



MA 10 –
Wiener Kindergärten
**Ausbildungs-
offensive 2024**



Ab 1. Mai
ist es soweit
**Das Jobticket
startet durch!**



teamwork

Das Mitglieder-Magazin der Hauptgruppe 1

1/2024

„Bedienstete sind kein Freiwild!“



Manfred Obermüller
Vorsitzender Hauptgruppe 1
youunion _ Die Daseinsgewerkschaft

**Manfred Obermüller
und
Christian Meidlinger
über Respekt,
Wertschätzung,
Arbeitsbedingungen
und Gehälter**



Christian Meidlinger
Vorsitzender
youunion _ Die Daseinsgewerkschaft

**DAS
GROSSE
ZUKUNFTS-
GESPRÄCH**
Seite 6

Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1.

FÜR EUCH **ERREICHT** 2019-2024

- ➔ Zuwachs zwischen 24,85 - 28,52 % bei den Gehaltsverhandlungen
- ➔ Erhöhung der Essensmarken auf € 2,-
- ➔ Jahreskarte der Wiener Linien für alle Mitarbeiter*innen

www.fsg-hgl.at



HG 1-Service & rasche Info

Dienstrecht

Julia Fichtl

julia.fichtl@wien.gv.at

Kurt Mrzena-Merdinger

kurt.mrzena-merdinger@wien.gv.at

Pensionsrecht

Günter Unger

guenter.unger@wien.gv.at

Margit Pollak

margit.pollak@wien.gv.at

Frauen & Diversität

Regina Müller

regina.mueller@wien.gv.at

Kollektivverträge & Soziale Arbeit

Elisabeth Jarolim

elisabeth.jarolim@wien.gv.at

Organisation & Veranstaltungen

Michael Witzmann

michael.witzmann@wien.gv.at

Mitgliederanfragen & -betreuung

Nikolaus Borbely

nikolaus.borbely@wien.gv.at

Michael Lewisch

michael.lewisch@wien.gv.at

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



Liebe Leserin, Lieber Leser,



BILD: © RENEDEL/MISSIER/AGC

**Karin Zauner-
Lohmeyer**

Chefredakteurin
teamwork

in wenigen Tagen, von 13. bis 16. Mai 2024, finden die Personalvertretungs-, Behindertenvertrauenspersonen- und Gewerkschaftswahlen 2024 statt. Ein guter Anlass, um mit HG 1-Vorsitzendem Manfred Obermüller und younion-Vorsitzendem Christian Meidlinger auf die Funktionsperiode zurückzublicken, um über Erreichtes und vor allem auch über Zukünftiges zu sprechen. Was muss in den kommenden Jahren dringend angegangen werden? Welche inhaltlichen Schwerpunkte sind von der FSG in der HG 1 geplant? (S. 6–8)

Wie ein roter Faden zog sich ein Thema durch das Gespräch: Wertschätzung für die Bediensteten der Stadt Wien. Was Wertschätzung konkret in der Arbeitswelt bedeutet, damit hat sich Manfred Obermüller in seinem Leitartikel auseinandergesetzt. Für ihn drücke sie sich in einer Vertrauens- und Feedback-Kultur aus, im positiven Umgang mit Fehlern (S. 5), aber auch im Bestreben, die Bediensteten vor Übergriffen zu schützen. Wertschätzung manifestiere sich auch darin, indem Persönlichkeitsrechte von Kolleginnen und Kollegen in der Medienarbeit der Stadt respektiert und geschützt werden (S. 27).

Die Digitalisierung ist ein zweiter inhaltlicher Schwerpunkt. Sie bedeutet Veränderung – auch in der Wiener Stadtverwaltung. Neben wichtigen Vorteilen, die sie mit sich bringt, birgt sie auch zahlreiche Gefahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel wenn es um lückenlose Überwachung und Menschenwürde geht, erklärt Sebastian Klocker, ÖGB-Experte für Digitalisierung und Datenschutz (S. 10–11).

