglich. Niemand kann zum Umstieg gezwungen werden.

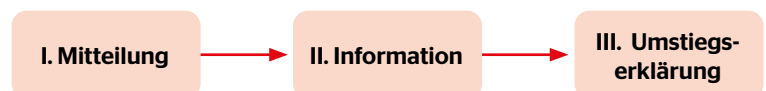
Die yunion legte großen Wert darauf, dass am Umstieg interessierte KollegInnen zuerst eine individuelle, umfassend schriftliche Information von der Dienstgeberin erhalten, bevor sie den unwiderruflichen Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz erklären. Außerdem achtete die yunion darauf, dass das Umstiegsrecht zeitlich nicht befristet ist – man kann also auch bei späteren Entwicklungen in der Laufbahn (z. B. Übernahme einer anspruchsvolleren Funktion) immer noch überlegen, ob nun ein Umstieg vorteilhaft ist.



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / ANDREY POPOV

Wie läuft der Umstiegsprozess ab?

Der Ablauf ist sehr übersichtlich gegliedert:



Schritt I: „Mitteilung“ der/des Bediensteten - Interesse am Umstieg

Ab 1. April 2021 können am Umstieg interessierte KollegInnen schriftlich der Dienstgeberin mitteilen, dass sie einen Umstieg in Erwägung ziehen. Am besten verwenden Sie das bereitgestellte Formular „Bekanntgabe des Interesses am Umstieg“. Wichtig ist, dass man als Umstiegstermin einen Monatsersten festlegt, der

mindestens drei Monate in der Zukunft liegt.

Ausnahme: Man kann ausnahmsweise festlegen, dass der Umstiegstermin schon der 1. April 2021 sein soll. Voraussetzung dafür ist aber, dass die Mitteilung bis 30. Juni 2021 in Ihrer Personalstelle einlangt. Danach ist nur mehr ein Umstiegstermin für mindestens drei Monate im Voraus möglich.

Schritt II: schriftliche Information

Sobald die Mitteilung der/des Bediensteten in der Personalstelle eingelangt ist, beginnt die erste Prüfung: Die Personalstelle prüft jene Voraussetzungen, die vorliegen müssen, bevor man auf einem Dienstposten mit dieser Modellstellenzuordnung im neuen System eingereiht werden kann. Liegen die „Zugangsvoraussetzungen“ nicht vor, informiert die Personalstelle die/den Bedienstete/n schriftlich, und ein Umstieg ist zu diesem Termin nicht möglich.

Liegen die Zugangsvoraussetzungen vor, prüft die Personalstelle Ihre (Vor-)Dienstzeiten, ob diese für Ihren „Umstiegsdienstposten“ berufseinschlägig oder gleichwertig sind. Danach gehen die Unterlagen an die MA 2. Die MA 2 erstellt die schriftliche Information zum Umstieg. Sie enthält folgende Elemente:

- die besoldungsrechtliche Stellung im Fall eines Umstiegs und
- welche Rechtsfolgen und welche Modalitäten mit dem Umstieg verknüpft sind.

Die wichtigsten Rechtsfolgen und Modalitäten sind:

1. Ab dem **Umstiegszeitpunkt** wird das Dienstverhältnis nur mehr als vertragliches Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz fortgesetzt. Dies gilt für alle UmsteigerInnen.
2. Allfällige bisherige **sondervertragliche Vereinbarungen** fallen weg, das Wiener Bedienstetengesetz sieht keine Sonderverträge vor.
3. Ein **Pragmatikum** wird beendet, es besteht kein Anspruch mehr auf Beamtenpension („Ruhebezug“). Allerdings leistet die Stadt Wien einen Überweisungsbetrag nach dem ASVG in die gesetzliche Pensionsversicherung. Pensions-

Funktionsorientierte Einstufung

Eines der wesentlichsten Merkmale des Wiener Bedienstetengesetzes ist die **funktionsorientierte (und nicht mehr die rein ausbildungsorientierte) Einstufung**. Ändert sich die Funktion (= die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit), kann sich auch die Einstufung ändern (Rückreihungen, Umreihungen, Höherreihungen). Alle Dienstposten der Stadt Wien wurden parallel nach der Logik des Wiener Bedienstetengesetzes

- einer Berufsfamilie,
- einer Modellfunktion und
- einer Modellstelle

zugeordnet. Die Zuordnung eines Dienstpostens zu einer Modellstelle ist fix mit einem Schema (es gibt die Schemata W1 bis W5) und einem Gehaltsband verknüpft. Die korrekte Zuordnung erfolgt in der Dienststelle, wobei der Personalvertretung (= dem Dienststellenausschuss) ein Mitwirkungsrecht zusteht. Weder die Hauptgruppe 1 noch die yunion verfügen über diese Daten. Auch die MA 2 kann keine Angaben zu Ihrer Dienstpostenbewertung machen.

rechtlich wird man behandelt wie alle anderen vertraglich Bediensteten. Allerdings gibt es für eine Pension eine Wartezeit von fünf Jahren. Auch der Fälligkeitstermin in der Gehaltsabrechnung ändert sich: Statt am Monatsersten im Voraus ist das Gehalt am Monatsletzten im Nachhinein fällig.

4. Das **Urlaubsausmaß** kann sich verringern: Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erst, wenn in einem Kalenderjahr zwei Bedingungen gleichzeitig vorliegen: Lebensalter und Dienstzeit bei der Stadt Wien. Mehr als 240 Stunden Urlaubsausmaß sind nicht vorgesehen. Allenfalls bestehende, nicht verfallene „Alturlaube“ sowie der Jahresurlaub im Umstiegs-

jahr bleiben erhalten. Ein geringeres Urlaubsausmaß wird erst zum nächstfolgenden Kalenderjahr (gerechnet vom Umstiegsjahr) wirksam. Ausnahme: Man wählt als Umstiegszeitpunkt den 1. Jänner – in diesem Fall tritt die Verringerung sofort ein.

5. Eventuell muss man – abhängig von der neuen Modellfunktion zum Umstiegszeitpunkt – eine **Dienstausbildung** (oder Teile davon) verpflichtend absolvieren. Hat man im „alten“ Dienstrecht bisher keine Dienstprüfung abzulegen gehabt und bekommt nach dem Umstieg eine Dienstausbildung vorgeschrieben, so kann im Fall des Nichtbestehens das Dienstverhältnis gekündigt werden. Auch bei diesem Punkt zeigt sich

Urlaubsausmaß *) lt. Wr. Bedienstetengesetz	Lebensalter	Dienstzeit bei der Stadt Wien
200 Stunden (Basis)	-	-
216 Stunden	33. Lebensjahr	5 Jahre
240 Stunden (maximal)	43. Lebensjahr	10 Jahre
Keine weitere Erhöhung	-	-
*) bezogen auf Vollbeschäftigung		

Thema

deutlich, dass UmsteigerInnen genauso behandelt werden, wie EinsteigerInnen. Wer schon eine „alte“ Dienstprüfung mitbringt, muss zwar beim Scheitern keine Auflösung mehr befürchten, kann aber später in keine andere Modellfunktion mehr aufsteigen.

6. Ein allfälliger Anspruch auf „Abfertigung Alt“ wird zum Umstiegszeitpunkt abgerechnet und gespeichert. Ab dem Umstiegszeitpunkt zahlt die Dienstgeberin Beiträge in die MitarbeiterInnenvorsorgekasse ein („Abfertigung Neu“). Beim endgültigen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis erhält man somit – sofern der Grund des Ausscheidens eine Abfertigung zulässt – eine Mischung aus „Abfertigung Alt“ und „Abfertigung Neu“.

Schritt III: Umstiegserklärung

Wer nun aufgrund der schriftlichen Information der MA 2 tatsächlich umsteigen will, muss darauf achten, dass die eigentliche Umstiegserklärung binnen vier Wochen in der MA 2 einlangt. Mit der Umstiegserklärung akzeptiert man sämtliche Inhalte, die in der schriftlichen Information dargelegt sind. Ein Streichen oder Ändern der Inhalte ist nicht zulässig. Der Umstieg ist nach der wirksamen Umstiegserklärung unwiderruflich, d. h. ein Zurück in das alte Dienstrecht ist dann ausgeschlossen. Wer die Inhalte der schriftlichen Information nicht in Kauf nehmen möchte oder nicht mit allen Punkten zufrieden ist, muss natürlich keine Umstiegserklärung abgeben.

Informationen sind das Um und Auf

Die MA 2 stellt zahlreiche Informationsangebote bereit (siehe auch Artikel „Umstieg – Informationsplattform mit Online-Tool und Erklärvideos“). Wer sich ernsthaft für den Umstieg interessiert, sollte diese Angebote

Wie werde ich eingestuft?

Bei der Einstufung wird man so behandelt, als würde man zum Umstiegszeitpunkt völlig neu bei der Stadt Wien beginnen. Zum Umstiegstermin sind dazu zwei Kriterien wichtig: Welcher Modellstelle ist der Dienstposten zum Umstiegszeitpunkt zugeordnet, und welche berufseinschlägigen Zeiten sind für den „Umstieg diensteinstellen“ tatsächlich anzurechnen? So ergibt sich die neue Gehaltsstufe im Gehaltsband. Nur gleichwertige Berufserfahrungsjahre – bezogen auf den „Umstieg diensteinstellen“ – sind voll anrechenbar. Gleichwertig sind frühere Tätigkeiten dann, wenn sie zu mindestens 75 % mit den Tätigkeiten des „Umstieg diensteinstellen“ übereinstimmen. Gleichwertige Zeiten sind unbeschränkt anrechenbar. Allgemein berufseinschlägige Zeiten sind nur bis höchstens 10 Jahren anrechenbar. Die beiden Anrechnungsvarianten können aber nicht zusammengezählt werden.

intern

Umstieg Online-Tool Gehaltsband W1/09

Tools

Online-Tool - Gehaltsband W1/9

In welche Gehaltsstufe Sie zum Umstiegstermin eingestuft werden, hängt von den (Berufs-)Tätigkeiten ab, die Sie bis dahin ausgeübt haben. Angerechnet werden Dienstzeiten zur Stadt Wien und Zeiten früherer Berufstätigkeiten nur dann, wenn sie gleichwertig oder berufseinschlägig sind. Gleichwertige Tätigkeiten werden unbegrenzt angerechnet. Andere berufseinschlägige Tätigkeiten können nur bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren angerechnet werden. In dieses Höchstausmaß sind Zeiten einer gleichwertigen Tätigkeit einzurechnen.

Die folgende Tabelle zeigt Ihnen die Höhe des Umstiegseinkommens abhängig von den angerechneten Zeiten:

W1/9	
Annahme angerechneter Zeiten	Betrag
ab 0 Jahre	2.767,62
ab 2 Jahre	2.858,28
ab 4 Jahre	2.948,94
ab 6 Jahre	3.039,60
ab 9 Jahre	3.130,27
ab 19 Jahre	3.220,93
ab 29 Jahre	3.311,59
ab 39 Jahre	3.402,25

Bitte beachten Sie:

Im Gehalt sind die im bisherigen Besoldungsrecht gebührenden Zulagen und Nebengebühren zum größten Teil bereits enthalten. Zusätzlich zum Gehalt gebühren im Wiener Bedienstetengesetz unter Umständen Reisegebühren und arbeitszeitbezogene Vergütungen wie Überstunden- und Mehrstundervergütungen, Vergütungen für Bereitschaftsdienste oder für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Hinweis:

Die Personalstelle Ihrer Dienststelle beurteilt, ob und in welchem Ausmaß Ihnen Zeiten angerechnet werden



Verantwortlich für diese Seite:
Personalservice, MA 2 Umstieg/Wiedg



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / FIZKES

Außerdem wissenswert

- **Nebengebühren** wie z. B. Erschwernis- oder Leistungszulagen fallen ab dem Umstiegszeitpunkt weg. Es besteht nur mehr Anspruch auf allfällige „Vergütungen“ nach der „Vergütungsverordnung“ (z. B. Überstunden). Die Vergütungsverordnung sieht wesentlich weniger Vergütungen vor als der Nebengebührenkatalog.
- Die Gehaltsbänder im Wiener Bedienstetengesetz haben nur zwölf Gehaltsstufen, weil die Verweildauer für die nächste Gehaltsstufe ansteigt.

