



teamwork

Das Mitglieder-Magazin der Hauptgruppe 1. Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

02 | 2026

„Die Unternehmenskultur prägt die Gesundheit“

Was Evelyne Wohlschläger-Krenn und ihr Team im Arbeitsmedizinischen Zentrum für die Bediensteten der Stadt leisten.

„SPITÄLER MÜSSEN AMBULANTER WERDEN“
Stadtrat Peter Hacker im Interview

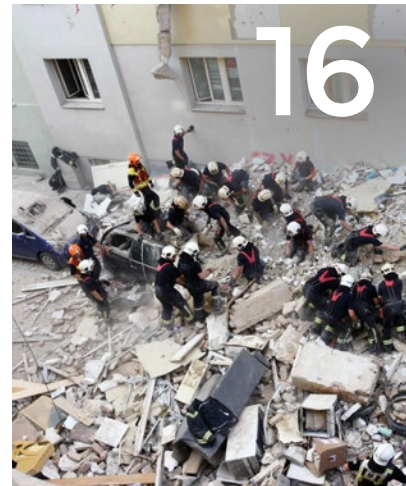
PARKRAUMÜBERWACHUNG „BACK TO THE ROOTS“
Stadt nimmt diese Aufgabe wieder selbst wahr

KOLLEGIALE HILFE NACH DEM EINSATZ
Peers bei der Wiener Berufsfeuerwehr

BERUFGESETZ FÜR SOZIALE ARBEIT KOMMT
younion bringt sich intensiv ein

FSG

Inhalt teamwork 02 | 2026



POLITIK & GEWERKSCHAFT

- 04 Thema:** „Spitäler müssen ambulanter werden.“
- 07 Meinung:** Steuergerechtigkeit jetzt!
- 08 Im Gespräch:** „Die Unternehmenskultur prägt die Gesundheit am Arbeitsplatz“
- 10 Dienststellen:** Jetzt bin ich endlich dran!
- 11 Dienststellen:** „Back to the roots“
- 12 Dienststellen:** Sicher durch den Songcontest
- 13 Dienststellen:** Botanischer Zuzug
- 14 Dienststellen:** „Wir gehen Wege, die andere noch nicht gegangen sind!“
- 16 Dienststellen:** Kollegiale Hilfe nach dem Einsatz
- 17 Dienststellen:** Endlich kommt das Berufsgesetz für Soziale Arbeit
- 18 Dienststellen:** Jede*r MAG hier gesund arbeiten
- 19 History:** „Er war einer, der geholfen hat.“

- 20 Fragen & Antworten:** Urlaub nach Krankenstand & Novellierung des Pensions-systems

- 24 Querrauzerin:** Denken hilft!

GEDANKEN

- 21 Meinung:** Die Welt steht Kopf, aber sie dreht sich weiter!
- 22 In Zahlen:** Gehaltsabschluss 2026-2028

SERIE

- 23 Klima:** Mit kühlem Kopf durch die Hitze
- 25 Inklusion:** Damit Frauengesundheit kein Luxusgut bleibt
- 26 Frauen:** Auch Gesundheit ist eine Frage der Gleichberechtigung
- 27 Bildung:** Verantwortung darf nicht nach unten delegiert werden
- 28 Jugend:** Starke Jugend! Starkes Ergebnis!
- 29 Europa:** Europaweit am Wendepunkt
- 32 Jugend:** Zwischen Hoffnung, Druck und Haltung

GESUND & LEBEN

- 30 HERA:** Der kleine Unterschied und seine großen Folgen
- 31 KFA:** Neue KFA App bringt frischen Schwung

SERVICE

- 33 KSV:** Wer erlangt den Respekt des Meisters?

34 Personelles

35 Echt gut! Echt böse!

Meinung: Warum Frauengesundheit zu kurz kommt

VIELSEITIGER MAGISTRAT

- 36 MA 49 - Forst- und Landwirtschaftsbetrieb:** Wo Wildtiere eine zweite Chance bekommen

Liebe Leserin, lieber Leser,

HG 1-SERVICE & RASCHE INFO

Dienstrecht

Julia Fichtl

julia.fichtl@wien.gv.at

Kurt Mrzena-Merdinger

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at

Pensionsrecht

Gerald Bauer

gerald.bauer@wien.gv.at

Julia Fichtl

julia.fichtl@wien.gv.at

Margit Pollak

margit.pollak@wien.gv.at

Frauen & Diversität

Regina Müller

regina.mueller@wien.gv.at

Kollektivverträge & Soziale Arbeit

Elisabeth Jarolim

elisabeth.jarolim@wien.gv.at

Organisation & Veranstaltungen

Michael Witzmann

michael.witzmann@wien.gv.at

Bildung, Internationale Vertretung und Jugend

Michael Lewisch

michael.lewisch@wien.gv.at

Mitgliederservice

Nikolaus Borbely

nikolaus.borbely@wien.gv.at

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



Karin Zauner-Lohmeyer
Chefredakteurin
teamwork

Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts! Dieses bekannte Zitat, das Arthur Schopenhauer zugeschrieben wird, trifft vor allem auch auf die Arbeitswelt zu. Fakt ist: Menschen, die nachhaltig sehr gute Leistungen erbringen sollen, brauchen entsprechend gesunde Rahmenbedingungen. Längst geht es nicht mehr nur um das viele Sitzen, sondern vor allem auch um die psychische Komponente von Arbeit. Wie gelingt es, berufliche Sorgen und Probleme der Arbeit nicht nach Hause mitzunehmen? Was kann ich selbst beeinflussen? Und was eben nicht? Wofür bin ich verantwortlich? Und wofür nicht?

Mit Fragen wie diesen befasst sich unsere aktuelle Ausgabe zum Thema Gesundheit. Wir stellen unter anderem das **Arbeitsmedizinische Zentrum (AMZ)** der KFA vor. Es unterstützt städtische Dienststellen professionell in der Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und betrieblichen Gesundheitsförderung. Seine Leiterin, Oberärztin Doktorin Evelyne Wohlschläger-Krenn, betont die Bedeutung der **Unternehmenskultur für das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen** (ab Seite 8).

Wie sich das Wiener Gesundheitssystem und die Angebote für die Bevölkerung weiterentwickeln werden, erklärt **Gesundheitsstadtrat Peter Hacker**. Er unterstreicht im Interview die Notwendigkeit der Transformation der Wiener Spitäler. Sie müssten „ambulanter“ werden (ab Seite 4).

Den Aspekt von **Gesundheit und Gleichberechtigung** beleuchten die Frauenvorsitzende der HG 1, **Regina Müller** (Seite 26), und **Barbara Blaha** (Seite 35) in ihren Beiträgen. Denn nach wie vor gilt in der Forschung meist der männliche Körper als Referenz.

Damit das Gesundheitssystem in Österreich auch in Zukunft nachhaltig finanziert werden kann, brauche es dringend **Steuergerechtigkeit**, schreibt HG 1-Vorsitzender Manfred Obermüller in seinem Leitartikel (Seite 7). Er fordert eine Erbschaftssteuer, eine Vermögenssteuer für Millionär*innen und eine Reform der Grundsteuer – jetzt!

Ich wünsche eine interessante Lektüre! ○

chefredakteurin@fsg-hg1.at



„Spitäler müssen ambulanter werden“

Warum das österreichische Gesundheitssystem dringend umgebaut werden muss und welche Rolle Wien dabei übernimmt, erklärt Gesundheitsstadtrat Peter Hacker im Interview.

von
Karin Zauner-Lohmeyer
 Chefredakteurin team-
 work

Zauner-Lohmeyer: Das österreichische Gesundheitssystem steckt im Umbruch. Was muss sich ändern?

Hacker: Wir müssen das Spital der Zukunft neu denken. Die medizinischen Behandlungsmethoden und die Technologie haben sich enorm weiterentwickelt. Durch den vermehrten Einsatz minimalinvasiver Methoden ist es heute möglich, nach einer OP noch am selben Tag nach Hause zu gehen.

Was bedeutet das?

Das Spital muss ambulanter werden und das tagesklinische Angebot ausbauen. Und das heißt, dass eine Spitalsstation auch eine dezentrale Ambulanz führen wird – wie beim Thema Diabetes, wo wir das schon sehr erfolgreich machen. Das Spital ist in der Zukunft eine Organisationseinheit, die entweder ambulant, tagesklinisch oder stationär arbeitet und auch an mehreren Standorten vertreten sein kann. Je nachdem, was erforderlich ist. Aber es bleibt immer ein Spital. Diese Entwicklung ist herausfordernd, auch für unsere Mitarbeiter*innen.

Welche Folgen hat das für die Mitarbeiter*innen in den Spitälern?

Durch die Tageskliniken haben sie täglich mit neuen Patient*innen zu tun. Das fordert, genauso wie die aktuellen Umbauarbeiten. Viele unserer Mitarbeiter*innen arbeiten inmitten riesiger Baustellen, wie zum Beispiel in Favoriten, aber auch in Ottakring und Hietzing. Sie

leisten dort großartige Arbeit, und sie haben verstanden, wohin die Reise geht und dass wir auf unsere Mitarbeiter*innen dabei nicht vergessen. Sie wissen, dass wir in Wien die Struktur unserer Spitäler auf dem Radar haben.

Was muss sich im niedergelassenen Bereich ändern?

In Wien bauen wir Primärversorgungseinheiten (PVE) aus, in denen Allgemeinmediziner*innen mit Kassenverträgen eng im Team mit verschiedenen Gesundheits- und Sozialberufen zusammenarbeiten. Bis Ende 2030 soll die Zahl dieser regionalen Gesundheitszentren von 67 auf weit über 150 erhöht werden. Wir sind damit Vorreiter in ganz Österreich. Das Kassensystem bietet Leistungen für alle. Dazu bekennen wir uns!

Wo steht das Thema Digitalisierung im Wiener Gesundheitssystem?

Wir sind hier auf einem guten Weg. Unsere Leitlinie lautet: „Digital vor ambulant vor stationär“. Das bedeutet, dass digitale Lösungen – etwa Telemedizin, elektronische Terminvergabe oder Gesundheitsplattformen – möglichst viele Wege effizienter gestalten sollen. Die „Gesundheitsberatung 1450“ ist die zentrale Anlaufstelle für alle Gesundheitsfragen und wird laufend mit digitalen Serviceangeboten ausgebaut.

Welche zum Beispiel?

1450 bucht schon jetzt Ersttermine in Ambulanzen der Wiener Fondsspitäler sowie Termine in einzelnen Primärversorgungseinheiten. Diese Möglichkeit soll auf sämtliche Anbieter*innen des Gesundheitsdienstes in Wien ausgedehnt werden.



Gesundheitsstadtrat
 Peter Hacker im Gespräch
 mit HG 1-Vorsitzendem
 Manfred Obermüller



”
**Es ist dringend
notwendig, dass wir
die Gesundheits-
infrastruktur in der
Ostregion gemeinsam
denken, planen und
finanzieren.**

Was hat es mit der Gastpatient*innen-Debatte auf sich?

Es gibt rund 70.000 Gastpatient*innen in Wien, davon sind 80 Prozent aus Niederösterreich. Seit fast einem Jahrzehnt führen wir Gespräche mit Niederösterreich und dem Burgenland zur Finanzierung der Leistungen, denn es kann nicht sein, dass die Wiener Steuerzahler*innen dafür noch extra was zahlen müssen.

Um welche Eingriffe geht es?

Um planbare Operationen. Es ist durchaus verständlich, dass man sich in den topmodernen Kliniken in Wien operieren lassen möchte, aber irgendjemand muss das auch bezahlen! Leider hat sich Niederösterreich dazu entschieden, diese Fragen nicht am Verhandlungstisch zu lösen, sondern mit politischem Aktionismus und Klagen. Das ist schade. Ich sehe dem aber gelassen entgegen.

Was wäre denn deine Lösung?

Unsere Lösung wären Gesundheitsregionen. Die Ostregion ist eng miteinander verzahnt.

Auch in unseren Spitälern arbeiten viele Menschen, die außerhalb Wiens wohnen. Es ist dringend notwendig, dass wir die Gesundheitsinfrastruktur in der Ostregion gemeinsam denken, planen und finanzieren.

Warum sind Wiens Spitäler attraktiver als jene in den Bundesländern?

Weil wir in Wien unsere Hausaufgaben gemacht haben und weiterhin machen. Wir haben die Zeichen der Zeit erkannt. Allein bis 2030 sind 3,3 Milliarden Euro für die Modernisierung der Spitäler veranschlagt. Hinzu kommen noch Mittel aus dem Wiener Gesundheitsfonds.

Ist es in Wien gelungen, das Arbeiten in Spitälern und der Pflege attraktiver zu machen?

Ja. Dank der Gewerkschaft können wir sehr selbstbewusst sagen, dass wir den Pflegeberuf attraktiver gestaltet haben. Die Pflegeoffensive, die wir vor Jahren gestartet haben, greift jetzt voll: 16.000 Pflegekräfte bilden wir bis 2030 in Kooperation mit dem FSW und der FH Campus Wien aus. Der WIGEV etwa investiert 300 Millionen Euro jährlich in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen. Sie sind das Rückgrat des Gesundheitssystems. Ihnen allen gebühren Dank und Anerkennung.

Wie bewertest du die Zusammenarbeit mit der yunion?

Sehr gut! Die yunion hat das Ohr bei den Mitarbeiter*innen, weiß, wo der Schuh drückt, und ist eine starke und gute Vertretung für alle Mitarbeiter*innen. Als Sozialpartner beweist sie Handschlagqualität. Mit ihr kann man gute und wirkungsvolle Vereinbarungen treffen. ○

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Steuergerechtigkeit jetzt!

Wir fordern eine Vermögenssteuer, eine Erbschaftssteuer für Millionär*innen und eine Reform der Grundsteuer!



Manfred Obermüller
Vorsitzender
Hauptgruppe 1

Die SPÖ hat 2025 das größte Budget-desaster nach dem Zweiten Weltkrieg geerbt. Die schwarz-grüne Vorgängerregierung hat Milliarden verteilt, die sie nicht hatte, und eine Rekordinflation zugelassen. Mit Markus Marterbauer haben wir nun einen hochkompetenten Experten als SPÖ-Finanzminister, der den riesigen Scherbenhaufen, den Schwarz-Grün hinterlassen hat, aufräumen muss. Und das möglichst rasch. Denn jeder Euro, der nicht in den Zinszahlungen verschwindet, kann für die Menschen in Österreich ausgegeben werden.