Umso wichtiger ist es, dass eine starke Personalvertretung und Gewerkschaft die Interessen der Bediensteten, also unser aller Interessen vertritt, die Probleme klar benennt und nachhaltige, tragfähige Lösungen durchsetzt. Dafür brauchen beide Institutionen einen starken Rückhalt unter den Bediensteten der Stadt.

Darum: Nutzen Sie bitte Ihr Wahlrecht, gehen sie von 13. bis 16. Mai 2024 zur Wahl und wählen Sie die FSG!

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz **Impressum Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:** FSG in der younion _ Die Daseinsgewerkschaft - Landesgruppe Wien - Hauptgruppe 1, 1030 Wien, Modecenterstraße 14, Block C, 5. Stock, Tel.: 01-4000 83710, DVR.Nr. 0046655, ZVR.Nr. 576 43 93 52 **Vorsitzender:** Manfred Obermüller **Stv.:** Margit Pollak, Günter Unger **Redaktionskomitee:** Stephanie Grguric, Peter Müller, Regina Müller, Manfred Obermüller, Beate Orou, Gerhard Pledl, Margit Pollak, Angelika Schleinzer, Felix Steiner, Günter Unger, Andreas Walter, Michael Witzmann **Chefredaktion:** Karin Zauner-Lohmeyer **Layout:** esberger | strategie & kommunikation **Erscheinungsort:** Wien **Erscheinungsart:** mindestens vier Mal jährlich

Hersteller: Druckerei Jentzsch, 1210 Wien

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

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

Coverfotos: Petra Spiola; Georg Wilke; Wiener Linien

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



Deine Stimme für ein sozial gerechtes Europa!

Am 9. Juni hast du die Wahl, über die Zukunft der EU mitzuentscheiden. Nutze sie, und mach dein Kreuz für eine sozialere, nachhaltigere und gerechtere EU.



BILD: © ROBERT RUBAK

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

Wien und Brüssel trennen keine tausend Kilometer. Trotzdem fühlt es sich oft an, als lägen Welten zwischen uns und den Entscheider*innen dort. Der Ruf einer bürokratischen, realitätsfernen EU hält sich hartnäckig, auch weil er von Konservativen und Rechtsextremen befeuert wird. In Wahrheit trägt die EU dazu bei, unser Leben täglich besser zu machen. Lokale Projekte wie der Ausbau des Pflegeangebots, der Schutz der Wälder oder die Erweiterung des Bahnnetzes wären ohne EU-Unterstützung oft unmöglich. Zugleich sorgen große Programme, wie der Wiederaufbau nach der Pandemie, der Schutz unseres Trinkwassers oder der Ausbau der grünen Energie für ein besseres Leben für EU-Bürger*innen.

Zurück in die Zukunft?

Nach vielen Erfolgen scheint die EU nun alte Fehler zu wiederholen. Während die Teuerung die EU und vor allem Österreich fest im Griff hat, wollen Liberale, Konservative und Rechtsextreme zurück zum alten Spardiktat. Schuldenregeln verschärfen, Privatisieren und den Sozialstaat abbauen, ist das erklärte Ziel. Schließlich braucht man das Geld, um dem einen oder anderen befreundeten Milliardär die Gewinne aufzubessern, während Teuerung und



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/MARLENETZ

Mieterhöhungen den Menschen ihr letztes Geld wegfressen.

Die Vision der Marktradikalen und Rechten muss nicht Realität werden. Statt unser Land und Europa auf Kosten der Beschäftigten kaputtzusparen, wollen wir sozialdemokratische Gewerkschafter*innen eine fortschrittliche, nachhaltige und vor allem soziale EU schaffen.