Gehaltsstufe	Verweildauer
1, 2 und 3	zwei Jahre
4, 5 und 6	drei Jahre
7	vier Jahre
ab Stufe 8	fünf Jahre

Eine höhere Gehaltsstufe bedeutet nicht automatisch, dass ein höherer Gehaltsbetrag damit verbunden ist.

BILD: © STADT WIEN/MA2

unbedingt nutzen, bevor man den Umstiegsprozess in Gang setzt.

Jede Kollegin und jeder Kollege hat ihre/seine persönliche Berufslaufbahn, die im Zuge des Umstiegsprozesses beurteilt wird. Vergleiche mit anderen KollegInnen oder gar „Fern Diagnosen“ sind daher irrelevant und unseriös. Die Hauptgruppe 1 oder die younion können zwar Allgemeines zum Umstiegsrecht erklären, jedoch keine Aussagen zur individuellen Laufbahn treffen. Umso wichtiger ist es, sich anhand der Info-Angebote mit den Merkmalen des Wiener Bedienstetengesetzes zu beschäftigen, wenn man einen Umstieg überlegt.

teamwork@fsg-hg1.at

„Ein freiwilliger Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz hat im Dienstverhältnis individuelle Auswirkungen.“

„Wow, du arbeitest bei der Stadt Wien!“

Warum es wichtig ist, dass sich Menschen in ihrer Arbeit verwirklichen können, erklärt Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald, die neue Bereichsdirektorin für Personal und Revision, im Gespräch mit Manfred Obermüller.

Was hat dich dazu bewogen, bei der Stadt Wien zu arbeiten?

Ich bin in Wien geboren und aufgewachsen. Für mich ist Wien die schönste Stadt der Welt. Nach meiner Ausbildung wollte ich einen Beitrag zum Funktionieren dieser wunderbaren Stadt leisten und die vielfältigen Aufgabenbereiche machten mir sehr rasch klar, dass ich in der Stadt Wien meinen Traumjob finde. Und das habe ich!

Was bedeutet Gewerkschaft für dich?

Wie viel wir arbeiten, wie wir arbeiten, eine faire Bezahlung, die Berücksichtigung unserer Gesundheit im Arbeitsumfeld, Zeit

zum Erholen u. v. m. sind Regelungen, die uns heute selbstverständlich erscheinen. Tatsächlich wurden sie aber hart erkämpft. Jeder von uns kann einmal die Unterstützung der Gewerkschaft brauchen. Auf ArbeitgeberInnen-seite bedeutet Gewerkschaft, dass ein engagierter Partner unter Beachtung der gemeinsamen Ziele immer auf die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaut und sie in Erinnerung ruft. Für mich als Mitarbeiterin bedeutet Gewerkschaft, dass ich einen starken Partner habe, der mich über meine Rechte informiert, meine Interessen vertritt und sich schützend vor mich stellt, wenn ich Unterstützung benötige.

Und als Dienstgeberin?

Als Dienstgeberin ist es mir wichtig, dass ich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich unterstütze, damit sie ihren Job gut machen können und sich für die Stadt Wien engagieren, so wie das auch eine starke Personalvertretung macht. Umgekehrt muss es im Sinn einer guten Zusammenarbeit auch möglich sein, Kritik auszusprechen, wenn eine Arbeitsleistung nicht oder nicht ausreichend erbracht wird. Hier sind beide Seiten gefragt, denn gemeinsam übernehmen wir die Verantwortung für das Gesamtunternehmen.

Wie würdest du die Sozialpartnerschaft in Wien beschreiben?

Die Sozialpartnerschaft hat in Wien eine lange und gute Tradition. Der institutionalisierte Interessenausgleich ist extrem wichtig und macht uns wirtschaftlich erfolgreicher, als das mit Streiks und Arbeitskämpfen möglich wäre. Für mich ist es essentiell, die Expertise der Sozialpartner einzubeziehen und gemeinsam daran zu arbeiten, die Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Welche Schwerpunkte wirst du als neue Bereichsdirektorin setzen?

Ich möchte jenen, die etwas erreichen wollen, die Möglichkeit bieten, das innerhalb der Stadt zu schaffen. Ich will durch Weiter-



BILD: © ROBERT RUBAK / HGT



BILD: © ROBERT RUBAK / HGT

bildung die persönliche Weiterentwicklung forcieren und Karrieren ermöglichen. Das motiviert, verbessert die Leistung und erhöht den Weitblick. Zudem werde ich das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ neu aufstellen und mich mit Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung, der Digitalisierung und mit neuen Arbeitsformen beschäftigen.

Wir haben rund 60.000 Bedienstete im bestehenden Gehaltssystem. Wie geht es mit dem „Alt-System“ weiter? Kommt zum Beispiel jemand neu in den Magistrat, kann er oder sie einen Posten sofort bekleiden. Bewirbt sich jemand aus dem bestehenden System, kann er oder sie bis zu acht Jahre warten. Da gibt es dringenden Nachbesserungsbedarf!

Wir werden uns das anschauen. Die Evaluierung des „Alt-Systems“

steht auf unserer Agenda ganz weit oben.

Wo siehst du die aktuellen Herausforderungen?

Eine große Herausforderung ist die Tatsache, dass viele Bedienstete in den kommenden Jahren in Pension gehen werden. Wir wollen durch betriebliches Gesundheitsmanagement die Menschen länger gesund und fit im Arbeitsleben halten. Eine weitere Herausforderung ist die Digitalisierung. Wir müssen die Möglichkeiten, die sie bietet, nutzen, ohne jemanden zu überfordern oder zurückzulassen. Gerade beim mobilen Arbeiten müssen wir auf den Erhalt des Teamgeists und des Gemeinschaftsgefühls achten und die Isolation von Menschen verhindern. Bei all den modernen Arbeitsformen und Freiheiten wird es wichtig sein, auch zukünftig

klare Rahmenbedingungen vorzugeben – es wird auch weiterhin klare Verantwortungen in vielen Bereichen benötigen.

Leider sehen wir auch, dass sich manche Kolleginnen und Kollegen im Home-Office selbst ausbeuten.

Wir müssen den Leuten sagen: „Es ist okay, wenn ihr auscheckt. Ihr seid nicht 24 Stunden im Dienst, nur weil ihr Home-Office macht!“ Ich will die Rahmenbedingungen vorgeben, dass Leistung erbracht wird, dass sich die Menschen aber nicht selbst ausbeuten. Das mobile Arbeiten müssen wir uns nach Corona ganz genau anschauen und evaluieren.

„Ich möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vielfalt und Größe dieser Stadt zeigen.“

Im Gespräch

Was macht eine moderne Arbeitgeberin aus? Hast du eine Vision?

Die Arbeitswelt ist mobiler geworden. Ich glaube, dass die Leute wechseln und dass sie nicht ein Leben lang das Gleiche machen wollen. Ich möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vielfalt und Größe dieser Stadt zeigen und ihnen sagen: „Schaut euch diesen riesengroßen Apparat an! Da wird es doch einen Platz geben, wo ihr wirklich glücklich seid und euch verwirklichen könnt!“ Das neue Dienst- und Besoldungsrecht ermöglicht diese interne Mobilität, und das ist gut so.

Was kann getan werden, dass die Stadt eine noch attraktivere Arbeitgeberin wird?

Wir müssen stärker auf die Bedürfnisse unserer Bediensteten eingehen. Das gelingt uns, wenn wir auf sie hören und wenn wir neue Modelle erproben. Wir sind attraktiv, wenn sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst verwirklichen können und Beruf und Privatleben gut vereinbar sind. Ich möchte Impulse setzen, sodass man zukünftig immer öfter hört: „Wow, du arbeitest bei der Stadt Wien!“

Gibt es einen Menschen, der dich sehr geprägt hat?

Ja, diesen besonderen Menschen gab es. Meine Französischprofessorin im Gymnasium hat uns Schülerinnen und Schülern viel von ihrem Wissen, ihrer Erfahrung, ihrer Offenheit und ihrer po-


BILD: © ROBERT RUBAK/HGT

sitiven Lebenseinstellung, ihrem Einsatz für schwächere Menschen und für Tiere weitergegeben. Leider ist sie schon verstorben.

Hast du ein Vorbild?

Ich habe viele Vorbilder. Ich möchte mich jetzt nicht auf ein Vorbild einschränken oder festlegen, denn es gibt viele Menschen und großartige Persönlichkeiten, die ich für ihre Haltung und/oder ihr Tun bewundere.

Dein Beruf ist unglaublich fordernd. Wo tankst du Energie?

Neben meinem erfüllenden Job habe ich auch ein sehr erfüllendes Privatleben. Aus Gesprächen mit meinem Mann oder Treffen mit lieben Freunden tanke ich Energie und Kraft.

Was wünschst du dir von der Gewerkschaft?

Ich wünsche mir, dass wir die großen Herausforderungen der Zukunft gemeinsam bewältigen und auch wenn es einmal im Getriebe knattert oder der Weg besonders holprig ist, wir uns unserer Rollen, aber allen voran auch unserer Verantwortung bewusst sind, die wir gemeinsam tragen: das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Funktionieren unserer großartigen Stadt Wien.

teamwork@fsg-hgl.at

Zur Person

Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald

Bereichsdirektorin für Personal und Revision

Gottwald studierte Jus an der Universität Wien und Gesang an der MUK Privatuniversität und trat im Jahr 2000 in den Dienst der Stadt Wien ein.

Nachdem sie einige Stationen in der Wiener Stadtverwaltung durchlaufen hatte (Magistratisches Bezirksamt, MA 16 - Wiener Schlichtungsstelle in Wohnrechtsangelegenheiten, MA 22 - Umweltschutz) blieb sie von 2004 an in der MA 64 - Rechtliche Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtangelegenheiten.

Im Jahr 2008 wurde sie stellvertretende Abteilungsleiterin, im November 2010 Abteilungsleiterin der MA 64.

Im Juni 2018 übernahm sie als erste Frau die Leitung der Präsidialabteilung und war darüber hinaus Bereichsleiterin für Dezentralisierung der Verwaltung der Stadt Wien.

Was mir Spaß macht Freunde treffen, Zeit mit meiner Familie verbringen

Was mir wichtig ist Respekt und Toleranz, Rücksichtnahme auf Schwächere, Tierschutz

Was ich nicht ausstehen kann Intoleranz, Überheblichkeit, Rücksichtslosigkeit

Lieblingsbuch „La peste“ von Albert Camus

LieblingsschauspielerIn Tom Hanks

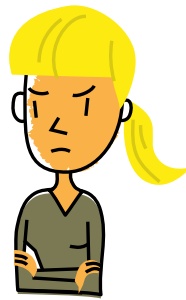
Lieblingsmusik Klassik (Oper)

Hobbys fremdsprachige Literatur lesen (Italienisch, Französisch), Freunde treffen, Beschäftigung mit meiner Katze

Austria oder Rapid kein Fußball

Querraunerin**Finger weg von
Justiz und Medien**

War Korruption im Spiel? Erhielt die ÖVP Spenden von Novomatic? Gab es eine Gegenleistung dafür? Diesen Fragen geht die Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft nach. Gegen Finanzminister Gernot Blümel wurden „Ermittlungsschritte aufgrund einer Verdachtslage“ eingeleitet, darauf folgte eine gerichtlich bewilligte Hausdurchsuchung. Und das alles nicht zum Spaß und nicht aus Boswilligkeit, sondern schlichtweg, weil es in einem Rechtsstaat eine unabhängige Justiz gibt, die ihren Job macht.

**Was die ÖVP da
aufführt, schädigt
Österreich!**

Doch die ÖVP will im Fall Blümel das Procedere nicht akzeptieren. Also jene Partei, die den Innenminister stellt, der immer und immer wieder von „geltendem Recht“ spricht, wenn es um die Abschiebungen von Kindern geht: „Wir vollziehen nur das Gesetz!“

Gesetze vollziehen – genau das passiert ja jetzt auch. Nach dem öffentlichen Bekanntwerden des Vorwurfs gegen Blümel verteidigt sich die Volkspartei vehement durch gezielte Angriffe auf die Justiz. Die Vorwürfe gehen von völligem Versagen über Unfähigkeit und Chaos bis hin zu der Theorie, hinter der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft stehe ein geheimes parteipolitisch linkes Netzwerk, das alles lenken würde. Ist das oarg?! Voll gruselig!