Mit einer klugen Budgetpolitik hat der Finanzminister Österreich nun wieder auf

Kurs gebracht. Gemeinsam haben wir alle bereits zehn Milliarden Euro eingespart. Mit dem aktuellen Doppelbudget für 2027/28 sind noch einmal 2,5 Milliarden Euro für die Budgetkonsolidierung vorgesehen. Es ist ein Budget, bei dem Banken und Konzerne nun deutlich mehr beitragen, als dies zu Beginn der Verhandlungen geplant war – ein Erfolg der Sozialdemokrat*innen.

Von der Opposition gab es dazu heftige Kritik. Insbesondere von den Grünen. Sie scheinen wohl unter Gedächtnisverlust zu leiden. Bundessprecherin Gewessler tut

gerade so, als hätte sie mit dem gesamten Desaster gar nichts zu tun gehabt. Doch die Grünen haben während der Regierungsbeteiligung einfach nur zugesehen, als die Teuerung in Österreich massiv gestiegen ist. Sie haben nichts dagegen unternommen! Auch sie haben Steuerzuckerl und Förderungen verteilt, als wäre das Geld abgeschafft. Statt nun den Finanzminister zu kritisieren, sollten sie sich eher bei ihm bedanken, dass er den entstandenen Schaden wieder repariert.

Im Zuge der Budgetverhandlungen wurde mir ein Aspekt besonders klar: Die SPÖ ist die einzige Kraft, die in dieser Regierung auf das Prinzip Fairness pocht und dafür kämpft, dass die Konsolidierung nicht komplett überschießend zulasten der arbeitenden Bevölkerung geht. Nach diesem Kraftakt braucht es aber endlich strukturelle Reformen im Sinne einer echten Steuergerechtigkeit: eine Vermögenssteuer, eine Erbschaftssteuer für Millionär*innen und eine Reform der Grundsteuer, damit Städte und Gemeinden ihre Infrastruktur besser finanzieren können. Gute Arbeit, soziale Sicherheit und hochwertige öffentliche Dienstleistungen brauchen eine faire Finanzierung. Wer Millionen besitzt, muss mehr beitragen – damit Arbeit gerecht entlohnt und die Daseinsvorsorge gesichert bleibt. Und: Finger weg von den Pensionen! ○

manfred.obermueller@wien.gv.at



Die SPÖ ist die einzige Kraft, die in dieser Regierung auf das Prinzip Fairness pocht und dafür kämpft.

„Die Unternehmenskultur prägt die Gesundheit am Arbeitsplatz“

Warum Gesundheit kein statischer Zustand, sondern ein Prozess ist, und was das Arbeitsmedizinische Zentrum (AMZ) für die Magistratsbediensteten leistet, erklärt Direktorin Evelyne Wohlschläger-Krenn im Gespräch.



von
Karin Zauner-Lohmeyer
Chefredakteurin teamwork

Zauner-Lohmeyer: Im Jahr 2020 wurde das AMZ der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien gegründet. Was sind aktuell die Tätigkeitsbereiche?

Wohlschläger-Krenn: Unser Zentrum unterstützt die rund 32.000 Bediensteten im Magistrat bei allen Fragen rund um Arbeitsplatz und Gesundheit. Wir arbeiten dabei in drei Bereichen: Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und betriebliche Gesundheitsförderung.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit den Dienststellen aus?

Wohlschläger-Krenn: Wir beraten die Dienststellen bedarfs- und bedürfnisorientiert. In Jahresgesprächen wird die Planung von Angeboten wie Gesundheitstagen, Vorträgen oder Workshops rechtzeitig für das nächste Jahr gemeinsam festgelegt, auch sonst stehen wir in regelmäßigem Kontakt.

Wer ist Ihre Kontaktperson in den Dienststellen?

Wohlschläger-Krenn: Meistens sind es Personen, die bereits für den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung im Betrieb zuständig sind: Gesundheitslots*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertreter*innen oder die Dienststellenleitungen.

Welche Leistungen bietet das AMZ im Bereich der Arbeitspsychologie an?

Wohlschläger-Krenn: Wir evaluieren die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch

Befragungen und Workshops. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden immer gemeinsam mit der Dienststelle entwickelt. Weiters bieten wir Führungskräftecoachings an.

Welche Bedeutung haben Führungskräfte im Kontext der psychischen Gesundheit?

Wohlschläger-Krenn: Führungskräfte wirken als Motivator*innen und Vorbilder auf ihre Umgebung und auf die Arbeitsatmosphäre. Die Unternehmenskultur prägt die Gesundheit am Arbeitsplatz – maßgeblich.

Obermüller: Durch den Klimawandel müssen wir mit mehr Extremwetter-Ereignissen rechnen: mehr Hitze- und Kältetage. Hier braucht es mehr Sensibilität auf der Seite der Dienstgeberin, und da hoffen wir sehr auf die Unterstützung des AMZ.

Präventive Konzepte sind gewissermaßen Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung. Was leistet das das AMZ?

Wohlschläger-Krenn: Dafür arbeiten multidisziplinäre Teams – bestehend aus Ärzt*innen, Physiotherapeut*innen, Psycholog*innen und Diätolog*innen – zusammen. Die inhaltlichen Schwerpunkte reichen von Rückengesundheit und gesunder Ernährung bis hin zu frauenspezifischen Themen wie Menopause und Schwangerschaft. Was die Formate betrifft, gehen wir bewusst verschiedene Wege: von Online-Webinaren und Podcasts über

Workshops und Impfberatungen bis zu Gesundheitstagen direkt vor Ort in den Dienststellen.

Obermüller: Uns ist es als Gewerkschaft wichtig, dass das AMZ im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung beim sanften Wiedereinstieg von Mitarbeiter*innen mitwirkt, um noch bessere Ergebnisse zu erzielen.

Wie gesundheitsschädlich ist es, den ganzen Tag zu sitzen?

Wohlschläger-Krenn: Da gibt es den alten Spruch: „Das Sitzen ist das neue Rauchen!“ Bei kontinuierlichem Sitzen sinken die Muskelaktivität und wichtige Stoffwechselfunktionen. Das Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen und psychische Erkrankungen ist erhöht. Besonders bemerkenswert ist, dass sich die Gesamtmortalität bei Menschen, die viel sitzen, nachweislich leicht erhöht, selbst wenn sie in der Freizeit Sport treiben.

Was sind die ersten Warnsignale?

Wohlschläger-Krenn: Rückenschmerzen. Was viele nicht wissen, ist, dass die Rückenmuskulatur, die unsere Wirbelsäule stabilisiert, nur ca. so dick wie unser Daumen ist. Wenn diese Muskeln nicht trainiert werden, verlieren sie die Stützfunktion. Beim Sitzen wird dauerhaft nur der Hüftbeuger aktiviert, der Gegenspieler – die Gesäßmuskulatur – wird nur passiv gedehnt. Das bringt auf Dauer ein Ungleichgewicht, es kommt unweigerlich zu Schmerzen.

Was bietet das AMZ zu diesem Thema an?

Wohlschläger-Krenn: Wir bieten den Dienststellen gezielte ergonomische Beratung an – etwa zur richtigen Einstellung von Bildschirm, Sessel und Tastatur. Wichtig ist einfach, regelmäßig die Körperposition zu verändern und bewusst Pausen zu machen.

Werden gesundheitsfördernde Maßnahmen auch evaluiert?

Wohlschläger-Krenn: Ja, nur so erfahren wir, welche Maßnahmen tatsächlich wirken, und bauen diese in die Planung weiter ein. Gleichzeitig können wir dadurch über die Jahre die Entwicklungen in einer Dienststelle sichtbar machen.

Ist psychische Gesundheit immer noch ein Tabuthema?

Wohlschläger-Krenn: Leider ja – auch wenn sich in den letzten Jahren einiges zum Besseren verändert hat, gibt es noch viel in diesem Bereich zu tun. Wir arbeiten aktiv daran, in den Dienststellen gezielt zu schulen, damit psychische Belastung rechtzeitig erkannt wird und angemessen darauf reagiert wird – eine Art Peersystem.

Obermüller: Die Finanzkrise, die Einsparungsmaßnahmen, das Nichtnachbesetzen von Dienstposten erzeugen immens viel Druck bei den Kolleg*innen. Da passiert es oft, dass sich Personen selbst so viel Druck auferlegen und dadurch krank werden. Viele haben auch Probleme, sich abzugrenzen, und nehmen die Arbeit sozusagen im Kopf mit nach Hause. Fakt ist: Die Mitarbeiter*innen haben die Krise nicht verursacht, aber sie tragen ihre Folgen.



HG 1-Vorsitzender
Manfred Obermüller mit
AMZ-Direktorin Dr.ⁱⁿ Evelyne
Wohlschläger-Krenn

ARBEITSMEDIZINISCHES ZENTRUM

Gründung: **2020**, mit der Novellierung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998

Leitung: **Direktorin Dr.ⁱⁿ Evelyne Wohlschläger-Krenn**

Zielgruppe: rund **32.000 Stadt Wien-Mitarbeiter*innen** des Kernmagistrats; WIGEV ist ausgenommen.

Mitarbeiter*innen im AMZ: **55 Vollzeitäquivalente**

Wie werden die Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung den Dienststellen verrechnet?

Wohlschläger-Krenn: Die finanzielle Abrechnung erfolgt zentral mit der Stadt Wien im Rahmen des gesetzlichen Auftrags.

Gibt es ein Leuchtturmprojekt, das Sie gerne erwähnen würden?

Wohlschläger-Krenn: Ja, unser Präventionsprogramm zum Thema Adipositas. Wir nutzen hier intensiv die Synergien der KFA und arbeiten mit den medizinischen Expert*innen des Sanatoriums Hera zusammen. Das Programm macht mich stolz, da der Umfang und die Qualität extrem hochwertig sind.

Wie evaluiert das AMZ den eigenen Erfolg?

Wohlschläger-Krenn: Wir messen den Erfolg in zwei Dimensionen: einerseits, wie unsere Leistungen angenommen und bewertet werden, und andererseits an der stetig steigenden Nachfrage.

Obermüller: Aus dem aktuellen Personalbericht 2024 wissen wir, dass die Krankenstände seit der Errichtung des AMZ zurückgegangen sind. Das AMZ ist ein voller Erfolg!

Gibt es gemeinsame Projekte mit der union _ Die Daseinsgewerkschaft?

Wohlschläger-Krenn: Am 20. Juni bieten wir beim Familienfest am KSV-Platz eine Gesundheitsstraße an. Dort können sich die Kolleg*innen ganz niederschwellig beraten lassen. Die union wirkt generell immer sehr unterstützend bei all unseren Angeboten mit. ○

chefredakteurin@fsg-hg1.at



Jetzt bin ich endlich dran!

Viele Mitarbeiter*innen der Stadt Wien Kindergärten setzen sich mit großem Engagement für die ihnen anvertrauten Kinder ein. Sie geben vollen Einsatz, übersehen dabei aber oft ihre eigenen Bedürfnisse.

Die Arbeit im Kindergarten ist für viele nicht nur ein Beruf, sondern eine echte Herzaufgabe. Gerade deshalb zeigen Mitarbeiter*innen oft große Einsatzbereitschaft, springen kurzfristig ein oder gehen über ihre eigenen Grenzen. Gleichzeitig sind die Anforderungen in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Höhere Erwartungen, herausfordernde Alltagssituationen und personelle Engpässe führen zu einer zunehmenden psychischen Belastung.

Dass es sich dabei nicht nur um ein rein subjektives Empfinden handelt, belegen auch aktuelle Zahlen: Während psychische Erkrankungen in den 1990er-Jahren rund drei Prozent der Krankenstandstage ausmachten, sind es heute etwa elf Prozent (Fehlzeitenreport 2025, WIFO).

Nachhaltiges Engagement gefragt

Umso wichtiger ist es, auf die eigene Gesundheit zu achten. Selbstfürsorge bedeutet dabei nicht, weniger engagiert zu sein. Im Gegenteil: Sie ist eine wichtige Voraussetzung, um langfristig gesund, leistungsfähig und mit Freude im Beruf zu bleiben. Denn nur wenn es uns selbst gut geht, können wir Kinder weiterhin professionell begleiten und unterstützen.

Die Stadt Wien stellt dafür verschiedene Unterstützungsangebote zur Verfügung. Das AMZ sowie das BGF der MA 10 bieten Beratungs- und Präventionsangebote (z. B. Supervision), um Belastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Coachingangebote können auch über die Personalvertretung genutzt werden, sie geben Unterstützung in herausfordernden Situationen.

Ein weiteres wichtiges Angebot ist der sanfte Wiedereinstieg nach einem längeren Krankenstand. Durch die schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag kann die Belastbarkeit nachhaltig aufgebaut und der Wiedereinstieg in den Beruf stabil gestaltet werden.

Vielleicht sollten wir uns daher öfter bewusst fragen: Wie geht es mir? Wo sind meine Grenzen? Und was brauche ich, um gesund zu bleiben? Auf sich selbst zu achten, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Verantwortung – für sich selbst, das Team und die Kinder.

**Denn manchmal ist es wichtig zu sagen:
Jetzt bin ich endlich dran! ◯**

margit.pollak@wien.gv.at
julia.fichtl@wien.gv.at
hanna.gavrovic-wolf@wien.gv.at



Margit Pollak
Vorsitzende DA 120,
Kindergärten



Julia Fichtl
Leitende Referentin
für dienstrechtliche
Angelegenheiten



Hanna Gavrovic-Wolf
Geschäftsführende
Vorsitzende DA 120,
Kindergärten



Mobilitätsstadträtin Ulli Sima gemeinsam mit Bediensteten der MA 67 beim Start des Testlaufs der Parkraumüberwachung mit Scan Cars.

„Back to the roots“

Die Stadt Wien nimmt ihre gesamte Parkraumüberwachung wieder selbst wahr und beendet damit eine langjährige Vereinbarung mit dem Bund. Das schafft klare Strukturen für die Bediensteten, weckt aber auch Erwartungen.

Mit 30. Juni 2026 endet eine zentrale Vereinbarung zwischen Bund und Land Wien zur Organisation der Parkraumüberwachung. Künftig liegt die Zuständigkeit für den ruhenden Verkehr und die Kontrolle der Kurzparkzonen wieder vollständig bei der MA 67.

Die bisherige Aufgabenteilung zwischen Landespolizeidirektion und Stadt Wien war über Jahre hinweg von komplexen Abstimmungsprozessen geprägt. Unterschiedliche dienstrechtliche Auslegungen führten dazu, dass Abgeordnete Organe der Parkraumüberwachung häufig in unklaren Strukturen arbeiteten. Gerade im operativen Alltag bedeutete dies zusätzlichen administrativen Aufwand und eingeschränkte Handlungsspielräume.