Zeit für einen Kurswechsel

Seit über 20 Jahren arbeite ich gemeinsam mit Kolleg*innen überall in Europa an diesem Ziel. Vom Schutz unseres Wassers vor Privatisierung bis zur Schaffung der Säule sozialer Rechte haben wir schon vieles erreicht. Um unser Ziel zu erreichen, müssen wir aber zuhause und in Brüssel neue Wege gehen.

Als youunion-Spitzenkandidat für die Europawahl kämpfe ich für einen starken Sozialstaat, eine gut finanzierte öffentliche Daseinsvorsorge und den Schutz guter, fair bezahlter Arbeitsplätze. Mein Programm dafür ist klar. Wir brauchen eine europäische Rahmengesetzgebung und Finanzierung für die Förderung von öffentlichem und gemeinnützigem Wohnbau, einen „EU Blue Deal“ zum Schutz unseres Trinkwassers, einen grünen und sozialen Wandel zur Schaffung und Sicherung guter nachhaltiger Arbeitsplätze und vieles mehr. Damit das geht, brauche ich aber deine Stimme! Darum geh' am 9. Juni wählen, und stimme für ein sozial gerechtes Europa.

Setze am 9. Juni ein Zeichen für eine starke öffentliche Daseinsvorsorge!

thomas.kattnig@youunion.at

Ihre Stimme für die FSG von 13. bis 16. Mai 2024

Was Wertschätzung bedeutet

Wien zählt zu den lebenswertesten Städten der Welt. Das ist der harten Arbeit der vielen Kolleginnen und Kollegen in der Stadtverwaltung zu verdanken, die die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge in höchster Qualität erbringen. Sie arbeiten für das Wohl aller Menschen in Wien. Dafür verdienen sie Respekt und Wertschätzung!

Doch was bedeutet das Wort Wertschätzung in der Arbeitswelt? Für mich zeigt sie sich in fairen Gehaltsabschlüssen, angemessenen Gehältern, ausreichendem Personal sowie in attraktiven, gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen. Wertschätzung drückt sich aus in einer Vertrauens- und Feedback-Kultur, insbesondere in einem positiven Umgang mit Fehlern. Sie manifestiert sich vor allem aber in Veränderungsprozessen. Wenn Dienststellenleitungen zum Beispiel nicht primär auf teure, externe Beraterinnen und Berater setzen, sondern auf die Erfahrung und das Wissen der Kolleginnen und Kollegen. Ein wertschätzender Umgang ist auch dann gegeben, wenn die Dienstgeberin in der Medienarbeit die Persönlichkeitsrechte der Kolleginnen und Kollegen respektiert und schützt (S. 27).

Wir, die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FSG), stehen für Respekt und Wertschätzung! Konsequenz und beharrlich fordern wir im Dialog von der Dienstgeberin Lösungen: mehr qualifiziertes Personal und dringende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zum Beispiel mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten, flächendeckende Umsetzung der Altersteilzeit, Respekt sowie Schutz am Arbeitsplatz und Schutz vor Hitzestress im Innen- und



Manfred Obermüller
Vorsitzender
Hauptgruppe 1

BILD: © PHILIPP SCHUSTER/HGT

Außendienst. Wir fordern auch die Verbesserung der Gehälter im „Alt-System“! Als FSG bauen wir auf die traditionell starke Sozialpartnerschaft sowie auf den Dialog zwischen Politik, Dienstgeberin und Gewerkschaft. Nur so entstehen gute, tragfähige Lösungen.

Bei den kommenden Personalvertretungs-, Behindertenvertrauenspersonen- und Gewerkschaftswahlen am 16. Mai trete ich als Spitzenkandidat der FSG in der HG 1 an. Hinter mir steht ein thematisch breit aufgestelltes, vielfältiges Team, das Sie mit viel Kompetenz und Erfahrung in allen Themen der Arbeitswelt, aber auch bei privaten Herausforderungen, unterstützt – diskret, menschlich, lösungsorientiert. Wir sind für Sie da!