Ist da vielleicht jemand jemandem zu nahe gekommen, viel zu nahe? Seltsam erscheint mir

auch, dass die ÖVP nun gerade jene Institution fordert, die sie jahrzehntelang vehement abgelehnt hat – selbst bei den Regierungsverhandlungen: eine weisungsfreie Bundesstaatsanwaltschaft.

Warum dieser Sinneswandel? Vielleicht, weil dann die Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft „anders“ organisiert würde?

Wir erleben die Volkspartei in Bedrängnis, die um sich schlägt und auch die Medien an die Kurzsche, äh kurze

Leine nehmen möchte. Sie will den Journalistinnen und Journalisten das Zitieren aus Ermittlungsakten per Gesetz verbieten und damit die wertvolle Aufklärungsarbeit der Medien unter Strafdrohung stellen. Der Begriff „Message-Control“ ist ja untrennbar mit Sebastian Kurz verbunden. Ziel der türkisen Öffentlichkeitsarbeit ist es, auf Medien Druck auszuüben, um sie möglichst inhaltlich unter Kontrolle zu bekommen. Ich sag nur: Finger weg von Justiz und Medien, von diesen tragenden Säulen der Demokratie! Was die ÖVP da aufführt, schädigt den „Standort Österreich“.

Wilma

Gewerkschaftsmitglieder haben's besser

Mit 1. April wird es für Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 2018 in den Dienst der Stadt Wien eingetreten sind, möglich, den Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz zu erklären.

Der Umstieg in das neue Dienstrecht gemäß dem neuen Wiener Bedienstetengesetz kann durchaus interessant sein. Im Rahmen des Abwägens von Für und Wider werden sich wahrscheinlich Fragen stellen, bei denen die fachkundige Unterstützung von Personalvertretung und Gewerkschaft sicher willkommen ist.

Vorab schon eine ausdrückliche Empfehlung: Lesen Sie alle Informationen in Ruhe durch, die die Dienstgeberin auf ihrer Umstiegsplattform im Intranet bereitstellt, und nutzen Sie die umfangreichen Informationsangebote der Gewerkschaft auf www.hg1.at. Damit werden bereits im Vorfeld viele offene Fragen beantwortet werden. Für die verbleibenden Fragen stehen die örtlichen Vertrauenspersonen selbstverständlich zur Verfügung.

Was wir nicht wissen können ...

Bitte beachten: Die youunion und die Hauptgruppe 1 verfügen über keine Informationen zu den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, zur Einstufung oder über die Zuordnung des Dienstpostens in die neue Modellstellensystematik. Auch die dazugehörigen relevan-

Bitte lesen Sie die Informationen zum Umstieg und zu den Umstiegsvoraussetzungen.

Mit diesen drei Informationsplattformen sind Sie bestens informiert. Auf diese Weise sind Sie:

- über die Umstiegsbedingungen informiert
- über die Umstiegsbedingungen informiert
- über die Umstiegsbedingungen informiert

FAQs
Antworten auf die häufigsten Fragen

Die Umstiegsbedingungen sind in der FAQ-Sammlung auf der Umstiegsplattform dargestellt.

Die Umstiegsbedingungen sind in der FAQ-Sammlung auf der Umstiegsplattform dargestellt.

Die Umstiegsbedingungen sind in der FAQ-Sammlung auf der Umstiegsplattform dargestellt.

Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz

Der Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz ist ab 1. April 2021 möglich. Es steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, sich für oder gegen einen Umstieg zu entscheiden. Die Dienstgeberin stellt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Informationen zur Verfügung, die sie für die Entscheidung benötigen.

Stadt Wien

Die Dienstgeberin bietet viele Informationen übersichtlich und kompakt zusammengefasst

ten Grundlagen (Stellenbeschreibungen, Tätigkeitsprofile, u. a. m.) liegen uns nicht vor.

Rein persönliche Entscheidung

Alle Fragen zur Zuordnung des Dienstpostens nach der Logik des Wiener Bedienstetengesetzes können daher nur von den jeweiligen Personalstellen oder allenfalls den örtlichen Personalvertretungen beantwortet werden. Zusatzfragen von Gewerkschaftsmitgliedern können daher von der youunion und der Hauptgruppe 1 nur nach Vorliegen der schriftlichen Informationen der Dienstgeberin beantwortet werden.

Es können auch keine „Ferndiagnosen“ abgegeben werden, die Plausibilität sowie die rechtlichen Folgen der Umstiegsinformationen können nur von der Dienstgeberin geprüft werden. Nicht vergessen: Wenn der Umstieg durchgeführt wurde, kann er nicht mehr rückgängig gemacht werden. Empfehlungen für oder gegen einen Umstieg werden von Personalvertretung und Gewerkschaft nicht gegeben – die Entscheidung für oder gegen den Umstieg kann aufgrund der Komplexität und der weitreichenden Rechtsfolgen nur von den KollegInnen selbst getroffen werden.

„Umstieg ‚Ja‘ oder ‚Nein‘ ist eine individuelle Entscheidung der/des Bediensteten.“

guenter.unger@wien.gv.at

Online-Tool und Erklärvideos zum Umstieg

Seit März finden Sie im Intranet zahlreiche Möglichkeiten, um sich umfassend über die Vor- und Nachteile des Umstiegs in das neue Bedienstetengesetz zu informieren.

Wer sich für den Umstieg in das neue Dienstrecht interessiert und überlegt, den Umstiegsprozess in Gang zu setzen, sollte sich vorher unbedingt mit den neuen Begriffen und dem neuen Wiener Bedienstetengesetz beschäftigen. Nur so kann man seriös und fundiert entscheiden, ob ein Umstieg tatsächlich in Betracht kommt oder nicht.

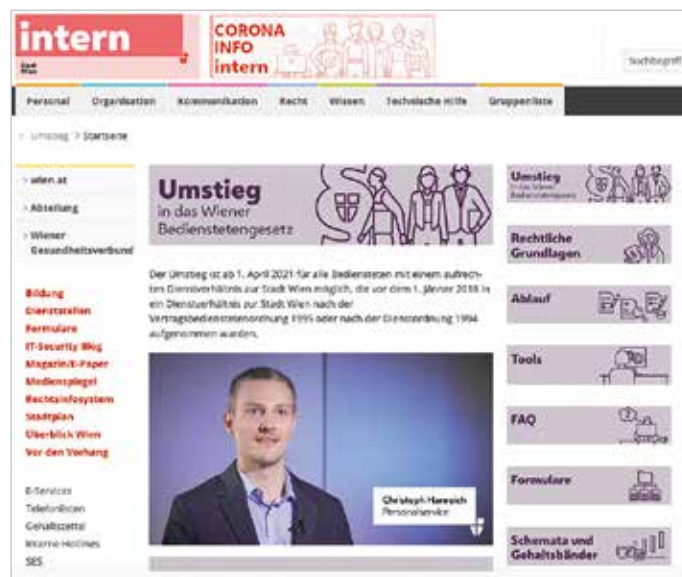
Die Magistratsabteilung 2 hat dafür eine eigene Plattform im Intranet eingerichtet: www.intern.magwien.gv.at/web/umstieg

KollegInnen können sich auch von extern einloggen, wenn sie z. B. in Karenz sind.

Auf der Intranet-Plattform finden Sie:

- Info-Blatt mit allen wichtigen Informationen zum Umstieg und zu den Umstiegsvoraussetzungen
- Beschreibung des Ablaufs des Umstiegs
- Rechtsgrundlagen des Umstiegs
- FAQs
- Formulare für den Umstieg
- Online-Assistent mit allgemeinen Informationen zum Umstieg

Besonders hilfreich ist ein eigenes Online-Tool. Es zeigt auf einfache Weise die Zugangsvoraussetzungen für Ihre Modellfunktion. Sie bekommen damit einen guten ersten Überblick



Umfangreiche Informationsangebote und hilfreiche Online-Tools stehen bereit

über das mit „Ihrer“ Modellstelle verbundene Gehaltsband. Der Online-Assistent erklärt neue Begriffe und die wichtigsten Änderungen, auf die Sie sich bei Ihrem Umstieg einstellen müssen.

Der Folder „Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz“ kann als barrierefreies PDF heruntergeladen werden. Erklärvideos zu den Themen „Was ist der Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz?“ und „Wie steige ich um?“ ergänzen das umfangreiche Informationsangebot.

Welcher Modellfunktion und Modellstelle der eigene Dienst-

posten zugeordnet ist, finden Sie erstmals auf Ihrem Gehaltszettel Ende Februar 2021 dargestellt.

Wir empfehlen interessierten KollegInnen, die Angebote auf dieser Plattform unbedingt zu nutzen, bevor sie einen Umstieg in Erwägung ziehen und den eigentlichen Umstiegsprozess in Gang setzen.

angelika.schleinzer@youunion.at

„Erklärvideos und gut verständliche Online-Tools helfen bei der Entscheidung.“

Magistratsabteilung 2 unter Dauerdruck

Seit Jahren jagt eine Gesetzesänderung die andere – aktuell im Fokus: Vordienstzeiten, Umstieg, Altersteilzeit. Das bringt die KollegInnen des Personalservice regelmäßig an ihre Belastungsgrenzen.



BILD: © PETRA SPOLAJNGI

Angelika Schleinzer
 Vorsitzende DA 102 -
 Personal

Für manche geht es nicht schnell genug – sie wollen umsteigen, Altersteilzeit nehmen oder ihre Vordienstzeiten geprüft haben. Für die KollegInnen der MA 2 bedeutet das einen gewaltigen Kraftakt, denn diese Themen müssen neben ihren Kernaufgaben bearbeitet werden.

Die dringenden Appelle der Personalvertretung, flankiert von Hauptgruppe 1 und younion, zeigten Wirkung: Seit 2020 wird das Personal der MA 2 aufgestockt. Es war höchste Zeit. Neben den Mammutprojekten Umstieg, Vordienstzeitenreparatur & Co tickt längst die „Altersbombe“: Viele KollegInnen gehen in Kürze in Pension und nehmen ihr unschätzbare Fachwissen mit. Die Verbleibenden jonglieren im Minutentakt mit dem Einschulen von neuen KollegInnen parallel zu den Corona-, Steuer-, Dienstrechts- und sonstigen Änderungen. Fast schon nebenbei stemmen sie auch noch ihre Kernaufgaben: die monatliche Gehaltsabrechnung von über 100.000 Bediensteten, stellen Dienstverträge aus, erledigen Teilzeit- oder Karenzansuchen u. v. m.

Auch die Personalstellen und die Magistratsdirektion sind auf den fachlichen Support der MA 2



BILD: © SYMBOLFOOTO SHUTTERSTOCK / STOCK-ASSO

Neuerungen im Dienst-, Besoldungs- und Steuerrecht kommen im Minutentakt

angewiesen. Kein Wunder, dass bei den massiven Entwicklungen im Personalbereich auch die Personalstellen an ihre Grenzen stoßen.

Fachlicher Support steigt enorm

Für den Umstieg mobilisieren die KollegInnen der MA 2 wieder alle Kräfte. Hinter vorgehaltener Hand machen sich viele aber Sorgen, wie sie die Aufgabenfülle bewältigen sollen. Um dem erwarteten Ansturm einigermaßen standhalten zu können, gab es mit 1. Februar 2021 rasch noch eine interne Umstrukturierung. Bis zur letzten Minute wurde mit Hochdruck auf den Start des Umstiegsrechts hingearbeitet.

Die KollegInnen sind sich einig: Jeder Umstiegsfall muss in Zusammenarbeit mit den Personalstellen genauestens geprüft werden. Den berühmten „Knopfdruck“ gibt es leider nicht – zu viele Punkte sind zu beachten, zu individuell sind die einzelnen Fälle.

Hoffen auf eine Atempause

Die eingefleischten „Zwara-Leute“ würden trotzdem nicht tauschen wollen. Gegen eine kurze Atempause hätten sie allerdings nichts einzuwenden, bevor sie sich in den nächsten Wochen auf die neuen Altersteilzeitregelungen vorbereiten müssen.

„Den berühmten Knopfdruck für den Umstieg gibt es leider nicht.“

angelika.schleinzer@younion.at

Arbeiten mit Kindern ist systemrelevant

Seit einem Jahr gibt es fast nur ein Thema: Corona. Sieben-Tages-Inzidenz, Gurgel-, PCR- oder sonst welche Tests, Infektionszahlen. Maske nein, ja, anders. Lockdown hart, light - vielleicht einmal zur Abwechslung laktosefrei?