Organisatorische Vereinfachung

Die nun vorgesehene Rückführung der Zuständigkeiten zur MA 67 steht für eine organisatorische Vereinfachung und klar definierte Verantwortlichkeiten. In diesem Zusammenhang wird häufig der Begriff „Back to the roots“ verwendet – im Sinne einer Rückbesinnung auf funktionierende, überschaubare Strukturen und eine Konzentration auf das Wesentliche.

Für die Bediensteten ergeben sich dadurch neue Chancen und Erwartungen. Neben den nun

klaren Strukturen rückt auch die Arbeitsorganisation in den Fokus. Dazu zählt etwa angepasste Dienstkleidung für hohe Temperaturen (z. B. kurze Hosen/Röcke, hellere, hitzeresistente Kleidung), funktionale Ausstattung sowie Überlegungen zu neuen Schichtmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

MA 67 übernimmt Verantwortung

Die MA 67 setzt hier erste Maßnahmen und betont ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiter*innen. Unter anderem umfasst dies Regelungen zur Absicherung bei Körperverletzungen sowie die Unterstützung bei der Beschaffung geeigneter Arbeitsmittel, etwa durch Kostenübernahmen für Arbeitsschuhe. Auch der zukünftige Einsatz von „Scan Cars“ soll die Bediensteten bei ihrer Überwachungstätigkeit unterstützen.

Die Neustrukturierung zeigt, dass organisatorische Veränderungen nicht nur Effizienzfragen betreffen, sondern unmittelbar die Arbeitsrealität der Bediensteten prägen. Entscheidend wird sein, inwieweit die neuen Rahmenbedingungen dazu beitragen, die täglichen Anforderungen nachhaltig zu verbessern. ◦

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at



Kurt Mrzena-Merdinger
HG 1-Vorsitzender-
Stellvertreter



Die Rückkehr in klare Strukturen schafft mehr Verlässlichkeit im Arbeitsalltag.

Sicher durch den Songcontest

Der ESC stellte Wiens Cybersicherheit vor große Herausforderungen. Schon im Normalbetrieb anspruchsvoll, erforderte er langfristige Planung und enge Kooperationen.

Mitte Mai verwandelte der Eurovision Song Contest (ESC) Wien in eine internationale Bühne. Das wurde auch zu einer Herausforderung für die digitalen Systeme der Stadt Wien. Denn zahlreiche Akteur*innen (ob berechtigt oder unberechtigt) wollten Zugang zum digitalen Raum erhalten. Eine Mammutaufgabe für die MA 01 und den CISO – den Chief Information Security Officer. Schon vergangenes Jahr wurden im Schnitt rund 30.000 Spam-/Viren-E Mails pro Tag erkannt und geblockt. Trotz dieser Schutzschichten wurden auf den Endgeräten der Stadtverwaltung (inkl. WIGEV, ohne Wiener Bildungsnetz) rund 5.400 Malware-Vorkommnisse registriert, darunter 60 besonders zielgerichtete Fälle

Intensive, langfristige Vorbereitungen

Cybersicherheit ist heutzutage dauerhaft ein großes Thema, das sich bei großen Events zuspitzen kann. Die dafür notwendige Prävention begann schon lange vor der Show: So wurde gemeinsam mit den Partner*innen von ORF und Bund vor Fake-Ticketshops gewarnt, insbesondere vor dubiosen Zahlungslinks und „Sofort-Angeboten“. Für die Hotellerie wurden konkrete Hinweise zu digitaler Diskretion, Social Engineering am Telefon und getrennten Netzen erarbeitet. Und im Magistrat wurde eine Awareness-Kampagne durchgeführt.



Dipl.-Vw. Klemens Himpele

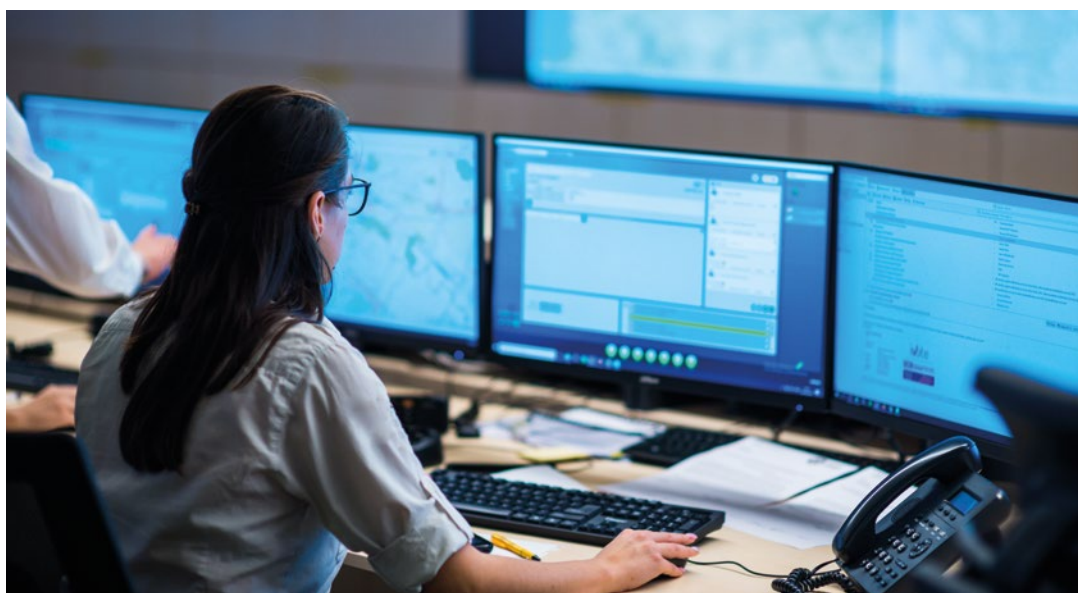
CIO der Stadt Wien, Magistratsdirektion der Stadt Wien, Geschäftsbereich Organisation & Sicherheit, Gruppe Prozessmanagement und IKT-Strategie

Daneben liefen im Hintergrund die technischen und organisatorischen Vorbereitungen: Im persönlichen Austausch mit den Gastgeber*innen des Vorjahres, der Stadt Basel, wurden im vergangenen Dezember wichtige Erkenntnisse zu konkreten Vorfällen gewonnen und insbesondere organisatorische Lehren daraus gezogen.

Enge Zusammenarbeit und zusätzliche Dienste

Denn Cybersicherheit endet nicht bei den Firewalls. Die Teams der MA 01 und WienCERT (Computer Emergency Response Team) sind permanent mit Vorfallbehandlung, Risiko- und Schwachstellenmanagement befasst – im Umfeld des ESC wurde die Organisation entsprechend verdichtet, um eine eng abgestimmte Zusammenarbeit zu ermöglichen: Schon vor dem Start des ESC gab es tägliche Lagebesprechungen, ergänzt um Anlassfall-Updates. Zusätzliche Dienste unterstützten die bestehende 24-Stunden-Bereitschaft. Sie stellten sicher, dass vom Sonntag vor Beginn der ESC-Woche bis zum Finale jederzeit die passenden Expert*innen verfügbar waren. Die Berichterstattung wurde dabei klar strukturiert: Erkenntnisse aus Venue, Host City und Partnerorganisationen wurden systematisch gebündelt – so mussten Themen und Dokumente nur einmal adressiert werden. ◯

klemens.himpele@wien.gv.at



Der Eurovision Song Contest stellte auch die digitalen Systeme der Stadt vor Herausforderungen. Täglich werden tausende Spam- und Viren-E-Mails erkannt und blockiert, um den sicheren digitalen Betrieb aufrechtzuerhalten.



Botanischer Zuzug

Viele Bäume für Wiens Straßen stammen aus fernen Ländern. Sie sind besonders gut an die heutigen Herausforderungen in der Stadt angepasst und sollen in den nächsten Jahrzehnten für Schatten sorgen.

Nicht selten werden die Gärtner*innen der Wiener Stadtgärten gefragt, warum in neuen Alleen sehr viele exotische Baumarten, also „Migrant*innen“ aus fernen Ländern, gepflanzt werden. Wären heimische Pflanzen nicht ökologischer? Prinzipiell wäre das richtig, doch Linde und Co. sind den sich stetig verschlechternden Lebensbedingungen in einer Großstadt wie Wien nicht mehr gewachsen.

Bedingungen werden extremer

Hitze, Luft- und Bodentrockenheit, Bodenverdichtung sowie die Rückstrahlung versiegelter Flächen sind eine zunehmende Belastung für das Gedeihen der Pflanzen. Eine Vielzahl von unterirdischen Einbauten, wie z. B. für Strom, Wasser oder Abwasser, verschärft die Situation zusätzlich. Die durch den Straßenverkehr verursachten Erschütterungen und die im Sommer fehlende Kühlung in der Nacht belasten Bäume ebenso wie uns Menschen. Es ist simpel: Kaum ein Standort ist für Bäume so ungünstig wie der urbane Straßenraum.

Südliche Arten vertragen mehr Hitze

Baumarten aus südlichen Gefilden sind dagegen an Extrembedingungen besser angepasst. Schnurbaum, Blasenbaum oder Zürgelbaum sind etwa aus Parks und Gärten bekannt. Andere sind das Ergebnis

jahrelanger Züchtung, wie zum Beispiel die neuen Ulmen. Einige wiederum sind eher schmalkronige Züchtungen bekannter Arten, wie die Platanen-Sorte „Minaret“. Deren „Eltern“ stammen sowohl aus dem Vorderen Orient als auch aus Nordamerika – also eine transkontinentale Verbindung! Diese pflanzlichen Migrant*innen vertragen Hitze und Trockenheit besser als unsere heimischen Arten.

„Pflanzenjäger“ fürs gute Stadtklima

Die Wiener Stadtgärten haben schon vor rund zwei Jahrzehnten begonnen, sich mit dieser Thematik zu beschäftigen, und suchen auch weiterhin nach klimaresistenten und stadtauglichen Baumarten und -sorten, die auch in den nächsten Jahrzehnten die Straßen und Plätze der Stadt beschatten.

Derartige langfristige und zukunftsweisende Projekte sind ein fixer Bestandteil des umfangreichen Aufgabengebietes der über 150 Jahre alten Wiener Stadtgärten.

Weitere Informationen rund um die Zukunft der Wiener Stadtbäume finden Sie hier:

www.wien.gv.at/umwelt/baumsortiment 

pamela.ziegler@wien.gv.at



„Wir gehen Wege, die andere noch nicht gegangen sind!“

Egal wo, egal wann: Die Mitarbeiter*innen der MA 15 – Gesundheitsdienst bekämpfen all das, was uns krank macht. Ein Gespräch mit Abteilungsleiter Jochen Haidvogel-Toder.

Zauner-Lohmeyer: Was leistet der Gesundheitsdienst für die Bevölkerung?

Haidvogel-Toder: Wir kümmern uns um die öffentliche Gesundheit, unsere Leistungen sind mannigfaltig und würden den Rahmen des Interviews sprengen. Sozusagen sorgen wir unter anderem für die gesundheitliche Versorgung und den Schutz der Bevölkerung durch Prävention, Impfprogramme und medizinische Untersuchungen. Wir bieten unterschiedliche Impfungen, Tuberkulosevorsorge, schulärztliche Betreuung und Beratungsleistungen an – wir sind im gesundheitsdienstlichen sowie im hoheitsverwaltenden Sektor aktiv. Ein Grund, weshalb viele unsere Abteilung interessant finden.

Wo liegen die Wurzeln des Wiener Gesundheitsdienstes?

Unsere historischen Wurzeln reichen bis ins 16. Jahrhundert zurück. Die Wiener Medizinische Fakultät beschloss die Schaffung eines Sanitätsbeamten, des sogenannten „Magister Sanitatis“. Dies gilt als eine der frühesten Formen einer

organisierten gesundheitlichen Aufsicht in Wien. Die offizielle Gründung erfolgte im Jahr 1870 in Wien, mit der Unterzeichnung einer Gesetzesvorlage zur Gründung des „öffentlichen Sanitätswesens“ durch Kaiser Franz Josef. Ziel war und ist es seit jeher, Seuchen abzuwehren und die Gesundheit aller Bürger*innen zu erhalten.

Sind die Österreicher*innen impfbegeistert?

Eher nicht. Wien ist aber österreichische Meisterin und Vorreiterin beim Impfen – das mit Abstand.

Was leistet das Hygienezentrum der MA 15?

Es ist zuständig für Entlausungen sowie Entwesungen, Desinfektionen, Totenbeschau, für den Einsatz bei Krisen- und Katastrophenfällen im Sinne von Dekontaminationen, Schädlingsbekämpfung sowie sanitätspolizeiliche Aufgaben.

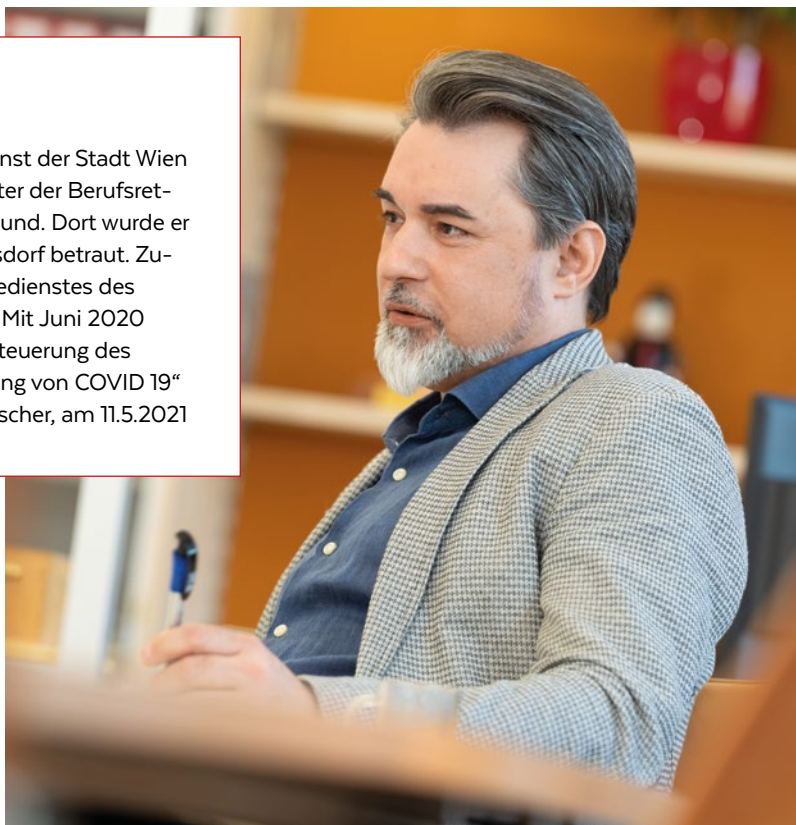
Wie kann ich mir das vorstellen?