Je stärker die Unterstützung der FSG, desto eher ist gesichert, dass wir weiterhin eine starke, gestaltende Kraft bleiben. Deshalb bitte ich Sie um Ihre Unterstützung und Stimme an diesem 16. Mai. Nutzen Sie Ihr Recht zu wählen, stärken Sie damit die Demokratie! Setzen Sie mit Ihrer Stimme ein Zeichen für Respekt und Wertschätzung, für attraktive, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung – und wählen Sie die FSG!

Ganz nach unserem Motto „Stark durch Zusammenhalt“ werden wir dann auch künftige Herausforderungen gemeinsam meistern.

manfred.obermueller@wien.gv.at

Mehr qualifiziertes Personal und bessere Arbeitsbedingungen!

„Die Bediensteten der Stadt sind k

Über Respekt und Wertschätzung, mehr Dienstposten, Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen
Christian Meidlinger, Vorsitzender der younion, und Manfred Obermüller, Vorsitzender der

Zauner-Lohmeyer: Zwischen 13. und 16. Mai 2024 findet die Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahl 2024 statt. Was ist in der nun endenden Funktionsperiode in der HG1 bei den Gehältern gelungen, Manfred?

Obermüller: Wir haben in den vergangenen fünf Jahren Gehaltserhöhungen zwischen 25 und 28,5 Prozent verhandelt. Angesichts der immensen Teuerung und der hohen Inflation: Genial!

Christian, beim Thema Gehalt geht es auch immer wieder um die Weiterentwicklung des „Alt-Systems“. Inwieweit kannst du einen Ausblick geben?

Meidlinger: Wir sind gerade dabei, im Neu-System im Bedienstetengesetz die versprochene Evaluierung abzuschließen. Wenn wir neue Zielgrößen haben, dann schauen wir uns das „Alt-System“ an. Einiges ist offen: Gleichberechtigung bei Förderrichtlinien, auch bei den anrechenbaren Zeiten. Wir wissen, dass es hier einen Handlungsbedarf gibt.

Eine wachsende, zukunftsfähige Stadt braucht mehr Personal. Wie sieht die Situation in der HG 1 aus?

Obermüller: Generell beklagen wir einen Fachkräftemangel, vor allem im technischen und im elementarpädagogischen Bereich, in den Wiener Kindergärten. Es fehlen mehr als 600 Pädagoginnen und Pädagogen, die es derzeit auf dem Markt auch gar nicht gibt. Wir sind dran, gemeinsam Aus-



BILD: © GEORG WILKE/HAUPTGRUPPE 1

Manfred Obermüller (li.) und Christian Meidlinger: „Die FSG in der HG1 setzt sich für sichere und wertschätzende Arbeitsbedingungen sowie für angemessene Gehälter ein.“

bildungskonzepte für diese Bereiche zu schaffen und die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich zu erhöhen.

Christian, ist von Seiten der Dienstgeberin bei diesem Thema das nötige Bewusstsein da?

Meidlinger: Ja, davon bin ich überzeugt. 2019 haben wir bereits begonnen, darauf hinzuweisen. Und es ist uns gelungen, in guten sozialpartnerschaftlichen Gesprächen, vieles auf den Weg zu bringen. Wir haben die Zahl der in Ausbildung befindlichen jungen Kolleginnen und Kollegen in den Gesundheitsberufen auf 4.300 Personen nahezu verdoppelt. Die BAfEP 21 wird nicht nur umgebaut, sondern neu gebaut. Die

Ausbildungsplätze werden von 700 auf 1.000 aufgestockt. Wir haben Maßnahmen bei den Sozial- und Elementarpädagog*innen gesetzt und die Jugendstiftung „Job mit Ausbildung“ im Verwaltungsbereich ins Leben gerufen, das im sechsten Turnus mit mehr als 150 Personen läuft, das Programm werden wir auch für die Werkmeisterausbildung implementieren. Um nur einige Beispiele zu nennen.