Bei allen Verunsicherungen helfen klare Regeln, die im Vorfeld auch durchdacht werden müssen. In der Pandemie wurde leider oft vieles nicht bis ins Detail bedacht. Darum war es notwendig, häufig vor Ort tragfähige Lösungen zu finden und sich als Bedienstetenvertretung im „Stimmenwirrwarr“ Gehör zu verschaffen.

Die Stimme der Gewerkschaft wurde oft überhört. Dialogbereitschaft gibt es in Österreich leider nicht mehr überall. Wien ist anders! Es konnte durchgesetzt werden, dass eine COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden kann.

Für die KollegInnen eingesetzt

Herausforderungen gab es schon vor Corona, gibt es während Corona und wird es auch noch nach Corona geben. Und in Wien ist auch nicht immer alles eitel Wonne und Waschtrog. Eines gibt es aber jedenfalls: den Willen hin- und zuzuhören! Damit gelang es, dass es in den Kindergärten nun möglich ist, sich einmal pro Woche mittels Gurgeltest testen zu lassen. Für alle, die übrigens meinen, nur in den Schulen läuft es und bei „uns“ nicht: Die Gurgeltests wurden durchgesetzt, noch bevor in Schulen getestet wurde, Tests wurden und werden geliefert sowie abgeholt, ein Scanner zur Datenerfassung erleichtert die Administration.



BILD: © SYMBIOPHOTO SHUTTERSTOCK / MONKEY BUSINESS IMAGES

Kinder brauchen den Kindergarten: für ihren Alltag und für ihre Bildungschancen

Spätestens mit der Pandemie sollten es alle verstanden haben: Arbeiten mit Kindern ist Arbeit! Was von außen leicht und unbeschwert aussieht, ist Zeichen höchster Professionalität und enormen Engagements.

Vorreihung im Impfplan erkämpft

Trotz der hohen Systemrelevanz wurden die KollegInnen der Kindergärten aber in den ersten Impfplänen der Bundesregierung nicht als prioritär zu impfende Gruppe berücksichtigt. Erst nach lautstarkem Protest der Gewerkschaft wurden die KollegInnen in die Phase 2 vorgereiht.

Eine der Nebenwirkungen von Corona ist, dass wir gewohnte – geliebte oder ungeliebte – Pfade verlassen müssen. Aber vielleicht ist es das, was es gilt, aus der Krise mitzunehmen: dass wir neue Stärken und alte Schwächen klarer sehen. Denn Krisen bieten immer auch eine Chance – nutzen wir sie!

margit.pollak@wien.gv.at
marianne.klepac-baur@wien.gv.at

„Ohne Kindergärten können Eltern ihrem Beruf nicht nachgehen.“



BILD: © PETRA SPIOLA/HGT

Margit Pollak
Vorsitzender-
Stellvertreterin
Hauptgruppe 1



BILD: © PETRA SPIOLA/HGT

Marianne Klepac-Baur
Referentin für
Elementar- und
Hortpädagogik

Aktualisierte Hausordnung für sichere Amtshäuser

Das Bau- und Gebäudemanagement – MA 34 sorgt dafür, dass in allen Häusern mit KundInnenverkehr die Regeln für das Abstandhalten, das Maskentragen sowie die Hygieneregeln klar sind.



BILD: © PETRA SPOLARHGT

Robert Zodl
Vorsitzender
DA 112 - Wohn- und
Hochbau und BTS

Mit dem schrittweisen Hochfahren der Stadtverwaltung und dem Öffnen der Amtshäuser für die WienerInnen war es notwendig, die neuen gesetzlichen Regeln für die Betriebsaufnahme rasch, unmissverständlich und gut sichtbar für alle zu kommunizieren. Verankert wurden die neuen Regelungen mit einem Zusatz zur Haus- und Nutzungsordnung.

Zuerst KollegInnen ...

„An insgesamt 63 Standorten mussten zuerst einmal den MitarbeiterInnen die neuen Vorgaben der Hausordnung rasch zur Kenntnis gebracht werden“, verweist Abteilungsleiter DI Klaus Zimmel auf den Zeitdruck, unter dem die MA 34-KollegInnen standen. Wo der KundInnenverkehr aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen anders zu gestalten ist als bisher, wurde anhand einer Standortliste mit den wesentlichen Parametern der jeweiligen KundInnenfrequenz sowie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten entschieden.

... dann KundInnen

Die Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Dienststellen – insbesondere den Magistratischen Bezirksämtern – war vorbildlich.

„Motivierte MitarbeiterInnen sind unersetzlich – speziell in der Krise.“



BILD: © STADT WIEN/MA 34

Die Hausarbeiter Wolfram Toth und Ali Ahmed (v.l.n.r.) sorgen dafür, dass niemand die Corona-Regeln übersieht

Immer gut sichtbar für die KundInnen wurden die neuen Regeln dann in 38 Schaukästen in den Eingangsbereichen der Amtshäuser ausgehängt. Darüber hinaus wurden 62 Dreiecks- und 74 A-Ständer mit dem Zusatz zur Haus- und Nutzungsordnung gut sichtbar aufgestellt. Die oft nicht ganz unkomplizierte KundInnenstromlenkung gelang mit all ihren Facetten vor allem durch den vorbildlichen Einsatz der 18 AmtshauswartInnen und 24 PortierInnen. Zusätzliche Unterstützung gab es im Eingangsbereich vom Security-Personal.

Darüber hinaus wurde der Zusatz zur Haus- und Nutzungsordnung als Download im Intranet

zur Verfügung gestellt. So kann jede Dienststelle im Bedarfsfall zusätzliche Ausdrücke erstellen.

Die rasche, zeitgerechte Umsetzung gelang durch die hervorragende bereichsübergreifende Zusammenarbeit in der MA 34. „Die KollegInnen der Fachbereiche Objektmanagement, Betrieb und technisches Service, Infrastrukturdienste sowie Technik und Umwelt haben mit ihrer guten Zusammenarbeit die rasche Wiederaufnahme des KundInnenverkehrs gewährleistet“, unterstreicht DI Zimmel den wichtigen Beitrag der KollegInnen.

robert.zodl@wien.gv.at

Walk-in, Drive-in, Checkbox

Wien ist eine Millionenstadt, in der die Pandemie, so unberechenbar sie auch sein mag, vergleichsweise gut unter Kontrolle ist. Zufall ist das nicht.

„Die Pandemie ist ein Marathon. Die zweite Hälfte ist anstrengender“, hat vor kurzem ein Wiener Arzt in der ZiB 2 die aktuelle Corona-Situation beschrieben. Es wäre übertrieben zu behaupten, dass die weltweite COVID-19-Pandemie wirklich „unter Kontrolle“ sei – dazu sind die Mutationen des Virus zu gefährlich und noch zu wenig erforscht. Aber Wien hat es geschafft, ein Netzwerk des flexiblen Reagierens zu spannen. Das Netzwerk ist engmaschig, dank der ÄrztInnen und PflegerInnen, auch all jener KollegInnen, die an unterschiedlichen Stellen ihren Beitrag dafür leisten, um in Wiens Intensivstationen massive Überlastungen zu verhindern.

Mindestens ebenso wichtig sind all jene, die quer über die Stadt die Teststrategie umsetzen:

- Acht Walk-in-Teststraßen für Personen ohne Symptome: bei körpernahen Dienstleistungen, für exponierte Berufsgruppen, für Zutritt zu Pflegehäusern oder um Bekannte bzw. Verwandte zu schützen
- Drive-in-Teststraßen an vier Standorten für symptomatische Personen, die über ein Auto verfügen
- Alle anderen können eine der 30 Checkboxes aufsuchen, die von fast allen Orten Wiens in 30 Minuten zu Fuß erreichbar sind
- Ist es jemandem aus gesundheitlichen Gründen nicht



BILD: © SYMBIOPHOTO SHUTTERSTOCK / ZSTOCK

möglich, außer Haus zu gehen, kann über 1450 telefonisch ein Gurgeltest (mobiles Home Sampling) angefordert werden.

Mit Ausnahme der Teststraße Floridsdorf/Donauinsel und beim mobilen Home Sampling werden in allen Teststraßen Antigen-Schnelltests angeboten, deren Ergebnis in 15 Minuten vorliegt. Um den gesamten Bedarf zu decken, wurden noch zusätzlich Projekte geschaffen:

- wöchentliche Testung des Bildungspersonals
- Tests für MagistratsmitarbeiterInnen und
- „Alles gurgelt“ – ein Projekt in Kooperation mit der Wirtschaftskammer, dessen Ziel es ist, alle Wienerinnen und Wiener zu erreichen

Das Angebot der Stadt wird durch kostenlose Tests in Apothe-

ken und in vielen größeren Betrieben abgerundet. Zusätzlich werden Antigen-Tests für SchülerInnen sowie „Wohnzimmer-Tests“ ins Leben gerufen, von denen monatlich fünf Stück gratis in Apotheken abgegeben werden.

Die vergleichsweise geringen Ansteckungszahlen innerhalb der Bediensteten der Stadt Wien zeigen, dass sich die MitarbeiterInnen vorbildlich an die Schutzvorschriften halten. Bitte weiter so! Der Weg aus der Krise ist die Impfung. Alternativlos! Sie schützt vor einem schweren Krankheitsverlauf. Das Impfen ist in Wien voll angelaufen, doch Lieferengpässe bremsen die Impfpläne etwas. Haben Sie noch etwas Geduld, bis Sie an der Reihe sind. Bitte lassen Sie sich impfen und passen Sie weiter auf sich auf!

teamwork@fsg-hg1.at

Sieben Tage 24 Stunden im Einsatz

Die Monteure der MA 33 - Wien leuchtet sind Tag und Nacht auf Wiens Straßen unterwegs - egal ob es regnet, stürmt oder schneit, egal ob es minus 10 oder fast plus 40 Grad Celsius hat.



BILD: © PETRA SPOLARHGT

Martin Kaba
Vorsitzender DA 110 -
Baubehörde

Zur Behebung von Störungen bei der öffentlichen Beleuchtung, insbesondere bei Ausfällen von Verkehrslichtsignalanlagen und beleuchteten Verkehrszeichen, müssen in einer Millionenstadt wie Wien rund um die Uhr einsatzbereite Montage-Teams zur Verfügung stehen. Wartungsarbeiten und Störungsbehebungen können nicht nur bei Schönwetter und Tageslicht erledigt werden – und auch nicht aus dem Home-Office.

Der Schichtbetrieb der Monteure von „Wien leuchtet“ beginnt um 6 Uhr früh und endet – je nach Einsatzfähigkeit – zwischen 15 und 18 Uhr. Die anschließende Spätschicht startet um 18 Uhr und arbeitet bis zum nächsten Tag um 6 Uhr in der Früh.

Neue LED-Technik

Die Umrüstung der gesamten öffentlichen Beleuchtung von herkömmlichen Leuchten auf moderne, energiesparende LED-Technologie wird ebenfalls von „Wien leuchtet“ verantwortet.

Knapp 50.000 der rund 154.000 Straßenleuchten in Wien sind sogenannte Seilhängeleuchten. Das sind Leuchten, die auf Seil- oder Drahtverspannungen über



BILD: © STADT WIEN/MA 33

Daniel Krakhofer bei Minustemperaturen und in luftiger Höhe im Einsatz

einer Fahrbahn montiert werden. Diese Leuchten prägen seit mehr als fünf Jahrzehnten das Wiener Stadtbild, jetzt haben sie ausgedient und werden durch moderne LED-Leuchten ersetzt. Eine der größten Herausforderungen dabei ist es, während der Montagearbeiten den fließenden Verkehr aufrecht zu erhalten und die Straßen nicht allzu lange zu blockieren.

Umrüstung

Die ersten LED-Leuchten sind bereits seit 2010 im Wiener Stadtgebiet im Einsatz. Nach der Umrüstung der Seilhängeleuchten startet die MA 33 nun mit der

Umstellung der Ansatzleuchten. Auch diese rund 80.000 Mastleuchten werden künftig mit energiesparenden LED-Leuchtmitteln erstrahlen.