Unsere Mitarbeiter*innen kommen in persönlicher Schutzausrüstung (Ganzkörperanzug,

von
Karin Zauner-Lohmeyer
Chefredakteurin teamwork

Dr. Jochen Haidvogel-Toder

Der Gesundheitswissenschaftler trat 2011 in den Dienst der Stadt Wien ein. 2014 wurde er stellvertretender Dienststellenleiter der Berufsvertretung, 2018 Wechsel in den Wiener Gesundheitsverbund. Dort wurde er mit der klinischen Inbetriebnahme der Klinik Floridsdorf betraut. Zugleich hatte er die Funktion des Direktors des Pflegedienstes des KH Floridsdorf sowie des damaligen KH Nord inne. Mit Juni 2020 wechselte er in die MD-OS und verantwortete die Steuerung des Projekts „Medizinische Maßnahmen zur Eindämmung von COVID 19“ der MA 15. Im September 2020 wurde er interimistischer, am 11.5.2021 offizieller Leiter der MA 15.



teilweise sogar mit Atemschutzmasken) und reinigen Gebäude, einen Unfallort oder Messie-Wohnungen. Sie werden zudem bei Tierseuchen angefordert – auch von den Bundesländern, weil sie eine einzigartige Expertise in Österreich haben.

Welche Aufgabe hat die MA 15 bei der Totenbeschau?

Bei der Totenbeschau wird die Leiche auf Todesursachen, auf den Eintritt des Todes und auf klare Todeszeichen untersucht sowie eine entsprechende Dokumentation durchgeführt.

Seit Jänner hat die MA 15 neue Aufgaben übernommen?

Ja, wir führen nun die Verfahren im Bereich der Ratten- und der Reinhaltverordnung durch. Wir versuchen, viele Neuerungen einzuleiten – auch mit elektronischer Dokumentation und mit einer damit einhergehenden Entbürokratisierung. Man glaubt es kaum, aber meine Mitarbeiter*innen sind stolz auf ihre Tätigkeit – und ich stolz auf sie.

Dann gibt es noch ein neues Stadtgesundheitsamt, was leistet das?

Die gesundheitliche Aufsicht umfasst zum Beispiel die Bekämpfung und Überwachung anzeigepflichtiger Infektionskrankheiten, die Kontrolle der Hygiene in Fitnesscentern, Tattoo-Studios, Kosmetikstudios und Bädern sowie das Verfassen von Gutachten für Betriebsbewilligungen von Spitälern und Pflegewohnhäusern. Zudem kommen die amtsärztlichen Dienste dazu. Das Stadtgesundheitsamt kontrolliert auch die Behandlung von Substitutionspatient*innen und übernimmt die vorzeitige Arbeitsfreistellung aufgrund des Mutterschutzes in zweiter Instanz.

Die Landesamtsdirektion gehört auch zur MA 15?

Ja. Landesamtsdirektorin Dr.ⁱⁿ Ursula Karnthaler ist auch meine Stellvertreterin. Sie ist in regelmäßigem Austausch mit Bundesländern und dem Bund, betreffend aktueller medizinischer Themen.

Wie geht es der Belegschaft des Gesundheitsdienstes?

Ich denke, sehr gut, obwohl die Arbeitsbelastung oftmals nicht gering ist. Wir sind innovativ und

dynamisch – gehen auch Wege, die andere noch nicht gegangen sind, und haben ein gutes, familienfreundliches Arbeitsklima.

Das zeigt sich wie?

Es gibt regelmäßige Onlineumfragen, den „KulturRadar“, wo die Mitarbeiter*innen zweimal im Jahr ihre Meinung zur Unternehmenskultur mitteilen können. Er macht sichtbar, wie es unseren Teams geht, und bildet dies in einem Dashboard ab. Beim jährlichen Kaminesgespräch mit den Führungskräften werden dann Projekte zur weiteren Optimierung unserer Unternehmenskultur besprochen.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft?

Sehr gut. Ohne die Dienstnehmer*innenseite geht es nicht! Ich tausche mich daher laufend mit der Personalvertretung in zweiwöchentlichen Jour fixes aus.

Haben Sie neben all diesen vielen beruflichen Aufgaben auch Hobbys?

Ich bin begeisterter Judoka, habe aber vor kurzer Zeit meine Wettkampffära sowie meine Funktionen im Bundesvorstand ruhend gelegt – dies zeitbedingt.

Sie sind also eine Kämpfernatur?

Ja, bei mir kommt oftmals der Sportler durch. Ich bin einer, der sich durchkämpft und vieles sehr sportlich nimmt. Beruflich hat es mich immer dort hingezogen, wo ich einiges bewirken konnte und es entsprechende Herausforderungen gab. ◦

chefredakteurin@fsg-hgl.at



Peers stehen Feuerwehrcrften nach schwierigen Einsatzen zur Seite. Sie genieen groes Vertrauen, weil sie selbst Teil des Teams sind und die Situationen aus eigener Erfahrung kennen.

Kollegiale Hilfe nach dem Einsatz

Peers sind Helfer*innen im Feuerwehrcdienst der MA 68. Sie untersttzen ihre Kolleg*innen, die an den psychischen Folgen eines Notfalleinsatzes leiden, und bewhren sich seit drei Jahren.

Mag. Jrgen Fritsche
AMZ-Arbeitspsychologe
der KFA Wien

Der Einsatz ist vorbei. Die Fahrzeuge stehen wieder in der Halle. Nach auen hin wirkt alles ruhig. Fr manche beginnt jetzt der schwierigere Teil. Es bleiben etwa Bilder von einem tdlichen Verkehrsunfall, bei dem ein Kind eingeklemmt war und reanimiert werden musste, hngen. Ein Moment, der sich nicht einfach einordnen lsst. Manche Kolleg*innen berichten, dass sie solche Situationen noch lange begleiten. Sie denken immer wieder an den Unfall, sind verunsichert und haben manchmal auch Schuldgefuhle.

Professionelle Aufarbeitung

Diese Reaktionen gehoren zu den normalen Folgen eines belastenden Einsatzes. Sie sind Teil des Berufs. Deshalb ist die professionelle Aufarbeitung solcher Situationen extrem wichtig. Dabei helfen auch Peers, Kolleg*innen, die speziell fr diese Aufgabe von Notfallpsycholog*innen ausgewhlt und in einer achttgigen Ausbildung geschult wurden.

Seit April 2023 steht das Peer-System der

Berufsfeuerwehr Wien allen Einsatzkrften rund um die Uhr zur Verfugung. Rund 40 von ihnen sind im Einsatz. Inzwischen wurden etwa 500 Kolleg*innen untersttzt. Laut Statistik sind Einsatze, in denen Kolleg*innen zu Schaden kommen oder gar sterben, Unfalle mit Kindern, psychische Krisen, SuizidauBerungen und Verkehrsunfalle besonders belastend.

Kompetente Gesprache

Der Einsatz der Peers hat sich inzwischen sehr bewahrt. Ihre Akzeptanz lsst sich darauf zurckfuhren, dass sie Teil des Teams sind. Sie kennen die Situationen, die Ablufe und die Belastungen. Die von den Peers betreuten Kolleg*innen berichten immer wieder, dass sie durch diese Gesprache schneller wieder zur Ruhe kommen und sich besser auf den nchsten Dienst konzentrieren knnen. Arbeitsfahigkeit entsteht hier durch das Verarbeiten des Geschehenen und nicht durch Verdrngung. Stellt sich heraus, dass eine intensivere Betreuung ntig ist, wird an kompetente Stellen weitervermittelt, etwa an das Sanatorium Hera und die dortige Stressambulanz.

Fachlich wird das Peer-System vom AMZ der KFA Wien unter der gemeinsamen Leitung von Mag. Jrgen Fritsche und dem externen Notfallpsychologen Dr. Binder-Kriegelstein getragen, die fr die Peers bereitstehen. ○





Am World Social Work Day Mitte März hat die younion eine klare Botschaft gesetzt.

Endlich kommt das Berufsgesetz für Soziale Arbeit

Seit fast 100 Jahren wird es gefordert: Das Berufsgesetz für Soziale Arbeit würde verbindliche Standards, klare Berufsprofile und höhere Qualität liefern. Nun arbeitet die Regierung an einem Entwurf; die younion bringt sich dabei intensiv ein.

Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen sollen endlich unter einem gemeinsamen Berufsbegriff rechtlich abgesichert werden. Diese Berufe leisten unverzichtbare Arbeit für Menschen in schwierigen Lebenslagen: Sie stärken die Handlungsfähigkeit, ermöglichen Teilhabe und bearbeiten komplexe soziale Problemlagen – individuell wie strukturell, fachlich fundiert und mit hoher Verantwortung.

Soziale Arbeit ist das Rückgrat der Gesellschaft, ob im Kinderschutz, in der Jugend- und Bildungsarbeit, im Gesundheitsbereich oder in der Arbeit mit älteren oder armutsbetroffenen Menschen. Trotz dieser zentralen Rolle ist die Tätigkeit von über 43.000 Fachkräften in Österreich bis heute nicht ausreichend gesetzlich geregelt – ein unhaltbarer Zustand.

Verbindliche Standards und Sicherheit

Ein Berufsgesetz schafft Rechtssicherheit und Qualität: Es schützt sowohl Adressat*innen als auch Fachkräfte, definiert den Beruf und legt Voraussetzungen für die Ausübung fest. Der bewährte Qualifikationsmix bleibt erhalten.

Ein zentrales Ziel ist die Qualitätssicherung. Einheitliche Ausbildungsstandards, verpflichtende

Fortbildung bzw. Supervision sowie klare berufsethische Grundlagen stärken die Professionalität nachhaltig. Seit fast 100 Jahren wird ein solches Gesetz gefordert. Nun wird an einem Entwurf gearbeitet – ein wichtiger Schritt. Klar ist: Ein Berufsgesetz ist kein Selbstzweck, sondern ein notwendiger Schutzschild für Beschäftigte und Voraussetzung für verlässliche Unterstützung auf höchstem fachlichem Niveau.

Langfristig attraktiv

Wichtig ist: Ein Berufsgesetz verursacht keine Mehrkosten und damit werden auch keine Personalengpässe verschärft – im Gegenteil: Klare Rahmenbedingungen erhöhen die langfristige Attraktivität des Berufs und tragen dazu bei, Fachkräfte zu halten.

Am World Social Work Day am 17. März 2026 wurde ein starkes gemeinsames Zeichen gesetzt. Die younion steht in intensiven Gesprächen mit den politischen Entscheidungsträger*innen, um ein Berufsgesetz für alle Berufszugehörigen durchzusetzen.

Es ist höchste Zeit zu handeln – stark durch Zusammenhalt! ○

elisabeth.jarolim@wien.gv.at
stefan.rudolph@wien.gv.at



Elisabeth Jarolim
Vorsitzende DA 128 –
Gesundheitsdienst



Stefan Rudolph
Vorsitzender DA 129, Wiener
Kinder- und Jugendhilfe,
WKJH-S, WKJH-R, FAMZ,
Fachbereich Pflegekinder, SKT,
IAK + zugehörige Kanzleien



Jede*r MAG hier gesund arbeiten

Im Magistrat der Stadt Wien tragen Gesundheitslots*innen dazu bei, die Belastungen der Mitarbeitenden zu senken und ihre Gesundheit zu fördern. Sie sind ein wichtiger Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Der Stadt Wien ist es ein Anliegen, die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten sicher und gesundheitsfördernd zu gestalten. Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) setzt genau hier an: Es schafft Bedingungen, um Belastungen zu reduzieren, Ressourcen zu stärken und die Gesundheit zu erhalten.

Das Gesundheitsmanagement „MAG.gesund.arbeiten“ steht für ein gesundes Arbeitsumfeld im Magistrat Wien. Unter der Leitung von Margret Schattauer wurde es ab 2022 im Rahmen der Gesundheitsziele der Stadt Wien aufgebaut. Es umfasst drei Säulen: Bedienstetenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Betreut werden die Dienststellen dabei vom Arbeitsmedizinischen Zentrum der KFA (AMZ), einem hervorragenden Kooperationspartner.

Gesundheitslots*innen helfen

Eine Erfolgsstory ist die Ausbildung und Etablierung von Gesundheitslots*innen in



Mag. Margret Schattauer
Dezernatsleiterin-Stellvertreterin Personalorganisation und Ressourcenmanagement, Referatsleiterin Strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen



Ziel ist, die Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv zu fördern und sie im Arbeitsalltag bestmöglich zu unterstützen.

den Dienststellen, die Ende 2023 startete. Gesundheitslots*innen sind mittlerweile in 40 Dienststellen tätig. Ihre Aufgaben umfassen zwei Schwerpunkte: In der Betrieblichen Gesundheitsförderung organisieren sie Maßnahmen in Kooperation mit dem AMZ. Sie sind Informationsdrehscheibe für Gesundheitsthemen und „navigieren“ Kolleg*innen zu den richtigen Anlaufstellen. Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement erarbeiten sie in niederschweligen Gesundheitsgesprächen sowohl präventiv als auch nach längeren Krankenständen Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Dienstfähigkeit.

Begleitend wurden für die Beschäftigten Tools wie das Gesundheitsdashboard, die Gesundheitstoolbox sowie ein Reflexionsbogen zur Gesundheit entwickelt. Kürzlich hinzugekommen sind das „Bewegungscockpit“ (Bewegungsvideos auf Abruf) und das viermal jährlich stattfindende Online-Vernetzungsformat „Gesundheitsquartett“. Auch erstellten das AMZ und die Betriebliche Sozialarbeit (MA 15) verschiedene Leitfäden zu Themen wie Lehrlingsgesundheit oder Sucht- und Burnout-Prävention.

Gesundheitsmanagement wird weiterentwickelt

Im nun aktuell laufenden Projekt BELLA (Betriebliches Eingliederungsmanagement nach längeren/langen Absenzen) wird dienststellenübergreifend an einer Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gearbeitet. Zweck ist, die Anzahl der erfolgreichen Wiedereingliederungen zu steigern. Parallel dazu will MAG.gesund.arbeiten 2.0 BGM-Strukturen sowie -Prozesse in ersten Dienststellen verankern.