Eine Forderung der FSG in der HG1 ist auch, Altersteilzeit flächendeckend umzusetzen.

Warum klappt das noch nicht so?

Obermüller: Die Stadt ermöglicht es, dass zwei Jahre vor dem Ausscheiden einer Kollegin

„Unsere Kolleginnen und Kollegen verdienen Respekt.“

Manfred Obermüller

ein Freiwild!“

zeit, Arbeitsbedingungen und Gehälter – ein Zukunftsgespräch mit der der Hauptgruppe 1 in der younion. Von Karin Zauner-Lohmeyer



gesunde und

oder eines Kollegen bereits eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger aufgenommen werden kann und dass damit der Wissenstransfer sichergestellt wird. Doch viele Dienststellen verweigern den Bediensteten die Altersteilzeit – aus Budgetgründen. Ich bekomme täglich Ruhestandsversetzungen von 60-Jährigen, die sagen: Ich würde eh noch gerne länger arbeiten, aber mir wird die Möglichkeit einer reduzierten Arbeitszeit nicht gegeben. So etwas ist sehr ärgerlich!

Meidlinger: Altersteilzeit muss flächendeckend realisiert werden! Leider entscheiden sich viele Abteilungen für die teuerste Lösung: Weil sie keine Altersteilzeit zu-

lassen, verlieren sie qualifizierte Mitarbeiter*innen mit 60 oder 61; die neuen Mitarbeiter*innen müssen auf dem freien Markt gesucht werden. Wenn niemand gefunden wird, wird die Expertise dann oft auch extern zugekauft. Das kostet richtig viel Geld! Wir brauchen nicht nur die Hände, sondern auch das Wissen in all den Bereichen, wo Bedienstete in Pension gehen. Wissenstransfer ist ein ganz großes Thema!

Die FSG in der HG 1 fordert: Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle im Magistrat der Stadt Wien. Gibt es da schon erste Ansätze?

Obermüller: Ja. Es gibt das Pilotprojekt „My Flexitime“, bei dem wir verschiedene Arbeitszeitmodelle ausprobieren, in mehr als zehn Dienststellen. Wir werden Mitte des Jahres das Projekt evaluieren und uns ansehen, inwieweit wir Erfahrungen für die Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle nutzen können.

Meidlinger: Von den 75.000 Gemeindebediensteten können nur ca. 12.000 flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen. Der Rest kann das nicht, denn es gibt Kundenverkehr, Öffnungszeiten, Schichten (etwa bei der Müllabfuhr, in Kindergärten, Spitälern, Straßenreinigung). Wir brauchen aber auch für diese Bereiche Modelle. Oft besteht dort der Wunsch, dass die Arbeitszeit verkürzt wird. Das müssen wir uns ansehen. Das wird in Wirklichkeit die große Herausforderung.

Durch den Klimawandel wird Hitze zum Problem. Die Gewerkschaft fordert Schutz vor Hitze-

stress. Gibt's erste Überlegungen von Seiten der Dienstgeberin?

Obermüller: Wenn es in der Innenstadt Temperaturen jenseits der 36 Grad Celsius hat, dann sind das gefühlt bis zu 46 Grad. Die Stadt muss Maßnahmen ergreifen, um Mitarbeiter*innen zu schützen, die im Außendienst unterwegs sind. Es stört mich, wenn ich in der Parkraumüberwachung über eine kurze Hose diskutieren muss. Das muss heute normal sein. Es muss möglich sein, dass sich die Kolleg*innen im Außendienst in der Mittagspause in klimatisierte Zonen zurückziehen können.

Meidlinger: Wir werden dort, wo es möglich ist, technische Infrastruktur einfordern, um ein erträgliches Raumklima zu schaffen. Zu fordern, bei 30 oder 32 Grad müsse hitzefrei für alle sein, oder es dürfe wegen Ozon nicht mehr im Freien gearbeitet werden, greift zu kurz: Was wäre, wenn wir im Gänsehäufel alle Badeaufseher*innen nach Hause schicken? Das ginge nicht!