Wartung & Planung

Die Montage-Teams von „Wien leuchtet“ haben im vergangenen Jahr rund 16.000 Störungen behoben und im Zuge des Leuchtentauschs ca. 15.000 Lichtquellen ausgewechselt. Die rund 150 KollegInnen der MA 33 sind aber auch für die Planung und Gestaltung von öffentlichem Licht verantwortlich.

martin.kaba@wien.gv.at

„Für die Monteure von ‚Wien leuchtet‘ gibt es kein Home-Office.“

Sie fragen – wir antworten

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



Kurt Mrzena-Merdinger

Sind Urlaubsreisen in „Corona-Zeiten“ erlaubt?

teamwork: Auch wenn die Stadt Wien als Dienstgeberin Urlaubsreisen während der anhaltenden COVID-19-Pandemie prinzipiell nicht verbieten kann – es sind dennoch einige Regeln einzuhalten.

Von Reisen in Gebiete, sei es in Österreich oder im Ausland, für die die Sicherheitsstufen 5 oder 6 gelten, wird generell abgeraten. Außerdem besteht nach wie vor befristet eine Meldepflicht der Urlaubsadresse, da die Stadt Wien hier eine Fürsorgepflicht für ihre MitarbeiterInnen hat.

Sofern für Rückreisende keine gesonderten gesundheitsbehördlichen Vorgaben für das jeweilige Urlaubsgebiet gelten, können Bedienstete nach ihrer Rückkehr bzw. nach Beendigung des Erholungsurlaubs den Dienst antreten. Bei der Rückkehr aus Ländern und Gebieten mit genannten Sicherheitsstufen muss eine zehntägige (Heim-)Quarantäne angetreten werden, die erst am fünften Tag durch einen molekularbiologischen Test auf SARS-CoV-2 oder einen Antigentest beendet werden kann.

Ein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und der Nebengebühren im Ausmaß bis zu einer Woche besteht unter anderem nur dann, wenn die gesundheitsbehördlichen Vorgaben nicht bereits 24 Stunden vor Urlaubsantritt in Kraft waren. Andernfalls liegt ein zumindest grob fahrlässiges Verhalten des/der Bediensteten vor, das keinen Entgeltfortzahlungsanspruch rechtfertigt.

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at



Julia Fichtl

Darf ich im Mobilien Arbeiten/ Home-Office Essensmarken beziehen?

teamwork: Bereits 1975 erhielt der Magistrat der Stadt Wien die Ermächtigung durch den Gemeinderat, Verträge mit Gastgewerbebetrieben abzuschließen, um den MitarbeiterInnen in zahlreichen Dienststellen verbilligtes Mittagessen zu ermöglichen.

Seit Juli 2020 ist die Verwendung von Essensmarken in der Höhe von acht Euro pro Arbeitstag statt wie bisher 4,40 Euro zulässig. Für Urlaubs-, Feiertags- oder Krankenstandstage sowie sonstige Tage einer Dienstverhinderung dürfen diese nicht ausgegeben werden.

Seit Beginn der Corona-Pandemie, wo vermehrt mobil gearbeitet wird bzw. werden muss, stellen sich viele Bedienstete und auch Vorgesetzte die Frage, ob die Essensmarken weiterhin bezogen werden dürfen. Die Antwort lautet: JA!

Schon 2017, zu Beginn des Projekts NAWI (Neues Arbeiten für Wien), kam diese Frage in Zusammenhang mit disloziertem Arbeiten auf. Infolgedessen wurden von der Magistratsdirektion FAQs ausgearbeitet, die auf die Ausgabe der Essensmarken eine klare Antwort geben: Disloziertes Arbeiten, und damit auch Mobiles Arbeiten, bedeutet, im Dienst zu sein – es verändert sich lediglich der Dienort, weshalb der Anspruch bestehen bleibt.

julia.fichtl@wien.gv.at

Wir nehmen uns das Recht zu schreien!

Wann immer wir bei Demonstrationen die TeilnehmerInnen anführen, hören wir: „Die Jugend ist die Zukunft“. Aber niemand hört uns zu, was wir für eine gute Zukunft brauchen.



BILD: © RENEE DEL MISSEBING

Melanie Orou
Vorsitzende der
Jugendvertrauens-
personen

Wir, die Jugend der
youunion _ Die Daseins-
gewerkschaft, gelten
als gewerkschaftliche Speer-
spitze. Ein Satz mit viel Bedeu-
tung und großer Weitsicht. Leider
wird das aber nicht von allen so
gesehen, genau deswegen ist es
wichtig, dass wir mutig sind und
uns nicht unterkriegen lassen.
Wenn man uns nicht anhören
will, müssen wir eben umso
lauter schreien.

Gerade jetzt müssen wir mehr
denn je für die Lehrlinge unter
uns kämpfen, weil von der Re-
gierung immer wieder auf die
Lehrlinge vergessen wird. Be-
rufsschülerInnen werden perma-
nent als SchülerInnen zweiter
Klasse abgestempelt. Sie bekom-
men keinerlei Unterstützung in
Sachen „Laptops in den Klassen“.
Berufsschulen wurden auch in
der ersten Lieferungswelle von
Corona-Selbsttestkits nicht be-
rücksichtigt.

Wir sind die Zukunft ...

Auch wenn die Stadt Wien ihre
Lehrausbildungsplätze verdoppelt
hat, um der Jugendarbeitslosig-
keit so gut es geht entgegenzuwir-
ken: Tausende Jugendliche sind
aufgrund der Corona-Krise ohne
Job. Die Jugendarbeitslosigkeit

**„Wir sind dort zur Stelle, wo andere
wegschauen.“**



BILD: © ÖGÖ ÖSTERREICHISCHE GEWERKSCHAFTSJUGEND

Der öffentliche Bereich muss als Vorbildfunktion agieren und verstärkt
Lehrlinge aufnehmen

hat sich in kürzester Zeit verdop-
pelt. Junge Menschen leiden an
Perspektivlosigkeit und wissen,
dass sie besonders gefährdet sind,
künftig stark von Arbeitslosigkeit
betroffen zu sein. Dabei geht es
nicht einfach nur um die aktuelle
Jugendarbeitslosigkeit. Es geht
um verzweifelte Familien, um die
tristen Zukunftsaussichten für
eine ganze Generation, um ganze
Jahrgänge, die in die Hoffnungs-
losigkeit abgleiten.

... und schreien!

Darum schreien wir jetzt nach
besseren Arbeitsbedingungen!
Wir schreien nach einer besse-
ren Ausbildung! Wir schreien
für mehr Ausbildungsplätze! Wir
schreien für mehr Lohn! Wir
schreien nach mehr Freizeit! Wir
schreien für ein besseres Leben

für uns alle! Denn wir wollen dort
zur Stelle sein, wo andere weg-
schauen. Und wir wollen da sein,
wenn man uns braucht.

Daher fordern wir:

- Alle österreichischen
Gemeinden müssen sich zur
Lehrausbildung bekennen und
der Bund hat 100 Prozent der
Ausbildungskosten zu tragen.
- Einen Ausbildungsfonds,
in den Betriebe einzahlen
müssen, die nicht ausbilden,
obwohl sie es könnten. Diese
Mittel sollen Betrieben, die
ordentlich und qualitativ
hochwertig ausbilden, als
Förderungen zugutekommen.
- Laptops für alle Lehrlinge der
Stadt Wien.

melanie.orou@wien.gv.at

Um Lob kann man sich nichts kaufen

Je länger die Pandemie dauert, umso mehr droht die Gefahr, dass die ohnehin recht begrenzten Fortschritte in Sachen Gleichberechtigung wieder rückgängig gemacht werden.

Frauen sind die Meisterinnen der Krise. Von den Gesundheitsberufen über den Lebensmittelhandel bis zu den Kindergärten – beruflich waren und sind Frauen an vorderster „Front“. Sie werden beklatscht, sie werden bejubelt. Und immer wieder wird betont, wie wichtig Frauen in der Krise sind. Ohne Frauen würde das System auch stillstehen, denn rund 70 Prozent der Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen wie Handel, Pflege- und Gesundheitsbereich sind weiblich. Die Bezahlung in diesen Branchen ist meist schlecht, die Beschäftigten erhalten seit jeher nicht die Wertschätzung, die sie verdienen.

Frauen haben das Nachsehen

Darüber hinaus sind Frauen die großen Verliererinnen dieser Pandemie. Durch die stark gestiegene Arbeitslosigkeit werden sie wieder zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt. Laut den Zahlen des AMS für den Jänner ist die Arbeitslosigkeit von Arbeitnehmerinnen mit einem Plus von 34,5 Prozent deutlich stärker angestiegen als die der Männer (plus 22,4 Prozent; jeweils inklusive SchulungsteilnehmerInnen).

Die Bundesregierung setzt keinerlei Gegenmaßnahmen, im Gegenteil. Schelm/in, der/die sich dabei denkt: Wie günstig, dass sich Frauen jetzt wieder mehr der Kinderbetreuung sowie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ‚widmen können‘.



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / EL DAR NURKOVIC

Vor allem Alleinerzieherinnen sind von wirtschaftlichen Folgen durch Corona massiv betroffen

Bei der Stadt Wien gab es schon vor der Krise ein klares Bekenntnis zur Gleichberechtigung auf allen Ebenen. Diese durchzusetzen, war harte Arbeit, aber mittlerweile ist die Gleichstellung von Männern und Frauen im Magistrat selbstverständlich und wird auch gelebt.

Sichere Arbeitgeberin

Die Pandemie hat auch enorm verdeutlicht, wie wertvoll ein sicherer Arbeitsplatz ist. Bei „uns“ ist niemand von Kurzarbeit bzw. Kündigung aufgrund von Corona betroffen. Durch meine Kontakte zu anderen Gewerkschaften er-

lebe ich, wie viele – insbesondere Frauen – mittlerweile mit Existenzängsten zu kämpfen haben. Als Frauenvorsitzende der HG 1 weiß ich, wie wichtig ein Einkommen zum Auskommen ist – und dass es dazu enorm wichtig ist, eine starke verlässliche Gewerkschaft an der Seite zu haben.

regina.mueller@wien.gv.at

„Ohne Frauen würde das System stillstehen.“



BILD: © PETRA SPIOLA/HGT

Regina Müller
Frauenvorsitzende
sowie Referentin für
Frauen, Jugend und
Diversität

Mit dem Taxi in die Arbeit

Die Pensionsversicherung übernimmt für Menschen mit Behinderungen unter bestimmten Voraussetzungen die Fahrtkosten in die Arbeit und fördert so das Verbleiben im Arbeitsprozess.



BILD: © PRIVAT

**Mag.^a Ruth
Kaltenbacher**

Stellvertretende
Behindertenver-
trauensperson
der HG 1

Um 7:30 Uhr früh hält ein Taxi in der Ebendorferstraße. Frau K. steigt aus und macht sich mit ihrem Blindenstock auf zum Eingang der Nummer 2. Sie geht in ihr Büro und wird dort als Kanzleikraft der MA 5 einen voll gefüllten Tag verbringen, bis sie um 16 Uhr mit dem Taxi wieder nach Hause fährt.

Dabei können die Abholzeiten ganz flexibel und spontan vereinbart werden. „Seit ich mit dem Taxi in die Arbeit fahre, beginnt der Tag für mich wesentlich entspannter“, meint Frau K., „ich erspare mir den Stress des Hinwegs und muss nicht schon während der Arbeit darüber nachdenken, wie anstrengend der Heimweg werden kann.“

Frau K. ist blind. Lange Jahre hat sie den Weg von zu Hause in die Arbeit allein zurückgelegt. Dazu hatte sie sich sämtliche Details des Wegs genau eingeprägt. Dieses Er tasten des Wegs hat aber auch seine Tücken. Eine neue Baustelle oder gar der Ausfall eines öffentlichen Verkehrsmittels kann alles Erlernte „auf den



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / PIXELSHOT

Kopf stellen“ und ohne fremde Hilfe zu einem nicht überwindbaren Hindernis werden.

Soziale Rehabilitations- maßnahme

Darum hat sich Frau K. entschieden, eine soziale Rehabilitationsmaßnahme der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) in Anspruch zu nehmen. Laut Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz umfasst Rehabilitation u. a. soziale Maßnahmen, um betroffenen Personen ein berufliches und wirtschaftliches Leben zu ermöglichen.

Unter diesem Titel kann bei der PVA die Übernahme der Transportkosten für behinderte Versicherte zwischen Wohnort und Arbeitsplatz beantragt werden. Voraussetzung für die Gewährung dieser Leistung ist das

Vorliegen einer Behinderung, die die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel bzw. eines eigens adaptierten Personenkraftwagens ausschließt.