Alle Kolleg*innen sind herzlich eingeladen, die Gesundheitsangebote regelmäßig zu nutzen – diese finden Sie auf der Intranetseite MAG.gesund.arbeiten. Denn ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht durch das Zusammenspiel von Organisation und Mitarbeitenden – und lebt vom Mitmachen! ◦

margret.schattauer@wien.gv.at

„Er war einer, der geholfen hat.“

Das „Arnold-Karner-Notfallswerk“ der Hauptgruppe 1 unterstützt Kolleg*innen in akuten Notlagen. Wer war sein Namensgeber? Eine Spurensuche.

Arnold Karner wurde 1936 geboren und hat die Bombenangriffe auf Wien miterlebt sowie den Hunger und das Elend in der Nachkriegszeit. „Die Erlebnisse seiner Kindheit haben sicherlich auch dazu beigetragen, dass ihm Menschen und ihre Sorgen ein wichtiges Anliegen waren“, erzählt Josef Pulling, ein Wegbegleiter Kärners, der ihm als HG 1-Obmann nachgefolgt ist. Nach der Matura hat Karner 1958 bei der Stadt Wien zu arbeiten begonnen, in der Buchhaltung der Bäderverwaltung. Bald war er auch gewerkschaftlich aktiv.

„Arnold war vom Typ her stets locker, offen und empathisch. Er konnte sich mit Menschen unterschiedlicher Professionen sehr gut unterhalten und hat dabei auch immer wieder Anekdoten erzählt“, erinnert sich Pulling. „Er war juristisch versiert, weil er nach der Matura ein paar Semester Jus studiert hat. Das hat ihm später dann beim Verhandeln sehr geholfen.“

Im Jahr 1971 wurde Karner Obmann der HG 1. Er sollte das bis 1986 bleiben. Ein Highlight aus seiner Obmannschaft war die Weichenstellung für ein zeitgemäßes Personalvertretungsgesetz. Denn damals hatte nur die Gewerkschaft das Recht, bei einigen Themen mitzuwirken, und das nur vague. Eine Personalvertretung gab es in der Stadt Wien nicht. Das sollte sich unter Karner ändern. Heute gibt es zwei Wahlkörper: die Wahl der Personalvertretung, was dem Betriebsrat in den privaten Unternehmen entspricht, und die Wahl der Gewerkschaftsvertreter*innen zur Wiener Landeskonferenz. Ein weiterer Meilenstein war die Einführung der „Essensmarken“, die es heute noch gibt.

„Als Chef war er ein Mann mit Handschlagqualität, auf den man sich zu hundert Prozent verlassen konnte und der hinter seinen Leuten gestanden ist“, sagt Pulling, der vier Jahre lang Gewerkschaftssekretär an seiner Seite



war. „Arnold konnte aber auch sehr gut zuhören und hatte für Sorgen und Probleme anderer immer ein offenes Ohr. Und: Er war einer, der geholfen hat.“

Als die HG 1 entschied, die Zinserlöse aus dem Verkauf des Hauses „Attersee“ in ein Hilfswerk zu stecken, wurde dieses 2009 nach Arnold Karner benannt. Bis zuletzt hat er sich einmal im Jahr Zeit dafür genommen, alle Auszahlungen aus dem Notfallswerk zu prüfen und sich über die Verwendung der Gelder ein Bild zu machen. Heuer, im Jänner 2026, ist Arnold Karner verstorben. Das nach ihm benannte Notfallswerk wird weiter leben und wirken – in seinem Namen. ◦

chefredakteurin@fsg-hg1.at

ARNOLD KARNER

Geboren am 16.12.1936, Matura, Mitarbeiter der Stadt Wien ab 1958 (Bäderbuchhaltung)

Gewerkschaftsvertrauensperson, Personalvertreter, 1971 bis 1986 Obmann der HG 1 und Mitglied des Landes- und Zentralvorstands der GdG (heute: younion), Wiener Obmann-Stellvertreter und Mitglied des Bundesvorstands des ÖGB

1986 bis 1997 Generaldirektor der KFA

Verstorben am 8.1.2026

Fragen & Antworten



Kurt Mrzena-Merdinger
HG 1-Vorsitzender-
Stellvertreter

Ist Urlaub nach dem Krankenstand möglich?

Welche Regelungen bei Krankheit kurz vor Urlaubsantritt gelten, wann Urlaub verfallen kann und welche weiteren Aspekte relevant sind.

Wer kennt das nicht? Die Urlaubsplanung ist in der jeweiligen Dienststelle so früh wie möglich im Jahr abzugeben. Denn der Erholungsurlaub ist immer Vereinbarungssache und muss von der Dienststelle genehmigt werden. Aber was gilt bei einer Erkrankung unmittelbar vor Urlaubsantritt?

Wenn die Erkrankung nach dem Abschluss der Urlaubsvereinbarung, jedoch vor dem tatsächlichen Antritt des Erholungsurlaubes eintritt, so haben Bedienstete das Recht, von der Urlaubsvereinbarung zurückzutreten.

Nahtloser Urlaubsantritt

Die Urlaubsvereinbarung bleibt aber grundsätzlich aufrecht, wenn Bedienstete kurz vor Antritt eines mit der Dienstgeberin schon vereinbarten Erholungsurlaubes erkranken. Wenn die Arbeitsunfähigkeit dann mit dem Tag vor dem geplanten Urlaubsantritt endet,

können die Bediensteten somit nahtlos vom Krankenstand in den Urlaub gehen.

Bei einer Dienstverhinderung von mehr als 50 Tagen liegt es im Ermessen der Dienststelle, sich in wertschätzender Form vor dem geplanten Dienstantritt – also auch vor einem unmittelbar anschließenden Erholungsurlaub – ein Bild über die Dienstfähigkeit der betroffenen Person zu machen. **Wichtig: Auch ein direkt an den Krankenstand anschließender Erholungsurlaub ist einem Dienstantritt gleichzusetzen!**

Urlaubsverfall

Ein Krankenstand schützt nicht vor dem Verfall von Urlaubstagen. In der Regel erhalten Bedienstete rechtzeitig eine schriftliche Erinnerung der Dienststelle, falls ein Urlaubsverfall droht. Besteht zum Zeitpunkt der Erinnerung weiterhin ein Krankenstand, kann der Urlaub nicht konsumiert werden. Einen Anspruch auf Auszahlung der nicht konsumierten Urlaubstage gibt es in solchen Fällen nicht. ○

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at



Gerald Bauer
Referent für Dienstrecht
und Pensionen

Muss ich wirklich so lange arbeiten?

Seit der Novellierung des Pensionssystems für alle Vertragsbediensteten sowie für Beam*innen stellt sich für manche Kolleg*innen die Frage, wie sie ihren aktiven Dienst um einige Monate früher beenden können. Eine mögliche Option ist die Inanspruchnahme eines Freijahres oder eines Freiquartals.

Auf den Stichtag abstimmen!

Dabei handelt es sich um eine vorab vereinbarte Freistellung vom Dienst, die in der Ansparphase (Rahmenzeit) durch Gehaltsverzicht finanziert wird, ohne dass dabei

das Dienstverhältnis unterbrochen wird. Der Zeitraum der gewünschten Auszeit muss unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen schriftlich vereinbart werden, es besteht kein Rechtsanspruch. Achtung: Bei der Beantragung eines Freiquartals oder Freijahres sollten die pensionsrelevanten Versicherungszeiten berücksichtigt werden, damit die Dienstfreistellung optimal auf den Stichtag der Pensionierung bzw. Ruhestandsversetzung abgestimmt ist! ○

gerald.bauer@wien.gv.at

	Freiquartal	Freijahr
Antragsfrist	6 Monate vor Beginn der Rahmenzeit	3 Monate vor Beginn der Rahmenzeit
Rahmenzeit	12 Monate	5 Jahre
Dauer der Freistellung	3 Monate	12 Monate
Frühestmöglicher Beginn der Freistellung innerhalb der Rahmenzeit	Frühestens ab dem 7. Monat	Frühestens ab dem 25. Monat
Entlohnung während Rahmenzeit	75 % der Bezüge (über 12 Monate)	80 % der Bezüge (über 5 Jahre)

Die Welt steht Kopf, aber sie dreht sich weiter!

Wie wir trotz aller Unsicherheit die Nerven behalten und widerstandsfähiger werden.



Astrid Schlesier

Klinische Psychologin der
MA 11, DA 106 – Jugend,
Bildung, Integration,
Stadtservice, Sport,
Kommunikation und
Frauenservice

Jetzt mal ehrlich, die Zeiten sind momentan nicht gerade rosig. Weltpolitisch kommt man aus dem Kopfschütteln nicht heraus, eine Krise jagt gefühlt die nächste. Welche Veränderungen unseres Lebensstandards da noch auf uns zukommen, bereitet vielen große Sorge. Besonders bei jenen, bei denen das Geld bisher eh schon knapp war, lässt sich der Gürtel nicht noch enger schnallen. Irgendwann ist das gesamte Sparpotenzial ausgeschöpft.

Wir müssen unseren Blick aber gar nicht weit in die Ferne richten. Auch auf der bisherigen Insel der Seligen, und vor allem hier in Wien, hat der Wind deutlich aufgefrischt. Die Stadt muss sparen und die ersten Einschnitte sind schon spürbar: angefangen von einem stark angestiegenen Arbeitspensum durch verzögerte Nachbesetzungen über fehlende Finanzierungen für nötige Anschaffungen bis hin zu Sorgen um den Arbeitsplatz und die eigene existenzielle Sicherheit durch gestrichene Förderungen. Und so schnell ist keine Entspannung vom angesagten Sparkurs in Sicht.

Wie kann man nun in solch unsicheren Zeiten trotz allem einen kühlen Kopf bewahren und die Nerven nicht verlieren?

Die Ängste sind real und nachvollziehbar, die Zukunft ungewiss. Die Psychologie kennt das Konzept der Resilienz, der psychischen Widerstandsfähigkeit. Diese ist nicht bei allen Menschen gleich stark ausgeprägt und schwankt auch mal je nach Lebensphase. Wir können Resilienz aber trainieren und bewusst stärken. Einer der wichtigsten und bestuntersuchten Faktoren, die Resilienz ausmachen, ist das Eingebundensein in eine Gemeinschaft. Die Atomisierung der Gesellschaft hat schon Hannah Arendt 1955 in ihrer Analyse über den Nationalsozialismus als Mechanismus beschrieben, der durch Angst und Isolation Manipulation erleichtert und soziale wie demokratische Strukturen zerstört.

Das beste Gegenmittel: Solidarität und Gemeinschaft, kritisches Denken und soziale Anteilnahme. Zusammen sind wir stärker als jede*r für sich allein. Im Privatleben hilft es, die sozialen Kontakte zu pflegen, sich bewusst der Familie und Freund*innen zu widmen oder in Vereinen zu engagieren. Im Berufsalltag ist es Aufgabe und Anliegen der Gewerkschaft, für alle Arbeitnehmer*innen der Stadt Wien da zu sein, sie zu unterstützen und für gute und sichere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Es lassen sich damit nicht alle Probleme lösen, aber es hilft, zu wissen, da ist jemand, der meine Sorgen sieht und sich für mich einsetzt. o



**Zusammen
sind wir stärker
als jede*r für sich allein**

astrid.schlesier@wien.gv.at

Gehaltsabschluss 2026-2028

Mit dem **Gehaltsabschluss 2026-2028** ist es gelungen, österreichweit eine sozial gerechte und nachhaltige Gehaltsentwicklung für alle Kolleg*innen im öffentlichen Dienst sicherzustellen. Während ab Juli 2026 eine prozentuelle Anpassung (+ 3,3 % inkl. Nebengebühren und Zulagen) bringt, sorgen 2027 und 2028 durch sozial gestaffelte Fixbeiträge (zwischen rund + € 21,00 bis rund + € 60,00 sowie Zulagen und Nebengebühren + 1 %) dafür, dass

insbesondere niedrige und mittlere Einkommen überdurchschnittlich profitieren. Für 2027 und 2028 konnten somit **Nulllohnstunden abgewendet** werden und es wurde mit diesem Abschluss ein wichtiger Beitrag zur **Stärkung der Kaufkraft** und zur sozialen Ausgewogenheit geleistet. Dieser Abschluss ist kein Gießkannenprinzip, sondern eine **gezielte soziale Umverteilung** innerhalb des Systems, die besonders jene stärkt, die es am dringendsten brauchen.



Mit kühlem Kopf durch die Hitze

Durch die Klimakrise werden die Sommer zunehmend wärmer, aber Wien sorgt mit zahlreichen Maßnahmen für Abkühlung.

Von der gemütlichen Sommerhitze zur gesundheitlichen Herausforderung – die zunehmende Hitze macht uns zu schaffen.

Denn die Zahl der Hitzetage, an denen die Höchsttemperatur 30 Grad übersteigt, nimmt tendenziell zu: 2025 gab es im gesamten Wiener Stadtgebiet 27 Hitzetage, im Jahr davor (2024) sogar 45 und in der Inneren Stadt sogar 52. Zum Vergleich: Zwischen 1961 und 1990 erlebte Wien durchschnittlich nur 9,5 Tage pro Jahr, an denen die Höchsttemperatur über 30 Grad lag. Auch nachts wird es wärmer: Im Jahr 2025 kühlte es in sieben Nächten nicht unter 20 Grad ab, die Wärme bleibt „im Stadtkörper gefangen“, wodurch es noch wärmer wird. Im Zeitraum 1961 bis 1990 waren es hingegen nur zwei Nächte pro Jahr.

Der Klimakrise entgegenwirken

Hitzewellen belasten die Gesundheit und können sogar tödlich sein. Klimaschutz und Klimaanpassung sorgen für eine lebenswerte Stadt – sei es etwa mit neuen Radwegen, Entsiegelung und Begrünung oder Bewässerung. Solche Maßnahmen dämpfen die Folgen der menschengemachten



Dipl.-Ing. Andreas Januskovecz
Bereichsleiter für
Klimaangelegenheiten



Klimakrise. „Die Stadt Wien arbeitet intensiv daran, der Klimakrise und den bereits vorhandenen Auswirkungen in vielen Bereichen unseres täglichen Lebens entgegenzuwirken“, erklärt Andreas Januskovecz, Bereichsleiter für Klimaangelegenheiten der Stadt Wien.