Obermüller: Das möchte ich unterstreichen. Wo Leute außen arbeiten, oder Uniformen bzw. Dienstkleidung tragen müssen, haben wir laufend Beschwerden. Es ist ein Anpatzen: „Die sitzen da, die arbeiten nicht“, heißt es, „und das um unser Steuergeld.“ Die Dienstgeberin verwehrt teilweise den Rückzug in die Unterkünfte bzw. Diensträumlichkeiten. Aber wie ist das bei Parkraum-

**„Altersteilzeit muss flächendeckend realisiert werden.“
Christian Meidlinger**

Thema



BILD: © GEORG WILKE/HAUPTGRUPPE 1

Manfred Obermüller: „Wir fordern Maßnahmen gegen Hitzestress am Arbeitsplatz!“

überwachungsorganen, wenn sie in eine Gaststätte gehen, um sich auszuruhen? Sie werden dort angepöbelt, können nicht in Ruhe essen. Da haben wir ein Problem, das müssen wir lösen.

Was steht für die kommenden fünf Jahre auf der Agenda?

Obermüller: Es geht um dienstrechtliche Maßnahmen: altersgerechtes Arbeiten, Attraktivität für qualifiziertes Personal schaffen und darum, dass wir mehr Dienstposten bekommen. Es geht um Maßnahmen gegen Hitzebelastung, um die Besoldung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch bei der techni-

schen Ausstattung. Es gibt nun einen neuen IKT-Erlass, der das Synchronisieren mit privaten Geräten untersagt. Daher muss die Stadt auch für die entsprechende Ausstattung sorgen, ein Diensthandy und ein Laptop müssen zur Standardausrüstung werden. Jobticket und Essensmarken werden dann über eine App zur Verfügung stehen.

Meidlinger: Wir werden uns in den kommenden fünf Jahren auch verstärkt für den Schutz der Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Schutz vor verbalen und tätlichen Übergriffen. Bedienstete der Stadt sind kein Freiwild! Den Kindergarten leiten nicht die Eltern, die Diensterteilung der Müllabfuhr machen nicht die Bürger*innen, die sich im Stau über ein Müllauto beschweren. Wir wollen, dass die Namensschilder bei Kolleg*innen mit Kundenverkehr wegkommen. Es kann nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeit machen, angepöbelt und persönlich bedroht werden. Auch Bescheide sollten nicht mehr mit Namen unterfertigt werden. Anonymisierung schützt.

Obermüller: Dass Wien zu den lebenswertesten Städten der Welt zählt, ist das Ergebnis der harten Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen. Sie verdienen Respekt. Wir werden uns weiterhin mit aller Kraft für sichere, gesunde und wertschätzende Arbeitsbedingungen einsetzen.

chefredakteurin@fsg-hg1.at

„Den Kindergarten leiten nicht die Eltern!“

Christian Meidlinger

„Diensthandy und Laptop müssen zur Standardausrüstung werden.“

Manfred Obermüller



BILD: © GEORG WILKE/HAUPTGRUPPE 1

Christian Meidlinger: „Der Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor Übergriffen hat höchste Priorität.“