Unter anderen können körperbehinderte Menschen sowie hochgradig sehbehinderte und blinde Menschen bei der PVA einen formlosen Antrag auf Übernahme der Transportkosten in die Arbeit stellen. Nach Bewilligung der Taxifahrten muss ein Vertragspartner der PVA in Anspruch genommen werden, der direkt mit dieser abrechnet. Einmal pro Jahr muss eine Weiterbewilligung der Kostenübernahme beantragt werden. BeamtenInnen mit Behinderung steht diese Maßnahme leider nicht zur Verfügung, da sie nicht bei der PVA versichert sind.

ruth.kaltenbacher@wien.gv.at

**„Die Unterstützung zur Bewältigung
des Arbeitswegs kann den
Arbeitsplatz erhalten.“**

Joboffensive 50plus

Arbeitssuchende über 50 und Organisationen, die Personen mit langjähriger Berufserfahrung einstellen, profitieren von der Beschäftigungsförderung von Stadt Wien und AMS Wien.

Schon in den letzten Jahren war es für ältere ArbeitnehmerInnen immer schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden – die Pandemie hat diese Situation nun noch zusätzlich verschärft. Viele Organisationen und Betriebe legen leider vor allem aus Kostengründen auf erfahrene, qualifizierte MitarbeiterInnen keinen Wert. Darum wurde vor einigen Jahren die Aktion 20.000 ins Leben gerufen, 2019 wurde diese von der damaligen türkis-blauen Regierung jedoch wieder abgeschafft. Wien ist anders und setzt sich weiterhin für ältere ArbeitnehmerInnen ein!

Was ist die Joboffensive 50plus?

Auf der einen Seite können arbeitssuchende oder arbeitslose WienerInnen über 50 die im bisherigen Berufsleben erworbenen Kompetenzen wieder einsetzen. Auf der anderen Seite erhalten Organisationen, die über 50-Jährige beschäftigen, für zwölf Monate einen Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten. Von dieser Aktion profitieren daher beide Seiten.

Wer ist die Zielgruppe?

Alle Personen über 50 mit Hauptwohnsitz in Wien bzw. wenn sie in Wien arbeitslos gemeldet sind, mit dreimonatiger Vormerkdauer beim AMS.

50plus in der Stadtverwaltung?

In dieser angespannten Situation hat sich die Stadt Wien dazu ent-

schlossen, auch im eigenen Bereich die Joboffensive 50plus um ein ganzes Jahr zu verlängern. Unter Berücksichtigung aller gültigen Voraussetzungen können Diensteantritte bis 31.12.2021 erfolgen. Eine Verlängerung für bereits Beschäftigte im Rahmen dieser Aktion ist allerdings nicht möglich. Denn eine der Vorgaben für die Förderung der Neueinstellung von ArbeitnehmerInnen über 50 besteht darin, dass die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbeschäftigung im Betrieb gegeben sein soll.

Diese Joboffensive ist eine Win-win-Situation für beide Sei-

ten: Zum einen können sich die MitarbeiterInnen in diesem Jahr bewähren, auf der anderen Seite haben Dienststellen die Möglichkeit, MitarbeiterInnen nach dem geförderten Jahr auf einem Dienstposten einzusetzen, für den entsprechende Qualifikationen bereits beobachtet und genutzt werden konnten.

guenter.unger@wien.gv.at

„Ältere Arbeitssuchende müssen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden.“



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / ON SHIFT DRIVE



BILD: © PETRA SPIOLANIG

Günter Unger
Vorsitzender-
Stellvertreter,
Bildungsreferent
und Internationale
Vertretungen

Lebensmittel- verschwendung

1.300.000.000

1.300.000.000 Tonnen Lebensmittel werden weltweit im Jahr weggeworfen. Das ist rund ein Drittel aller weltweit produzierten Lebensmittel.



In der EU werden
pro Person und Jahr rund

173

Kilogramm
Lebensmittel weggeworfen.

Das macht insgesamt

88.000.000

Tonnen
Abfall pro Jahr.



aller weggeworfenen
Lebensmittel gehen dabei
auf das Konto der privaten
Haushalte.



In einem durchschnittlichen
Haushalt wird ein Viertel der
eingekauften Lebensmittel
weggeworfen, vieles davon
ungeöffnet.



Lebensmittelverschwendung ist für

3,3

Gigatonnen CO₂-Emissionen verantwortlich.

Die Kosten der weltweiten
Lebensmittelverschwendung werden mit
750 Mrd. USD jährlich
beifizert, das entspricht dem BIP
der Schweiz.



In Wien wandern pro Jahr
mehr als

70.000

Tonnen
an noch genießbaren
Lebensmitteln in den
Restmüll.

Das bedeutet, jeder
Wiener Haushalt wirft über

400

Euro
in den Mistkübel.



Ungerechnet entsorgen
jede Wienerin und
jeder Wiener mehr als

40

Kilogramm
genießbare Lebensmittel.



In Wien wird täglich
jene Menge an Brot
als Retourware vernichtet,
mit der Graz versorgt
werden könnte.

Echt gut!

„Ganz Österreich wird gerade Zeuge, wie das türkise Kartenhaus in sich zusammenbricht.“

SPÖ-Chefin Pamela Rendi-Wagner nach der Hausdurchsuchung bei Finanzminister Gernot Blümel im Februar ✓✓

„Ich würde mir mehr Herz und Hirn erwarten, speziell vom Innenminister.“

Vizekanzler Werner Kogler (Grüne), Anfang Februar ✓✓

„Man sieht, dass die ÖVP keinen Kickl braucht, um unmenschliche Politik zu machen.“

Vizebürgermeister und Integrationsstadtrat Christoph Wiederkehr (NEOS), anlässlich der Abschiebung von Schülerinnen Ende Jänner ✓✓

Echt böse!

„Und bitte halte mich nicht für ganz deppert.“

Kanzler Sebastian Kurz (ÖVP) im Handychat mit Heinz-Christian Strache während seiner Koalition mit der FPÖ ✓✓

„Ich lösche mein Handy regelmäßig.“

Kanzler-Berater Stefan Steiner (ÖVP) im Ibiza-Untersuchungsausschuss Anfang März ✓✓



Post aus Brüssel

Krokusferien und Knuffel*freund*in

Die Semesterferien werden in Belgien Krokusferien genannt. Die Jahre, in denen diese hübschen kleinen Blumen ihre Köpfe vorsichtig aus dem Schnee stecken, sind seit der Klimakrise selten geworden. Heuer war es wieder so weit: Schnee! Und er blieb sogar so lange liegen, dass die kleinen Kinder meiner Nachbar*innen in unserem Garten in Brüssel ihre erste kleine Schneeperson bauen konnten.

Apropos Kinder: Die haben jetzt alle ganz offiziell eine Knuffelfreundin oder einen Knuffelfreund. „Knuffel“ ist ein tolles Wort. Es bedeutet schmusen, knuddeln, umarmen, streicheln. Auch Erwachsene dürfen einen Knuffelkontakt haben, vor allem dann, wenn sie allein leben. Damit tut die belgische Regierung, die sich ansonsten genauso plagt, ihre Bevölkerung so schnell zu impfen, dass den neuen Virenvarianten ein Schnippen geschlagen wird, etwas, das sonst kaum jemand tut: Sie sagt, dass es wichtig sei, ab und zu eine Umarmung zu spüren, jemandes Hand zu halten, einmal gedrückt zu werden.

Die EU und alle Mitgliedstaaten plagen sich mit dieser Plage. Viel wird darüber geredet, wer schuld ist, dass es mit dem Impfen zu langsam geht. Dass eine dritte Lockdown-Welle droht. Es wird verglichen, welches Land es besser macht – ein gruseliger Wettbewerb! Vielleicht sollten alle Regierungschefs und -chefinnen der EU auch mehr „knuffeln“, also echte Solidarität leben und endlich die Mittel für den Wiederaufbau in allen Gemeinden und Städten der EU ankommen lassen. Denn sie wissen, dass es fürs „Knuffeln“ ein starkes Sicherheitsnetz für die Menschen und die Wirtschaft braucht.

Michaela Kauer, MBA

Leiterin des Verbindungsbüros der Stadt Wien in Brüssel



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / EVGENY ATAMANENKO

Nachdenken statt wegwerfen

Wir leben in Zeiten des Überflusses. Alles ist jederzeit in ausreichender Menge zu ausgesprochen günstigen - wenn auch nicht immer fairen - Preisen verfügbar. Dafür wird uns bald die Rechnung präsentiert werden.

Seien wir ehrlich: Wem macht Einkaufen kein Vergnügen? Gut, für manche ist es ein notwendiges Übel. Aber gerade jetzt in Zeiten der Pandemie fiebern die meisten dem Zeitpunkt entgegen, ab dem man endlich einmal wieder in den Geschäften nach Herzenslust stöbern kann – ohne Mindestabstand und Maske.

„Smartphones haben mittlerweile eine geringere Lebensdauer als T-Shirts.“

Für die einen sind es die Mode- bzw. Schuhgeschäfte, die anderen stöbern gerne in Buchhandlungen. Manche lieben es nach neuen Möbeln Ausschau zu halten, andere können stundenlang verlockenden Köstlichkeiten auf der Spur sein. Aber nicht nur das Kaufen als solches macht Freude. Oft macht es auch Spaß, dabei die Umgebung zu erkunden, gemeinsam mit Freunden nach Neuem Ausschau zu halten und danach vielleicht noch gemütlich essen zu gehen oder auf einen Kaffee. Es geht um das gesamte Einkaufserlebnis, zu dem

wir von findigen Marketingstrategen in modernen Einkaufszentren verführt werden sollen.

Verwenden statt verschwenden

Vielfach ist uns der Sinn für den Wert der eigentlichen Produkte abhanden gekommen. Besonders auffällig ist das bei den Lebensmitteln. Wir beziehen sie großteils aus dem Supermarkt und machen uns nicht den geringsten Gedanken, woher sie kommen und wie viel Arbeit hinter deren Produktion steckt.

In Österreichs Haushalten werden jährlich bis zu 157.000 Tonnen an angebrochenen und original verpackten Lebensmitteln weggeworfen, obwohl diese bei rechtzeitigem Konsum noch einwandfrei genießbar gewesen wären. Das sind zwischen 250 und 800 Euro, die wir einfach beim Fenster hinauswerfen.

Der häufigste Grund für diese Nahrungsmittelverschwendung ist die falsche Planung von Einkäufen und Mahlzeiten – also ungeplante Genusskäufe ohne zu überlegen, was noch zu Hause ist und was man in den kommenden Tagen kochen und essen möchte. Auch die falsche Lagerung bzw. Aufbewahrung von Lebensmitteln lässt vieles früher als nötig verderben, z. B. wenn Waren nach dem Öffnen nicht in sauberen Gläsern oder Dosen oder Frischhaltefolien bis zum Aufbrauchen gelagert werden.

Teure Bequemlichkeit

Die Nahrungsmittelindustrie hat mit der Einführung des Mindesthaltbarkeitsdatums maßgeblich dazu beigetragen, dass wir uns abgewöhnt haben, auf unseren eigenen Geruchs- und Geschmacksinn zu vertrauen. Anstatt selbst zu bewerten und zu entscheiden, ob die Milch, der Schinken, die fertigen gefüllten Knödel noch genossen werden können, haben wir uns diese Entscheidungen sukzessive abnehmen lassen. Behalten, wieder- und weiterverwenden oder wegwerfen entscheiden wir nicht mehr aus der eigenen Intuition heraus, sondern wir lassen uns bereitwillig von den an Gewinnmaximierung um jeden Preis interessierten Produzenten und Handelsketten beeinflussen – Marketing sei Dank.

Qualität wäre günstiger

Nicht nur beim Essen sind wir mittlerweile Meister der Verschwendung. Denn wozu reparieren, wenn das neue Produkt nur ein wenig teurer, manchmal so-

Tipps & weitere Infos

- Der 48er Tandler: 48ertandler.wien.gv.at
- Das Reparaturnetzwerk: www.reparaturnetzwerk.at
- Der Wiener Reparaturbon: mein.wien.gv.at/wienerreparaturbon/#/

Tipps der MA 22 zur Abfallvermeidung

- www.wien.gv.at/umweltschutz/abfall/vermeidung/buergerinnen.html
- Der Falter Reparaturführer: <https://www.falter.at/reparaturfuehrer>
- „Verputzen statt Verschenden“: www.wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/pdf/folder-lebensmittelkampagne2013.pdf
- www.wenigermist.at
- rundgehts.at/zahlen-und-fakten

gar billiger ist? Wozu teurere Möbel, Schuhe, Geräte kaufen, die wie früher ein Leben lang halten würden, wenn uns die Werbung doch ständig damit bombardiert, was zu unverschämt günstigen Preisen sofort zu haben ist? Qualität ist da reine Nebensache.