Kurzfristige und langfristige Maßnahmen

Schutz und Abkühlung finden Wiener*innen ab Juni in den **Coolen Zonen**. Bei 20 bis 24 Grad bieten die kühlen Räume – ohne Konsumzwang und kostenlos – sowohl einen Ort zum Ausruhen als auch zum Austausch mit anderen Menschen. Weitere Maßnahmen sind im Wiener Hitzeaktionsplan beschrieben, etwa die „Brunnhilden“, Trinkwasserspender, die auf Hydranten montiert sind, oder die „Sommer-spritzer“, mobile Sprühduschen aus Edelstahl. Sie sind über das gesamte Stadtgebiet verteilt.

Wien setzt auch längerfristige Maßnahmen gegen die Hitze. Es schafft zum Beispiel klimafitte Natur- und Erholungsräume wie das Naturschutz-Areal Breitenlee. Dort werden auf einem ehemaligen Bahngelände vielfältige Räume für Pflanzen, Tiere und Menschen erhalten und neu angelegt. ○

Die Coolen Zonen der Stadt Wien bieten kostenlose, angenehm kühle Räume ohne Konsumzwang – als Rückzugsort und für sozialen Austausch an heißen Tagen.

post@klima2040.wien.gv.at

TIPPS UND INFORMATIONEN

Coolere Veranstaltungen, Ausflugsziele und Infos rund ums Thema Klima finden Sie hier:
www.wien.gv.at/klima-campus



Tipps, um gut durch Hitzeperioden zu kommen:
www.wien.gv.at/umwelt/coolen-wien



Wiener Hitzeratgeber:
www.wien.gv.at/spezial/hitzeratgeber



QUERRAUNZERIN

Denken hilft!

Warum Investitionen in den Wohlfahrtsstaat auch für den Wirtschaftsstandort immens wichtig sind.

In letzter Zeit erschienen immer wieder Gastkommentare von Vertreter*innen der Wirtschaftskammer Österreich, die zum Teil sehr merkwürdige Behauptungen enthielten und nicht unwidersprochen bleiben dürfen. Einer davon stammt von Rolf Gleißner, Leiter der Abteilung Sozial- und Gesundheitspolitik in der WKÖ, veröffentlicht in der „Presse“ (10.4.2026) unter dem Titel: „(Noch) mehr Staat, weniger privat?“ Im Vorspann legt er dar, was er in den kommenden Sätzen zu untermauern versucht: Eine moderne Volkswirtschaft könne nicht davon leben, „dass wir alle einander verwalten und pflegen“. Ja, eh nicht. Aber ohne Pflege und Verwaltung geht es halt auch nicht.

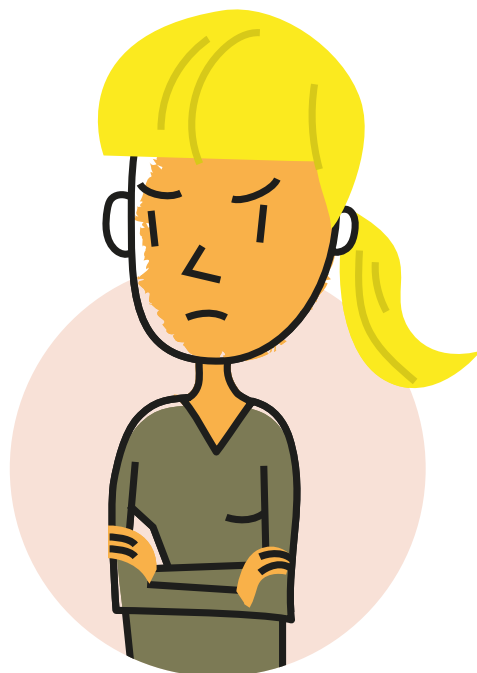


Steuern sind die Grundlage dafür, dass der Wirtschaftsstandort gut funktioniert und dass u. a. wichtige wirtschaftspolitische Impulse gesetzt werden können.

In seinem Kommentar kritisierte er den Wiener Bürgermeister Michael Ludwig. Dieser habe auf Social Media gepostet, dass er sich über den Zuwachs an Beschäftigten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales sowie in der öffentlichen Verwaltung freue. Laut Gleißner: Der falsche Zugang! Darüber solle man sich nicht freuen. Man solle eher besorgt sein. Denn der öffentliche Sektor koste ja nur Geld: „Ein Beamter belastet das Budget, ein Industriearbeiter entlastet es.“ Was für ein Schmarrn

ist denn das? Werter Herr Gleißner, auch wir, die öffentlich Bediensteten, bezahlen brav unsere Steuern und tragen sehr viel zum Wirtschaftsstandort bei.

Und Steuern sind nicht – so wie Sie sagen – „eine Bremse der unternehmerischen Aktivität“. Auch das ist viel zu kurz gedacht! Steuern sind die Grundlage dafür, dass der Wirtschaftsstandort gut funktioniert und



dass u. a. wichtige wirtschaftspolitische Impulse gesetzt werden können, etwa im Bereich der Arbeitsmarktpolitik oder in der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften. Sie sind die Grundlage für gezielte Förderungen, die in der Wirtschaft gewünschte Effekte auslösen. All das ist die Basis für „eine gute Standortqualität“, wie Ihresgleichen zu sagen pflegen.

Ein gutes Beispiel ist die Wohnbauförderung. Jährlich werden über 400 Millionen Euro in den leistbaren Wohnbau investiert. Davon profitiert vor allem auch die Bauwirtschaft. Gelder aus Steuern helfen dem Staat dabei, Bildung, Wohlergehen und Lebensqualität für seine Bürger*innen sicherzustellen – zu steuern eben. Nur so sind gute Rahmenbedingungen für Wirtschaftstreibende möglich.

Aber vermutlich wollten Sie ja nur ablenken von den vielen, vielen Baustellen in der eigenen Organisation. Doch mit solchen Kommentaren liefern Sie den Rechten Munition, die die österreichische Sozialpartnerschaft völlig zerschlagen und die Kammern – auch Ihre Wirtschaftskammer – auflösen wollen. Ich kann Ihnen daher nur eines empfehlen: Denken hilft! ◦

Wilma



Das Team der Behindertenvertretung der HG 1 (v. l. n. r.): Bernhard Radl, Tatjana Windhager, Peter Müller, Astrid Strohl und Gottfried Maier

Damit Frauengesundheit kein Luxusgut bleibt

Anlaufstelle für Frauen in allen Lebensphasen: die Behindertenvertretung (BVP) der HG 1 – seit 2024 mit Astrid Strohl als stellvertretende Vorsitzende im Vorstandsteam.

Heutzutage sind Frauen mehr denn je einer Vielzahl von Zusatzbelastungen ausgeliefert, sei es im Beruf oder auch im privaten Bereich durch Familie und Kinder. Insgesamt fehlen Frauengesundheitsangebote. Dadurch bleibt oftmals die Gesundheit vieler Frauen auf der Strecke.

Ein strukturierter Vorsorgeplan für Frauen in Österreich bietet einen Überblick zu wichtigen Untersuchungen und den möglichen Kostenübernahmen durch den jeweiligen Sozialversicherungsträger.

Auch präventiv aktiv

Es heißt: „Im Ernstfall ist guter Rat teuer“ – nicht so bei der Behindertenvertretung der HG 1. Seit 2024 bereichert Frau Astrid Strohl unser Vorstandsteam als stellvertretende Vorsitzende (Frauenbeauftragte) der BVP/HG 1.

Unser Büro steht ergänzend als Anlaufstelle für Frauen in allen Lebensphasen zur Verfügung. Wir möchten dabei unser Beratungsangebot explizit nicht auf die Zeit nach dem Eintreten einer Behinderung beschränken. Vielmehr verstehen wir uns als geschützten Raum, in dem Frauen auch bei präventiven Gesundheitsfragen und individuellen Anliegen der Gesundheitsvorsorge jederzeit ein offenes Ohr und kompetente Unterstützung finden. Darüber hinaus ist unser Bestreben, im Anfall die betroffenen Personen aus dem Modus der

reinen Überforderung in den der Handlungsfähigkeit zu begleiten. Besteht bereits eine Beeinträchtigung, unterstützen wir gerne u. a. in folgenden Angelegenheiten:

- Antragstellung zur Feststellung der Behinderung
- Information über mögliche Fördermöglichkeiten
- Arbeitsplatzanpassung
- Besonderer Kündigungsschutz

Egal, ob es um allgemeine Prävention, persönliche Sorgen oder Orientierung im Gesundheitssystem geht – wir hören zu, bevor aus Fragen Herausforderungen werden! ◻

KURZ ZUR PERSON

Name:

Astrid Strohl

Beschäftigung:

Elementarpädagogin, MA 10

Funktion:

**BVP seit 2019, Personalvertreterin;
stv. BVP-Vorstandsmitglied seit 2024;
Sicherheitsvertrauensperson der MA 10
(16. Bezirk)**

Gut zu wissen!

Das Sanatorium Hera bietet u. a. im Bereich Frauenvorsorge laufend Informationen und Tipps zur Prävention für Wiener Bedienstete an:
www.sanatoriumhera.at/web/unsere-leistungen/fachbereiche/gynaekologie



Behindertenvertrauensperson

A-1200 Wien,
Brigittaplatz 10, EG, E.11
Tel.: +43 1 4000-59266
Fax: +43 1 4000 99 59266
E-Mail: bvp@hg1.wien.gv.at

Auch Gesundheit ist eine Frage der Gleichberechtigung

Frauen sind auf verschiedenen Ebenen des Alltagslebens benachteiligt. Das gilt auch für die medizinische Versorgung. Der Wiener Frauengesundheitstag trägt dazu bei, diese Lücke zu verkleinern.



Krankheiten zeigen bei Frauen oft andere Symptome als bei Männern. Das Frauengesundheitsprogramm der Stadt Wien stärkt den Blick auf geschlechtersensible Medizin und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten sowie gesellschaftliche Entwicklungen.

Aus der Gendermedizin ist bekannt, dass Krankheiten bei Frauen und Männern teils unterschiedliche Symptome auslösen. Lange wurde das in der Medizin übersehen, geforscht wurde vor allem am und für den männlichen Körper. 1998 reagierte der Wiener Gemeinderat darauf und beschloss das Wiener Programm für Frauengesundheit. Es sollte die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern ebenso wie die gesellschaftlichen Entwicklungen im Gesundheitssystem berücksichtigen. 2020 wurde dann die erste Wiener Frauengesundheitswoche veranstaltet.

Zum ersten Mal fand am 4. März im Zuge der Frauengesundheitswoche ein Frauengesundheitstag für Magistratsbedienstete statt; organisiert wurde dieser vom AMZ der KFA Wien gemeinsam mit der younion-Frauenabteilung. Er stand unter dem Motto „Frauen.Gesundheit.Stärken.“ Die Eröffnung erfolgte durch Bürgermeister Michael Ludwig.

Gezielte Angebote

Neben fachkundigen Ansprechpartner*innen für Medizin, Ernährung, Bewegung und Psychologie gab es praxisnahe Tipps für den Alltag der Stadt-Wien-Mitarbeiter*innen. Die Erfahrung bestätigt, dass Prävention am Arbeitsplatz wesentlich zum langfristigen Wohlbefinden beiträgt. Mit gezielten Angeboten wie Vorsorgeuntersuchungen oder Informationen zu spezifischen Gesundheitsfragen sowie Bewusstseinsbildung zu mentaler Gesundheit und Stressprävention wird die Lebensqualität aller Bediensteten nachhaltig verbessert.

Weiter Weg zu gehen

Auch die Frauenabteilung der younion nutzte die Gelegenheit, sich mit einem Informationsstand zu präsentieren. Sie wurde vor Ort von Funktionärinnen der HG 1 und HG 3 unterstützt. Sabine Slimar-Weißmann, die Wiener younion-Landesfrauenvorsitzende, ging in ihrem Vortrag „Gleichberechtigt. Selbstbestimmt. Gewaltfrei.LEBEN!“ auf die Arbeits- und Lebensrealitäten der Frauen in Österreich ein. Sie zeigte auf, dass es noch ein weiter Weg zur echten Gleichberechtigung in allen Lebenslagen ist und es dringender Maßnahmen bedarf.

Mit seinem breiten Angebot trägt auch der Frauengesundheitstag dazu bei, Frauen ein „Gleichberechtigtes. Selbstbestimmtes. Gewaltfreies.LEBEN!“ zu ermöglichen.

Übrigens: Männer stehen nicht außen vor. Auch sie können sich am **Männergesundheitstag am 20.11.2026** Unterstützung holen! ◉

regina.mueller@wien.gv.at



Regina Müller
Frauvorsitzende der HG 1 sowie Referentin für Diversität

Digitalisierung braucht Schulung, klare Verantwortung und Mitbestimmung. IT-Sicherheit, Datenschutz und Cybersicherheit sind Führungsaufgaben mit Fokus auf Prävention und klaren Prozessen.



Verantwortung darf nicht nach unten delegiert werden

Eine neue Software-Plattform und KI verändern den Arbeitsalltag massiv. Damit diese Transformation gelingt, braucht es qualifizierte Schulungen, klare Zuständigkeiten und starke Mitbestimmung.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsrealität in der Stadt Wien deutlich. Neue Systeme wie Microsoft 365 und KI-Anwendungen sollen die Effizienz der städtischen Verwaltung erhöhen. Sie eröffnen zusätzliche Möglichkeiten, stellen jedoch zugleich neue Anforderungen. Für die younion – Hauptgruppe 1 ist klar: Die notwendigen Kompetenzen dürfen nicht nebenbei von den Mitarbeiter*innen erarbeitet werden. Denn Qualifizierung ist Aufgabe der Dienstgeberin. Es braucht daher kontinuierliche und klar strukturierte Schulungen für alle Beschäftigten.

KI und Cybersicherheit zusammendenken
Mit den KI-Tools steigen auch die Anforderungen an den Datenschutz und an die Cybersicherheit. Der Umgang mit sensiblen Daten und digitalen Anwendungen erfordert klare Regeln und Wissen. Es liegt daher in der Verantwortung der Dienstgeberin, sichere Systeme zu gewährleisten und




Michael Lewisch
Leitender Referent für Bildung, internationale Vertretung, Organisationsentwicklung und Jugend

verpflichtende Schulungen anzubieten. Denn je mehr die Mitarbeiter*innen über Datenschutz wissen, desto sicherer ist es für die gesamte Verwaltung. Verantwortung darf daher nicht nach „unten“ delegiert werden, das ist ein gewerkschaftlicher Grundsatz. IT-Sicherheit, Datenschutz und Cybersicherheit sind von jeher als Führungsaufgaben zu sehen. Die Dienstgeberin hat die Pflicht, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, Risiken zu reduzieren und eindeutige Vorgaben zu formulieren. Oberste Priorität hat dabei eine wirksame Prävention durch gezielte Schulungen und klare Prozessstrukturen.