Smartphones haben inzwischen eine geringere Lebensdauer als T-Shirts. In Österreich werden Mobiltelefone heute alle 1,8 Jahre ausgetauscht, T-Shirts im Schnitt alle zwei Jahre. Allein im Rahmen der Ö3-Wundertütenaktion werden jährlich rund 425.000 ausrangierte Mobiltelefone gesammelt. Trotzdem landen wahrscheinlich noch einmal so viele im Restmüll. Laut Schätzungen der EU wird nur rund ein Drittel des sogenannten Elektroschrotts ordnungsgemäß entsorgt. Ein weiteres Drittel wird laut einer Studie der Interpol 2015 zwar recycelt, aber nicht nach europäischen Mindeststandards. Der Rest, rund 1,5 Mio. Tonnen jährlich, wird undeklariert exportiert und landet illegal auf den Müllhalden der Entwicklungsländer. Weltweit werden nur 20 Prozent des Elektroschrotts wiederverwertet, damit gehen Rohstoffe um rund 55 Milliarden US-Dollar verloren.

Reparieren spart Geld

Reparieren und Instandhalten ist vollkommen aus der Mode gekommen. Staubsauger, Kaffee-

maschine, Haarfön, elektrische Zahnbürste: Viele grundsätzlich noch funktionstüchtige Elektrogeräte könnten für ein zweites Leben aufbereitet werden. Aber mittlerweile ist bereits die zweite Generation mit exzessivem Konsumverhalten aufgewachsen und bemüht sich nicht einmal mehr darum, etwas reparieren zu lassen. Parallel haben sich Teile der Industrie darauf konzentriert, den geplanten Verschleiß bzw. die vorsätzliche Produktvergeißung – fachlich korrekt „geplante Obsoleszenz“ – zu entwickeln. Das heißt: Bis zu einem vorgesehenen Zeitpunkt werden innenliegende Komponenten verschlissen, und das meist irreparabel. Hier sind vor allem die Politik und der Konsumentenschutz gefordert, dieser Ressourcenvergeudung Einhalt zu gebieten.

Aber jede und jeder Einzelne kann mit bewusstem Einkaufen und verantwortungsvollem Konsumieren ihren/seinen Beitrag zur Schonung der ökologischen Ressourcen sowie der Verringerung der Müllberge beitragen – das spart noch dazu bis zu 800 Euro pro Haushalt im Jahr!

gerhard.pledl@wien.gv.at

„Die Wegwerfgesellschaft hat sich jahrzehntelang etabliert.“

Gynäkologische Vorsorge trotz Corona **nicht versäumen!**

Viele Patientinnen haben ihre regelmäßigen Gesundheitschecks wegen der Pandemie im Vorjahr ausfallen lassen. Spätestens jetzt ist es höchste Zeit, diese nachzuholen.

Brustkrebs und bösartige Veränderungen von Gebärmutter und Eierstöcken zählen zu den häufigsten Krebsarten bei Frauen. Mit dem Mammographie-Screening-Programm und dem jährlichen PAP-Abstrich stehen sehr wirkungsvolle und zum Teil schon seit Jahrzehnten etablierte Vorsorgeprogramme zur frühzeitigen Erkennung von Tumorbildungen zur Verfügung. Diese – für Krankenversicherte kostenlosen – Vorsorgeuntersuchungen werden allerdings nur



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK / MONKEY BUSINESS IMAGES

von rund 50 Prozent der Frauen auch genutzt.

Nicht länger aufschieben

Im vergangenen Jahr kam es durch das Herunterfahren des Behandlungsangebots in Arztpraxen und Spitalsambulanzen zu einem zusätzlichen deutlichen Rückgang ambulanter Untersuchungen. Und bis heute befürchten manche Patientinnen, sich in Gesundheitseinrichtung anzustecken, obwohl seit Herbst im gesamten medizinischen Bereich gegen jedes Infektionsrisiko bestmöglich vorgesorgt wird.

Gynäkologie Sanatorium Hera



BILD: © CHRISTOPFWAGNER / SANATORIUM HERA

Wir behandeln das gesamte Spektrum gynäkologischer Erkrankungen und bieten alle Vorsorgeuntersuchungen der Frauenheilkunde an. Bei notwendigen operativen Eingriffen setzen wir soweit wie möglich auf minimal-invasive Operationstechniken. Einer unserer Schwerpunkte ist Diagnostik und Therapie von gutartigen gynäkologischen Erkrankungen wie Gebärmutterosenkungen, Myomen oder Blutungsproblemen. Für alle ambulanten oder stationären chirurgischen Eingriffe steht Ihnen ein Team erfahrener OperateurlInnen zur Verfügung.

Prim. Dr. Dieter Kölle, MSc

Adresse: Eingang Lustkandlgasse 24

Telefon: 01-31 350-45444

Öffnungszeiten: Mo-Fr 08:00-12:00 Uhr

Anmeldung: telefonische Anmeldung erforderlich

Anmeldezeiten: Mo-Do 07:00-15:00 Uhr, Fr 07:00-13:45 Uhr

Früherkennung ist wichtig

Vor allem im Bereich der Gynäkologie ist zu befürchten, dass in der nächsten Zeit vermehrt höhergradige Krebsstufen zu behandeln sein werden. Unsere FachärztInnen für Gynäkologie bieten darum allen KFA-Versicherten, aber auch Versicherten anderer Sozialversicherungsträger, zeitnahe Termine mit kurzen Wartezeiten zum raschen Nachholen der Vorsorgeuntersuchungen an.

Für den größtmöglichen Schutz vor Ansteckung sorgt ein ausgefeiltes Sicherheitskonzept: In dem Sanatorium Hera vorgelagerten Containern werden alle Patientinnen vor Aufnahme PCR-Tests unterzogen, für akute Termine gibt es einen eigenen Zugangspfad über eine/n AllgemeinmedizinerIn.

Gesund bleiben - auch im Home-Office

Bedienstetenschutz und Gesundheitsprävention sind auch beim Arbeiten zu Hause von grundlegender Bedeutung. Im Home-Office ist allerdings mehr Eigeninitiative gefordert.

Wer glaubt, Home-Office ist nur angenehm, entspannend und selbstbestimmt, hat einen gesunden Rücken, keine Probleme mit seiner Sehstärke und verspürt morgens keine innere Unruhe bei der Strukturierung der anstehenden Arbeitsaufgaben neben den Kindern im Homeschooling. Auch wenn diese neue Arbeitsform sehr schnell angenommen wurde und viele nun Berufliches und Privates besser vereinbaren können – einige von uns haben mit den neuen Umständen ganz ordentlich zu kämpfen.

In den letzten Jahren ist es gelungen, durch Burnout-Präventionsmaßnahmen psychische Überlastungen rasch und rechtzeitig zu erkennen. Wie funktioniert das nun im Home-Office? Viele MitarbeiterInnen machen seit dem zweiten Lockdown deutlich weniger Bewegung und Pausen als früher im Büro. Die Kommunikation aufrechtzuerhalten und die Beziehung mit vertrauten KollegInnen zu pflegen, ist am Telefon oder per Videokonferenz ebenfalls nicht so einfach. Neue Informationen sind zwar schnell ausgetauscht, häufig entsteht ein Gefühl des Alleinseins, da die persönlichen Gespräche fehlen.

Arbeitsplatz zu Hause ...

Ausreichende Schutzmaßnahmen wie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sind wichtig, um gesund zu bleiben. Im Home-Office sind allerdings viele gezwun-

gen, auf dem Küchensessel oder der Couch zu arbeiten. Außerdem haben nur wenige die technische Ausstattung eines professionellen Home-Office-Arbeitsplatzes. Gutes Licht, eine Arbeitsfläche in entsprechender Höhe sowie ausreichend Platz für Tastatur und Maus sind zwar wünschenswert, aber leider nur selten vorhanden. Eine gewisse Abhilfe schafft hier die Vergünstigung bei der Beschaffung eines ergonomischen Arbeitssessels durch die youunion.

... selten vorhanden

Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, sind besondere Herausforderungen in dieser Zeit des Home-Office – hier müssen noch klare Regelungen geschaffen

werden. Mittlerweile gibt es jedenfalls eine Vielzahl an Übungsprogrammen und Gesundheitstipps für zu Hause. Anregungen finden Sie auf den Seiten der MD-Personal und Revision → Intranet, der MA 3 sowie im Internet.

Auch das beste Gesundheitsprogramm hängt jedoch von der eigenen Bereitschaft ab, für das Gesundbleiben etwas zu tun. In diesem Sinne – bleiben Sie gesund!

andrea.blei@wien.gv.at
christian.roemer@wien.gv.at

„Gesundheit wird häufig erst dann geschätzt, wenn es bereits zu spät ist.“



Regelmäßige Bildschirm-pausen und viel Bewegung im Freien sind gerade im Home-Office wichtig

Wo die Stadtbäume aufwachsen



BILD: © WIENER STADTGÄRTEN

Hintergrund-Infos

Baumkataster

Im Baumkataster sind die Standorte aller knapp 200.000 Bäume auf öffentlichen Flächen erfasst, inklusive Angaben zur Art, Alter und Größe der Baumkrone sowie Pflanzjahr. Bäume mit einem Kronendurchmesser von mehr als 15 Metern sind dunkelgrün am Plan dargestellt und somit leichter zu erkennen. <https://www.wien.gv.at/umweltgut/public/>

Allee- und Parkbaum ist nicht das Gleiche

Bäume in Parkanlagen haben wesentlich bessere Lebensbedingungen, da sie meist nicht allein stehen und darum besser mit dem Stadtklima zurechtkommen. Sie können ihre Wurzeln im nicht versiegelten und darum wesentlich kühleren Boden ausbreiten und damit leichter Wasser und Nährstoffe aufnehmen. Parkbäume sind ebenfalls im Baumkataster erfasst.

„Wiener Sortiment“

Zusammenstellung der in der Baumschule Mauerbach kultivierten Baumarten, die sich für das Wiener Stadtklima gut eignen. Diese Arten müssen nicht nur Umweltstress standhalten, sondern auch für oft besonders enge Straßenräume geeignet sein. Im Wiener Sortiment: Blumenesche, Ginkgo, Südlicher Zürgelbaum, Morgenländische Platane und Ulmen-Hybride.

Plötzlich ist er da. Wo noch gestern ein leerer Platz an der Straße war, steht heute er: ein neuer Stadtbaum. Er ist – vielleicht – eine Ulme. Ulmen haben hohe, fächerförmige Kronen, sind robust, schon früh im Jahr herrlich grün und in einigen Jahren groß genug, um der Umgebung Schatten zu spenden. An heißen Sommertagen wird der neu gepflanzte Stadtbaum die Luft in der Umgebung um bis zu fünf Grad kühlen.

Stadtbild und Stadtplanung

Stadtbäume bzw. Alleebäume werden Bäume im bebauten Gebiet genannt, im Gegensatz zu den Parkbäumen, die sich auf Grünarealen befinden. Stadtbäume bereichern das Stadtbild und sind heute Teil der Stadtplanung. Aber es ist gar nicht so einfach, Bäume in das Stadtbild zu integrieren. Nicht jeder Platz eignet sich; zum einen wegen unterirdischer Einbauten für Wasser, Strom u. v. m., auch Straßenführungen, Einfahrten oder sicherheitstechnische Erwägungen müssen beachtet werden.

Doch wo kommt der neue Baum her? Die meisten Bäume verbringen ihre Jugend im nahen Wienerwald: in der Baumschule Mauerbach der Wiener Stadtgärten. Als sogenannte „Halbfertigware“ bei geprüften Produzenten gekauft, werden sie hier zur auspflanzbaren Größe herangezogen. Sie werden einige Jahre von erfahrenen GärtnerInnen gepflegt und gezogen, bevor sie groß und robust genug sind, um in die Stadt zu übersiedeln.