Vorsorge und Mitbestimmung

Neben präventiven Maßnahmen braucht es Notfallpläne für Sicherheitsvorfälle oder Systemausfälle. Beschäftigte müssen auch im Notfall wissen, welche Schritte zu setzen sind. Ebenso zentral ist die frühzeitige Einbindung der Gewerkschaft und Personalvertretung. Die Beschäftigten müssen aktiv in den Digitalisierungsprozess einbezogen werden.

Die Digitalisierung der Stadt Wien bietet große Chancen. Damit sie gelingt, braucht es Qualifizierung, klare Verantwortung, gelebte Sicherheit und starke Mitbestimmung der younion – Hauptgruppe 1. 

michael.lewisch@wien.gov.at



Von 16. bis 27. März wurden im Bereich der Stadt Wien und des Wiener Gesundheitsverbundes die Jugendvertrauenspersonen gewählt – mit einem Ergebnis, das Geschichte schreibt: 88,94 Prozent Wahlbeteiligung markieren den höchsten Wert seit 1995. Ein starkes Signal für gelebte Demokratie und die aktive Mitbestimmung junger Kolleg*innen.

Klarer Auftrag für die FSG

Auch das Ergebnis der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter Wien (FSG) ist ein klarer Ausdruck dieses Vertrauens: 98,15 Prozent bestätigen eindrucksvoll unseren gemeinsamen Weg. Gleichzeitig konnte mit 16 Jugendvertrauenspersonen die höchste Anzahl seit 2009 erreicht werden. Das ist mehr als ein Erfolg – es ist ein klarer Auftrag, unseren Weg konsequent weiterzugehen.

Die Vielfalt im neuen Team ist deutlich sichtbar: Neben technischen Lehrlingen aus der MA 48, die nach längerer Zeit wieder vertreten sind, wird das Team vor allem vom kaufmännischen Bereich getragen. Sowohl die Stadt Wien als auch der Wiener Gesundheitsverbund sind hier stark vertreten – ein klares Abbild unserer Organisationsrealität und unserer gemeinsamen Stärke.

Jugend will mitgestalten

Ein Blick auf den gesamten Bereich der YOUNG youunion unterstreicht diese Entwicklung: Mit 86,07 Prozent Wahlbeteiligung – ebenfalls der höchste Wert seit 1995 – und 96,95 Prozent Zustimmung für die FSG wurde auch hier ein historischer Meilenstein erreicht. Die Jugend ist nicht politikverdrossen – sie will mitgestalten, Verantwortung übernehmen und ihre Zukunft aktiv mitbestimmen.

Für uns als HG 1-Jugend ist dieses Ergebnis kein Anlass, sich zurückzulehnen. Im Gegenteil, es ist ein klarer Handlungsauftrag. Wir werden die Interessen der Lehrlinge weiterhin konsequent vertreten – gemeinsam, laut und entschlossen. ◉

phillip.boeckskoer@youunion.at



Phillip Böcskör
Jugendvorsitzender
der HG 1



Dieses Ergebnis ist einfach überwältigend. Es zeigt, wie viel Vertrauen junge Kolleg*innen in uns setzen und wie stark der Wille zur Mitbestimmung ist. Genau diesen Auftrag nehmen wir an – mit voller Energie, klarer Haltung und dem Anspruch, für jede einzelne Stimme das Beste herauszuholen.

Phillip Böcskör
Jugendvorsitzender der HG 1



Weiterhin mit Herz und Engagement für die Jugend im Einsatz.

Larissa Sabo
Jugendvertrauensperson der HG 1



97 Prozent eures Vertrauens – wir machen was draus! Ich freue mich sehr, dabei zu sein. Vielen Dank!

Ana Tufekcic
Jugendvertrauensperson der HG 1

DIE NEU GEWÄHLTEN JVP DER HG 1

Phillip Böcskör – Stadt Wien
Paul Hengl – Stadt Wien
Larissa Sabo – WIGEV
Matej Adamcik – Stadt Wien
David Adamcik – Stadt Wien
Eylül Koc – WIGEV
Ener Nazimov – Stadt Wien
Patrick Berger – Stadt Wien



Europaweit am Wende- punkt

Die Belastungen für Care-Strukturen wachsen – hierzulande, und am ganzen Kontinent. Umso wichtiger ist es, die Soziale Arbeit EU-weit zu stärken und konkrete Schritte umzusetzen.



Thomas Kattinig
Mitglied des
Bundespräsidiums der
younion – Die Daseins-
gewerkschaft,
Mitglied im Europäischen
Wirtschafts- und
Sozialausschuss

Die Soziale Arbeit steht europaweit an einem Wendepunkt. Steigende soziale Ungleichheiten, demografischer Wandel und wachsende Anforderungen an Unterstützungs- und Care-Systeme treffen auf massive Personalengpässe und Finanzierungsengpässe. Auf EU-Ebene braucht es daher neue Prioritäten: bessere Arbeitsbedingungen, verlässliche Personalschlüssel und eine Stärkung des sozialen Dialogs. Doch trotz politischer Initiativen – etwa im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte und der Finanzierung über den Europäischen Sozialfonds Plus – bleibt die Umsetzung zu oft unverbindlich, projektgetrieben und kurzfristig. Klar ist: Ohne nachhaltige öffentliche Finanzierung, Mitbestimmung und gute Rahmenbedingungen geraten Qualität und Stabilität sozialer Dienstleistungen in Gefahr. Soziale Arbeit darf nicht länger als „Notfallmaßnahme“ verstanden werden, sondern muss als zentrale Säule der öffentlichen Daseinsvorsorge und als systemrelevante Infrastruktur anerkannt werden.

Neue Generation mit hoher Fachkompetenz
Gleichzeitig rückt die nächste Generation von Sozialarbeiter*innen stärker in den Fokus. Junge Berufsangehörige und Studierende bringen neue Perspektiven, hohe fachliche Kompetenz und ein starkes Wertebewusstsein in die Profession ein. Europäische Netzwerke zeigen, wie wichtig internationale Solidarität und gezielte

Förderung sind. Wer heute in Ausbildung und Berufseinstieg investiert, sichert die Zukunft der Sozialen Arbeit. Junge Stimmen fordern Mitsprache, innovative Praxis und klare berufliche Perspektiven.

Diese Entwicklungen spiegeln sich auch in Österreich wider. Seit Jahrzehnten kämpfen Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagogen*innen für ein eigenes Berufsgesetz – nun ist erstmals politischer Bewegungsspielraum entstanden. Rund um den World Social Work Day 2026 haben Gewerkschaften, Berufsverbände und Beschäftigte ein deutliches Zeichen gesetzt: Soziale Arbeit braucht rechtliche Absicherung, klare Berufsprofile und verbindliche Qualitätsstandards. Ein Berufsgesetz würde die über 40.000 Berufsangehörigen stärken.

Soziale Arbeit sichert den Zusammenhalt
Ob auf EU-Ebene, in gewerkschaftlichen Netzwerken oder auf der Straße in Wien: Die Botschaft ist eindeutig. Die Zukunft der Sozialen Arbeit entscheidet sich jetzt. Durch verbindliche soziale Rechte, nachhaltige Investitionen, gute Arbeitsbedingungen und durch politische Anerkennung der Profession. Nur so kann Soziale Arbeit weiterhin das leisten, was sie täglich tut: sozialen Zusammenhalt sichern, Ungleichheit bekämpfen und Hoffnung ermöglichen. ◦

thomas.kattinig@younion.at

Werden geschlechtsspezifische Symptome zu spät erkannt, kann das lebensgefährlich sein. Eine geschlechtersensible Medizin ist daher entscheidend, um Unterschiede frühzeitig zu erkennen und Patient*innen bestmöglich zu versorgen.



Der kleine Unterschied und seine großen Folgen

Warum moderne Medizin Unterschiede zwischen Frauen und Männern ernst nehmen muss und Gender Medicine der Schlüssel zu gerechter Versorgung ist.

von
Prim.^a Dr.ⁱⁿ Miriam Kristin
Hufgard-Leitner, MSc
Leitung Fachbereich
Innere Medizin

Alles im Blick: Geschlechtsspezifische Medizin (Gender Medicine) berücksichtigt sowohl biologische Gegebenheiten wie Sexualhormone und Körperzusammensetzung als auch soziale Unterschiede im Gesundheits- und Krankheitsverhalten – und bezieht beides in Diagnose und Therapie ein. Die Zusammenschau all dieser Faktoren ist die Basis der personalisierten Medizin. Sie ist die Kenngröße einer modernen medizinischen Versorgung.

Die Symptome sind anders

In kaum einem anderen Bereich hat das Nichtbeachten der geschlechtsspezifischen Unterschiede eine solch unmittelbare Auswirkung wie in der Medizin. Denn werden Symptome nicht rechtzeitig erkannt, kann es lebensgefährlich werden. So starben früher signifikant mehr Frauen als Männer an einem Herzinfarkt, bevor nachgewiesen wurde, dass sich die Symptome bei Frauen und Männern unterscheiden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede treten nicht nur bei akuten Erkrankungen auf, sondern

betreffen nahezu alle Ebenen der medizinischen Versorgung. Sie betreffen etwa die unterschiedliche Wahrnehmung, die Verarbeitung und Kommunikation der Beschwerden oder auch die Dauer des Aufnahmegesprächs. Auch wirkt sich das Geschlecht der Hilfesuchenden auf die variierende Komplikationsrate, auf die unterschiedliche Wirkung und Nebenwirkung eines Medikaments und auf die Therapietreue aus.

Gender Medicine auf allen Ebenen

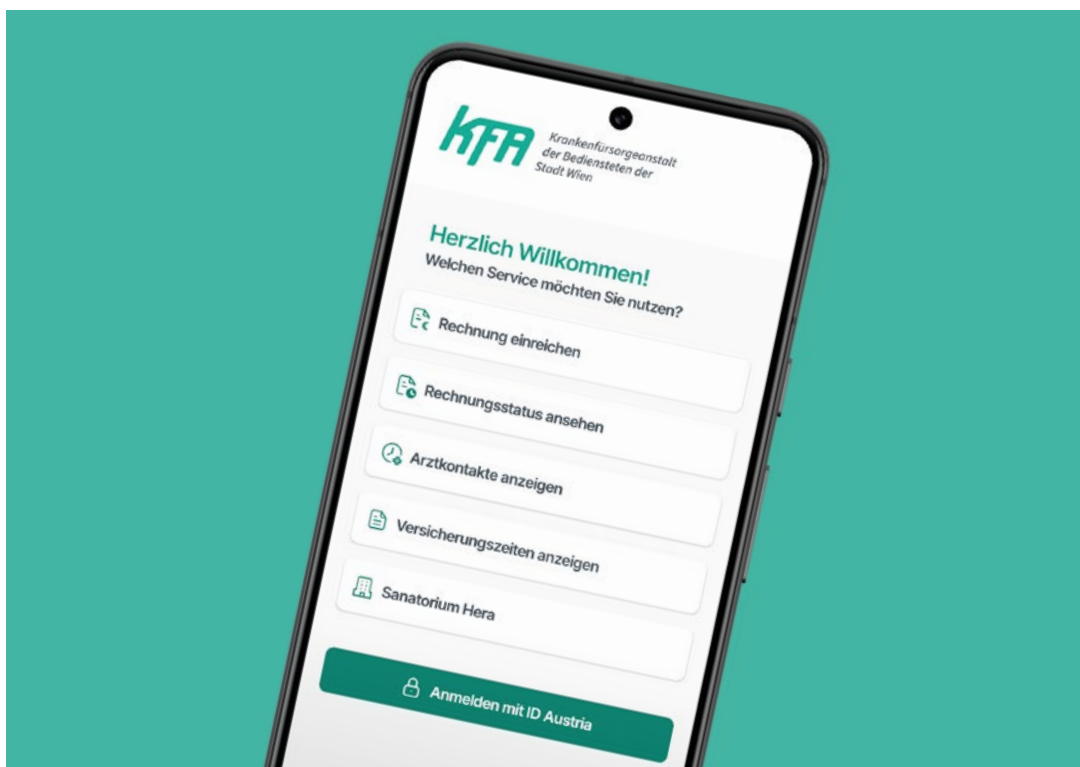
Nur mit Wissen um diese Unterschiede lässt sich die bestmögliche medizinische Versorgung der Patient*innen gewährleisten. Geschlechtsspezifische Medizin muss daher auf allen Ebenen des Gesundheitssystems angewendet werden.

Damit das aber gelingt, braucht es uns alle – von der Spitzenforschung, dem Gesundheitsmanagement und dem medizinischen Personal bis zu Gewerkschaften und Patient*innengruppen. Wir müssen alle an einem Strang ziehen, um gerechte Medizin zu ermöglichen – unabhängig vom Geschlecht. o



Sanatorium HERA
Löblichgasse 14, 1090 Wien
T: +43 1 31350-0
www.sanatoriumhera.at

Krankenfürsorgeanstalt der
Bediensteten der Stadt Wien
Schlesingerplatz 5,
1080 Wien
T: +43 1 40436-0
kundendienst@kfawien.at
www.kfawien.at



Neue KFA App bringt frischen Schwung

Einfach, schnell und jederzeit verfügbar. KFA-Mitglieder können jetzt Arztrechnungen bequem per Handy übermitteln und weitere Services abrufen.

Mit der neuen App „Meine KFA Wien“ macht die KFA Wien den Alltag ihrer Mitglieder noch einfacher. Versicherungsangelegenheiten lassen sich nun schnell, bequem und unabhängig von Öffnungszeiten erledigen – direkt am Smartphone.

Mehr Transparenz und Übersichtlichkeit
Ob Rechnungen einreichen, Versicherungszeiten abrufen oder aktuelle Informationen erhalten: Viele zentrale Services stehen in der App jederzeit zur Verfügung. Die Mitglieder sparen sich dabei Zeit und profitieren von mehr Transparenz. Sie können nun ihre Anliegen unkompliziert bearbeiten – ganz ohne Anruf oder E-Mail.

„Mit der neuen App schaffen wir ein zusätzliches, zeitgemäßes Service für unsere Mitglieder. Viele Anliegen lassen sich damit rasch und flexibel erledigen – genau dann, wenn es

für unsere Nutzer*innen am besten passt“, betont KFA Wien Generaldirektor Norbert Pelzer.