Den Anforderungen der Stadt gewachsen

Heimische Bäume wie Linde oder Ahorn sind in ihren ursprünglichen Arten als Stadtbaum nicht geeignet, sie brauchen den Park. Dicht verbautes Stadtgebiet mit Hitze, Trockenheit, Staub und intensiver Strahlung bedeutet Stress pur für die meisten heimischen Baumarten. Darum stammen unsere Stadtbäume mittlerweile meist aus Klimazonen, die wesentlich wärmer sind.

gerhard.pledl@wien.gv.at



BILD: © WIENER STADTGÄRTEN

In der Baumschule Mauerbach werden Wiens Bäume großgezogen

„Soziale Medien - Fluch oder Segen?“

Das geht uns wohl allen schon auf die Nerven: Auf jeder Website müssen wir der Datenschutzerklärung zustimmen, und überall werden wir nach unseren persönlichen Daten gefragt.

Immer öfter formiert sich Widerstand gegen den „Überwachungsstaat“, der scheinbar alles wissen will und gegen uns verwenden könnte. Überwachungskameras an jeder Ecke, Einsicht in Telefonprotokolle und vieles mehr. Aufmerksame Skepsis ist sicherlich da und dort berechtigt. Aber die oft überschäumende Kritik in Bezug auf Datenabfragen und Online-Kontrollen verwundert, wenn wir einmal selbstkritisch auf unseren Umgang mit den sozialen Medien blicken. Denn dort ist es vielen anscheinend völlig egal, was von wem wann und wo gepostet und kommentiert wird.

„Was ist das für eine Person?“

Damit entstehen nicht nur Profile über unser Kaufverhalten, mit denen Geld gemacht wird, um uns mit personenbezogener Werbung zu torpedieren. Mit unserem Nutzungsverhalten auf WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram & Co werden auch Persönlichkeitsprofile erstellt, die eindeutige Rückschlüsse auf unsere Werthaltungen, Meinungen sowie Einstellungen zu politischen und gesellschaftlichen Themen erlauben.

Bei Bewerbungen für einen Arbeitsplatz ist es mittlerweile üblich, dass die Personalbüros von Unternehmen die Präsenz von BewerberInnen in den sozialen Medien überprüfen, bevor es – wenn dann überhaupt noch – zum persönlichen Gespräch kommt.



Wir fordern Datenschutz, machen uns aber selbst zum gläsernen Menschen

Aber auch die lieben KollegInnen zerreißen sich den Mund über Posts von Urlaubsreisen im Corona-Lockdown oder über Strandfotos im vermeintlichen Krankenstand. Auch Fotos über die Baufortschritte am neuen Familiendomizil werden während des Home-Office gerne geteilt – ohne darauf zu achten, wer aller Einsicht in den eigenen Social Media Account hat.

Vorsicht Dienstrecht

Daraus haben sich leider auch schon dienstrechtliche Konsequenzen ergeben, an die im Vorhinein nicht gedacht wurde.

Schon komisch, diese unterschiedlichen Blickwinkel auf die

persönliche Freiheit. Im Grunde sind wir es selbst, die uns zu gläsernen Menschen machen. Wir gehen mit unseren persönlichen Daten viel zu nachlässig um, ohne zu bedenken, dass wir damit der Kontrolle durch andere Tür und Tor öffnen. Überlegen Sie bitte beim nächsten Post, wer die Nachricht sehen kann und welche Auswirkungen das vielleicht haben könnte.

felix.steiner@wien.gv.at

„Was geht die das eigentlich alles an?“



Dr. Peter Pollak, MBA

Neuer Leiter des Büros des Bürgermeisters

Peter Pollak arbeitet seit 1985 bei der Stadt Wien. Nach Stationen in den Magistratischen Bezirksämtern Favoriten und Hernals sowie der damals für die städtischen Krankenhäuser zuständigen Magistratsabteilung wurde der Jurist 1994 zum Leiter der Personalabteilung bestellt und mit deren grundlegender Neustrukturierung betraut.

2001 übernahm er die Leitung des Verfassungsdienstes der Magistratsdirektion. 2004 wurde Pollak zusätzlich Bereichsleiter für Bürgerservice und Dezentralisierung der Verwaltung der Stadt Wien, ab 2007 umfasste seine Bereichsleiterfunktion Bürgerservice, Bezirksämter und Datenschutz. Zudem war er auch Stellvertreter des Bereichsleiters für Recht.

Mit 1. Juli 2010 wurde Pollak zum Kontrollamtsdirektor bestellt, 2015 wurde er als Stadtrechnungshofdirektor wiederbestellt.

Mit 1. Juli 2020 wechselte Pollak in die Magistratsdirektion als „Bereichsleiter für strategische Angelegenheiten“ der Präsidialabteilung der Stadt Wien.



Mag.ª Dr.ª Margareta Grießler-Hermann

Neue Bereichsleiterin für die Dezentralisierung der Verwaltung

Margareta Grießler-Hermann studierte Sinologie, Allgemeine Sprachwissenschaft und Geschichte an der Universität Wien und an der Shandong-Universität in Jinan, Volksrepublik China. Bei der Stadt Wien arbeitet sie seit 1991. Von Beginn an war sie in der Präsidialabteilung der Magistratsdirektion tätig, und unter anderem für internationale Beziehungen zuständig.

Seit 1997 ist sie stellvertretende Leiterin der Präsidialabteilung, seit Jänner 2021 Bereichsleiterin für die Dezentralisierung der Verwaltung. Der Aufgabenbereich umfasst u. a. die Anpassung der Dezentralisierung an die Erfordernisse der Bezirke, die Vorbereitung der Entscheidung über den Einsatz von Finanzmitteln aus dem Ansatz für übergeordnete Maßnahmen der Stadtgestaltung im Rahmen der Dezentralisierung, die Unterstützung der BezirksvorsteherInnen bei der Information der Bevölkerung über bezirksrelevante Fragen, die Mitwirkung bei der Bestellung der BezirkskoordinatorInnen und BezirksreferentInnen sowie die Vorbereitung der zur Durchführung der Dezentralisierung notwendigen generellen Verfügungen.



MMag. Peter Wieser

Neuer Leiter der MA 23 - Wirtschaft, Arbeit und Statistik

Peter Wieser studierte Politik- und Geschichtswissenschaften sowie Volkswirtschaft. 2007 trat Wieser in den Dienst bei der Stadt Wien ein und wurde Referent der MA 5 für Wirtschaftsstatistik und Wirtschaftsanalyse.

Mit Gründung der MA 23, der Magistratsabteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik 2012 wechselte Wieser in diese Abteilung, in der er ab 2013 die Funktion des stellvertretenden Abteilungsleiters innehatte. Der Aufgabenbereich umfasst u. a. die Beobachtung, Dokumentation und Analyse der Entwicklungen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene, die Veranlassung erforderlicher Grundlagenforschung und Datenbereitstellung, die Erarbeitung von Grundsatz- und Entwicklungskonzepten mit den relevanten Institutionen und Fachabteilungen, die Koordination und Evaluierung diesbezüglicher Umsetzungsmaßnahmen, die Vertretung der Stadt Wien in nationalen und internationalen Gremien sowie die Mitwirkung bei der Beurteilung von strategischen Stadtentwicklungsprojekten aus gesamtwirtschaftlicher Sicht, Stadtentwicklungsfragen aus stadtökonomischer Sicht.

Haltung, Mut und ganz viel Herz

Anna Boschek

Sie war die erste Gewerkschafterin im österreichischen Parlament und maßgeblich an der Initiierung der Arbeiterkammer, des Achtstundenarbeitsgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes beteiligt. Zudem arbeitete sie federführend am Heimarbeiterinnen-, Hausgehilfinnen-, Hebammen- und Ammengesetz mit. Die Rede ist von Anna Boschek.

Als eines von acht Kindern wurde sie 1874 in Wien geboren. Der Vater war Eisenbahnschlosser, die Mutter eine ehemalige Landarbeiterin. Bereits mit neun Jahren musste Anna die Volksschule abbrechen und zu arbeiten beginnen. Die daraus resultierende Leseschwäche sollte ihr ein Leben lang Probleme bereiten. Zunächst arbeitete Anna als Heimarbeiterin, später als Fabrikarbeiterin – unter anderem in der Ottakringer Trikotfabrik. Dort trat sie 1891 der Gewerkschaft der Textilarbeiter bei.

Herausgeberin der „Arbeiterinnen-Zeitung“

Am ersten österreichischen Gewerkschaftskongress 1893 nahm Anna Boschek, neben Adelheid Popp und Maria Krasa, als Delegierte teil. Sie setzte dort die Möglichkeit für den Einstieg von Frauen in die Gewerkschaftskommissionen durch. Zur selben Zeit wurde sie Herausgeberin der „Arbeiterinnen-Zeitung“, die monatlich erschien. In deren Redaktion waren nur Frauen tätig, die es sich zur Aufgabe gemacht hatten, über das Arbeitsleben von Frauen zu berichten.

Als Angestellte der Gewerkschaftskommission hat sie ab 1894 die gewerkschaftliche Organisierung von Frauen vorangetrieben. Sehr zum Missfallen mancher Genossen gründete sie 1902 mit Mitsstreiterinnen den Verein sozialdemokratischer Frauen und Mädchen. 1919 wurde sie in



„Ich habe mich behaupten können.“

den Wiener Gemeinderat gewählt, ein Jahr später als eine von sieben Frauen in den Nationalrat.

1934 wurde Anna Boschek verhaftet und für sieben Wochen gefangen gehalten. Nach dem Krieg zog sie sich aus gesundheitlichen Gründen aus der aktiven Politik zurück, blieb aber der Gewerkschaft treu und referierte noch als 80-Jährige bei Schulungen und auf Tagungen. 1957 ist sie in Wien verstorben. Der Anna-Boschek-Hof, ein Gemeindebau in der Davidgasse 76 im 10. Bezirk, ist nach ihr benannt.



Gewerkschaftskommission Österreichs 1893

„Haltet fest, was wir errungen haben, und kämpft für euren Sieg!“

Inhalt

Politik & Gewerkschaft

- 04 **Europa**
Jetzt holt die EU den Hammer raus
- 05 **Leitartikel**
Verbesserungen auch im „Alt-System“ erforderlich
- 06 **Thema**
Umstieg ins neue Wiener Bedienstetengesetz

Hauptgruppe 1

- 16 **Dienststellen**
MA 2 unter Dauerdruck
- 17 **Kindergärten**
Mutig in die neuen Zeiten
- 18 **Corona**
Aktualisierte Hausordnung für sichere Amtshäuser
- 20 **MA 33 - Wien leuchtet**
7 Tage 24 Stunden im Einsatz

Gewerkschaft

- 22 **Jugend**
Wir nehmen uns das Recht zu schreiben!
- 23 **Frauen**
Um Lob kann man sich nichts kaufen
- 24 **Behinderung**
Mit dem Taxi in die Arbeit

Gesund & Leben

- 28 **Tipps & Empfehlungen**
Nachdenken statt wegwerfen
- 30 **Sanatorium Hera**
Gynäkologische Vorsorge trotz Corona
- 33 **Soziale Medien**
Fluch oder Segen?
- 35 **teamwork History**
Anna Boschek



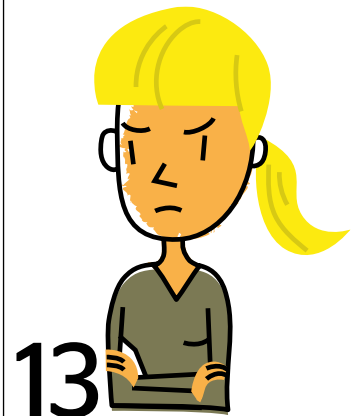
BILD © GREGORHOFBAUER / HGI

Die neue Bereichsdirektorin für Personal und Revision Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald im Gespräch mit Manfred Obermüller über ihre Schwerpunkte, und warum sich Menschen in ihrer Arbeit verwirklichen können müssen



BILD © SYMBOLFOTO / MUTTERSTOCK / STOCKFOTO

Die Beschäftigungsinitiative von Stadt Wien und AMS - Joboffensive 50plus - wurde bis Dezember 2021 verlängert



Querraunerin
Finger weg von Justiz und Medien

teamwork

Nr. 1/2021

Sponsoring-Post

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

SZ 02Z030516 S

DVR: 0046655