Funktionen werden ausgebaut
Zum Start umfasst „Meine KFA Wien“ die wichtigsten Funktionen. In den kommenden Monaten wird das digitale Angebot schrittweise erweitert, um den Mitgliedern noch mehr Services mobil zugänglich zu machen. Die App verbindet somit modernen Komfort mit bewährtem Service und bringt die KFA Wien mitten in den Alltag ihrer Mitglieder.

Die KFA Wien App für Ihre Serviceanliegen – jetzt downloaden! 

JETZT DOWNLOADEN

Die KFA Wien App für Ihre Serviceanliegen:



Google Play Store
für Androids



App Store
für iPhones



Zwischen Hoffnung, Druck und Haltung

Die Ö3-Jugendstudie zeigt: „Die Jugend“ gibt es nicht – sondern viele Realitäten zwischen Unsicherheit und Zuversicht.

Rund 13.500 junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren haben an der Ö3-Jugendstudie teilgenommen. Die Studie zeigt ganz deutlich: Es gibt keine einheitliche Generation, sondern viele Stimmen, die eines verbindet: Sie suchen ihren Platz.

„Die Jugend“ existiert so nicht. Sie ist widersprüchlich, oft zerrissen und geprägt von unterschiedlichen Lebensrealitäten. Während manche aktiv Veränderung fordern, suchen andere stärker nach Sicherheit und Stabilität. Diese Spannungen verlaufen mitten durch Freundeskreise, Betriebe und Klassenräume.

Was viele verbindet, ist ein Gefühl, das man nicht wegdiskutieren kann: Unbeschwert nach vorne zu schauen, ist schwierig geworden. Steigende Lebenshaltungskosten, unsichere Perspektiven und hoher Druck in Ausbildung und Arbeit prägen den Alltag. Viele wollen sich etwas aufbauen, unabhängig werden, vielleicht Familien gründen – und merken, dass genau diese Sicherheit nicht selbstverständlich ist. Arbeit soll Sinn und Halt geben, fühlt sich aber oft wie ein ständiger Balanceakt an.

Offen sein, aber nicht anecken

Auch im Miteinander zeigt sich dieser Druck. Meinungen werden schneller bewertet, Diskussionen härter geführt. Viele überlegen genauer, was sie

sagen – aus Angst, falsch verstanden oder abgestempelt zu werden. Gleichzeitig ist der Anspruch groß, andere Meinungen zu akzeptieren. Genau darin liegt ein Widerspruch: Man will offen sein, aber nicht anecken.

Im Privaten zeigt sich ein ähnlicher Spagat. Klassische Werte wie Familie, Treue und Zusammenhalt bleiben wichtig, während sich Beziehungen und Erwartungen verändern. Social Media verstärkt das, es verbindet und inspiriert, erzeugt aber auch Druck und ständigen Vergleich.

Eine Generation, die viel trägt

Und trotzdem: Die Mehrheit ist mit ihrem Leben zufrieden und blickt optimistisch in die eigene Zukunft. Trotz Krisen und Ängsten bleibt der Glaube, es schaffen zu können. Gleichzeitig ist der Blick auf die Gesellschaft klar – Themen wie Pflege, leistbares Wohnen oder soziale Gerechtigkeit werden offen angesprochen und diskutiert.

Am Ende entsteht kein einfaches Bild: Wir sind eine Generation, die viel trägt, zweifelt – aber nicht aufgibt. Genau deshalb braucht es junge Menschen, die sich einbringen und gemeinsam für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen kämpfen. Denn Veränderung entsteht nur gemeinsam. ◉

phillip.boeckskoer@younion.at
jugend@younion.at



Phillip Böcskör
Jugendvorsitzender
der HG 1



GEWINNSPIEL

Wir verlosen unter allen Einsendungen drei „Meister Makatsu“-Spiele.

Folgendes ist bitte anzuführen, um bei dem Gewinnspiel mitzumachen: Name, Abteilung und E-Mailadresse. E-Mail unter dem Betreff „Gewinnspiel Meister Makatsu“ an aktion@hg1.wien.gv.at senden.

Einsendeschluss ist der **15. August 2026**. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen und der Gewinn kann nicht in bar abgelöst oder umgetauscht werden.

Viel Glück!

Wer erlangt den Respekt des Meisters?

Das 2025 erschienene Kartenspiel Meister Makatsu lässt sich schnell erlernen und sorgt für Spaß und Spannung – u. a. beim KSV-Spieleabend, jeden letzten Freitag im Monat.

Meister Makatsu ist ein witziges Kartenspiel für Spieler*innen ab acht Jahren. Die Geschichte dahinter: Makatsu ist der bekannteste Lehrmeister der Ninjas. Jedes Jahr stellen verschiedene Trainingshäuser, Dojos genannt, ihre besten Ninjas vor. Diese werden verschiedenen Prüfungen unterzogen. Die Kartenspieler*innen verkörpern diese Ninjas. In mehreren Runden versuchen sie, die wenigsten Minuspunkte zu erhalten.

Hohe Karten sind im Nachteil

Jede*r Spieler*in erhält ein identisches Deck aus 24 Karten in drei Farben. Das Ziel besteht darin, durch überlegtes Ausspielen und geschicktes Aufbewahren der Karten möglichst wenige Minuspunkte zu kassieren. Je höher ein Kartenwert ist, desto eher besteht die Gefahr, Minuspunkte zu bekommen.

Geschickte Taktik ist gefragt

Zu Beginn einer Runde werden vier Karten vom eigenen Deck gezogen. In zwei Durchgängen legt nun jede*r Spieler*in eine Karte ab. Minuspunkte bekommt diejenige Person, die pro Farbe den

höchsten Wert gelegt hat. Nun könnte der Eindruck entstehen, dass es stets am sinnvollsten ist, die niedrigsten Karten auszuspielen. Doch die nicht gelegten Karten kommen wieder zum Kartendeck und müssen in der Regel in den nächsten Runden gespielt werden. Und je länger das Spiel fortschreitet, desto mehr Minuspunkte werden vergeben.

Es muss also gut abgewogen werden, wann Karten ausgespielt werden. Früher oder später muss jeder Ninja auch seine hohen Karten abwerfen. Ganz ohne Glück geht es dabei nicht.

Gesellige Runden

Am unterhaltsamsten ist das Spiel in einer Runde mit sechs Spieler*innen. Die kurze Spielzeit von ca. 20–30 Minuten animiert gleich, nochmals zu spielen. Die grafische Umsetzung des netten Spiels ist sehr gelungen.

Neugierig geworden? Dann kommt zum monatlichen Spieleabend am KSV-Platz, 1020 Wien, Rustenschacherallee 3 – jeden letzten Freitag im Monat ab 16 Uhr. Keine Anmeldung erforderlich und der Eintritt ist frei! ○



Kultur- und Sportvereinigung der Wiener Gemeindebediensteten

1020 Wien
Rustenschacherallee 3
T +43 1 720 84 91
office@ksv-wien.at
www.ksv-wien.at

Personelles



Mag. Dr.iur. Gerhard Cech, LL.M.

Leiter der Baupolizei wechselt in die MDR

Der Abteilungsleiter der Baupolizei, Gerhard Cech, hat nach über 20 Jahren die Magistratsabteilung 37 – Baupolizei verlassen. Mit 2. März wechselte er in die Magistratsdirektion (Geschäftsbereich Recht) und wird dort die „Stabstelle Rechtsanalyse und Entbürokratisierung“ aufbauen. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit besteht darin, seine langjährige Erfahrung aus der Praxis in die Weiterentwicklung der Wiener Bauordnung einfließen zu lassen. ○

Dipl.-Ing. Ilja Messner

Neue Abteilungsleitung MA 37 – Baupolizei

Mit 21. Mai übernahm Ilja Messner die Leitung der MA 37 Baupolizei der Stadt Wien. Er ist seit August 2013 bei der Stadt Wien tätig und verfügt über umfassende Erfahrungen in verschiedenen Funktionen innerhalb der MA 37. Bürgermeister Michael Ludwig überreichte ihm mit Magistratsdirektor Dietmar Griebler im Beisein von Wohnbaustadträtin Elke Hanel-Torsch, Personalstadtrat Jürgen Czernohorszky sowie dem Vorsitzenden der younion – Die Daseinsgewerkschaft, Landtagspräsident Christian Meidlinger, das Bestellsdekret. ○

Mag.^a Elke Hanel-Torsch

Von der Mietervereinigung in die Stadtregierung

Die gebürtige Kärntnerin Elke Hanel-Torsch wurde am 25. März zur amtsführenden Stadträtin für Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen angelobt. Sie folgt damit Kathrin Gaál nach. Hanel-Torsch studierte Rechtswissenschaften und begann 2006 als Juristin in der Mietervereinigung. Dort stieg sie bis zur geschäftsführenden Landesvorsitzenden auf. Politisch geprägt durch die SPÖ Margareten, zog sie 2022 in den Landesparteivorstand ein und war zwischen 2024 und 2026 Abgeordnete zum Nationalrat. ○

Mag.^a Katharina Klement

Interimistische Leiterin von Wiener Wohnen

Seit Mitte Mai ist Katharina Klement die interimistische Leiterin von Wiener Wohnen. Die bisherige Direktorin Karin Ramser wechselte in die Geschäftsführung der Wien Holding. Klement war zuvor in mehreren öffentlichen Funktionen tätig, darunter als Referentin von Nationalratspräsidentin Barbara Prammer und als Leiterin der Abteilung für Präsidialangelegenheiten in der Parlamentsdirektion. Seit 2022 war sie Vizedirektorin von Wiener Wohnen. ○

ECHT GUT!



ECHT BÖSE!

„Danke für nichts!“

Markus Marterbauer, SPÖ-Finanzminister, in Richtung Vorgängerregierung in seiner Budgetrede im Parlament am 10.6.2026



„Man kann sich aus einer solchen Krise nicht herausparen. Man muss sich aus solchen Krisen herausinvestieren.“

Bürgermeister Michael Ludwig auf facebook am 10.6.2026



„Die ständigen Warnrufe, dass unser Pensionssystem kurz vor dem Kollaps stehe, gehören genauso in das Reich der Märchen wie die Behauptung, ältere Menschen wären arbeitsscheu.“

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian, Zeitschrift Kompetenz, 3/26, S. 11



„Österreich liegt bei Steuern auf Vermögen im internationalen Vergleich weit hinten. Das ist angesichts wachsender Ungleichheit nicht vertretbar.“

Helene Schuberth, Bundesgeschäftsführerin des ÖGB, OTS.at, 7.5.2026



„Ein Beamter belastet das Budget, ein Industriearbeiter entlastet es.“

Rolf Gleißner, Leiter der Abteilung Sozial- und Gesundheitspolitik in der WKÖ, Die Presse, 10.4.2026

**Barbara Blaha**
MEIN STANDPUNKT**Warum**
Frauengesundheit
zu kurz kommt

Frauengesundheit wird noch immer nicht mit der nötigen Sorgfalt behandelt. Der männliche Körper dient in der Medizin oft als Referenz. Das prägt Forschung, Ausbildung und Versorgung mit spürbaren Konsequenzen für Frauen.

Ein zentrales Problem liegt in der Diagnose: Herzinfarkte verlaufen etwa bei Frauen oft anders. Diese Unterschiede wurden lange zu wenig beachtet. Die Folge sind Fehldiagnosen oder verspätete Behandlungen.

Auch die Forschung ist lückenhaft. Jahrzehntlang wurden Studien überwiegend mit männlichen Probanden durchgeführt. Fehlende oder unzureichende Daten zu Frauen erschweren belastbare Aussagen, mit Auswirkungen auf Therapien, Dosierungen und Nebenwirkungen.

Hinzu kommt: Gesundheit hängt stark von den Lebensbedingungen ab. Frauen übernehmen häufiger unbezahlte Sorgearbeit, sind öfter armutsbetroffen und bewegen sich anders durch den Alltag. Dies erhöht das Risiko, krank zu werden, und beeinflusst den Versorgungszugang. Außerdem: Wer sich im Gesundheitssystem nicht ernst genommen fühlt, sucht seltener Hilfe.

Besonders betroffen sind mehrfach benachteiligte Frauen. Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Herkunft oder Religion führen dazu, dass Beschwerden häufiger infrage gestellt werden. Das untergräbt Vertrauen und verschlechtert die Gesundheitschancen.

Eine bessere Versorgung erfordert eine systematische Berücksichtigung dieser Unterschiede. Es braucht geschlechtsspezifische Forschung, eine Ausbildung, die Vielfalt abbildet, und ein Gesundheitssystem, das unterschiedliche Lebensrealitäten ernst nimmt. Nur so lässt sich verhindern, dass bestehende Ungleichheiten fortgeschrieben werden. ◦



Barbara Blaha ist Leiterin des **Momentum Instituts** und Herausgeberin des dazugehörigen **Moment Magazins**.



**WAS VIELE
NICHT WISSEN ...**

Wo Wildtiere eine zweite Chance bekommen

Südlich von Wien, in der Gemeinde Laxenburg, befindet sich die Wildtierstation des Forst- und Landwirtschaftsbetriebs der Stadt Wien. Eine Einrichtung der MA 49, in der verwaiste und in Not geratene heimische Wildtiere aufgenommen, versorgt und auf ihre Rückkehr in die Natur vorbereitet werden.

Vom Igel bis zum Reh: Die Bandbreite der tierischen Patient*innen ist groß. Jährlich werden deshalb etwa 19.000 Telefonate geführt, 6.200 Wildtiere entgegengenommen und rund 4.500 Wildtiere in der Wildtierstation versorgt. Mit Fachwissen und Sorgfalt kümmern sich Wildtierökolog*innen und Tierpfleger*innen um die Tiere – oft rund um die Uhr. Wer ein Tier findet, kann es direkt bei einer der beiden betreuten Wildtierfundboxen in Wien abgeben. Bei Notfällen unterstützt die Hotline unter +43 1 4000 49090. Dort gibt es auch Informationen und praktische Tipps zum richtigen Umgang mit Wildtieren.

Tiere zurück in der Natur

„Im Frühling erreicht die Arbeit durch viele Jungtiere ihren Höhepunkt. Sie werden versorgt, bis sie kräftig genug sind, um wieder selbstständig zu leben. Ziel ist stets die Auswilderung, möglichst nahe am Fundort“, betont der Leiter des Wildtierservice Wien, Günther Annerl. Das Wildtierservice Wien beweist, dass Biodiversität auch im urbanen Raum ihren Platz hat und Wildtiere ein fester Bestandteil des Stadtlebens sind. ◦

Infos unter: www.wildtierservice-wien.at



© MA 49