Querraunzer**Achtung:
ÖVP-Mogelpackung!**

Eine Lohnnebenkostensenkung für Unternehmen bis 2030 hat Kanzler Nehammer Anfang des Jahres angekündigt. Für die „arbeitende Mitte“ sei das eine probate Maßnahme – zur Entlastung, wie er sagte. Mit Wörtern wie „Standortqualität“ und mehr Netto-Einkommen soll uns ein X für ein U vorgemacht werden, uns eingetrichtert werden, mit geringeren „Lohnnebenkosten“ stiegen die Löhne und Gehälter. Arbeits- und Wirtschaftsminister Kocher hat für diese seltsame Theorie der höheren Gehälter sogar ein eigenes Wort kreiert: „Mehr-Netto-Automatismus“. Alles eine Schwindelnummer! Von einer Senkung der Lohnnebenkosten profitieren zunächst die Betriebe durch niedrigere Dienstgeberbeiträge. Ob dann freigewordene finanzielle Spielräume an die Mitarbeiter*innen weitergeben werden, oder in Investitionen bzw. in Gewinnausschüttungen fließen, bleibt jedem Unternehmen selbst überlassen. Dass der gesenkte Anteil der Lohnnebenkosten sich eins zu eins im Gehalt der Arbeitnehmer*innen wiederfindet, wie Kocher behauptet, ist alles andere als ein Automatismus. Das müsste erst verhandelt werden!

Nehammers dreiste Ankündigung ist ein Frontalangriff auf den Sozialstaat. Denn was steckt denn in den Lohnnebenkosten? Mit den Dienstgeberbeiträgen werden Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung finanziert. Wer diese Beiträge senken will, zieht dem Sozialstaat sukzessive den Teppich unter den Füßen weg. Schon eine ge-



Eine Lohnnebenkostensenkung werden wir bezahlen, die Arbeitnehmer*innen.

ringfügige Senkung der Beiträge summiert sich zu einem Fehlbetrag von Dutzenden Millionen Euro, manchmal auch weit über die 100-Millionen-Grenze hinaus. Dieses Geld wird dann in der Krankenversicherung fehlen. Oder in der Arbeitslosenversicherung. Oder in der Pensionsversicherung. Wer soll das dann alles bezahlen? Wir sind es, die das Loch stopfen, das durch die geringeren „Lohnnebenkosten“ aufgerissen worden ist!

In dem Ausmaß, in dem Unternehmen weniger zahlen, müssen wir Beschäftigte tiefer in die Tasche greifen. Denn es werden viele Sozial-

leistungen, wie Arbeitslosengeld, Leistungen der Krankenkasse etc., gekürzt werden müssen. Und die „Selbstbehalte“ bei medizinischen Behandlungen werden deutlich steigen. Schlichtweg, weil dem Staat das Geld für „Soziales“ fehlt! Wenn Nehammers Mogelpackung aufgeht, wird der Sozialstaat weiter demontiert, scheinchenweise. Eine erneute Umverteilung à la ÖVP. Geschickt bedient sie wieder einmal ihre Klientel, die „Wirtschaftstreiber*innen“ – ein Wahlzuckerl vor der Nationalratswahl. Wer die Mär von höheren Gehältern durch Lohnnebenkostensenkungen glaubt, wird für blöd verkauft. Hoch an der Zeit, dass wir solche Debatten als das entlarven, was sie sind: Unfug! Lassen wir uns nicht verschaukeln!

Wendelin

Algorithmen, Technostress und Selbstdisziplin

Warum die Personalvertretungen beim Thema Digitalisierung ganz besonders achtsam sein sollten, erklärt ÖGB-Experte Sebastian Klocker im Interview.

Zauner-Lohmeyer: Wo gibt es für Arbeitnehmer*innen Gefahren durch die Digitalisierung?

Klocker: Eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer zeigt, dass mehrheitlich nicht die Angst besteht, dass durch Digitalisierung Arbeitsplätze wegfallen, sondern dass Arbeitnehmer*innen überwacht werden. Fakt ist: Digitale Systeme erfassen Daten von Abläufen rund um die Uhr.

Und das birgt viele Missbrauchsmöglichkeiten!

Genau. Es werden Daten erzeugt, die es früher gar nicht gegeben hat. Und wir müssen uns fragen: Was passiert mit diesen Daten? Unter dem Deckmäntelchen der Effizienzsteigerung und Optimierung von Abläufen wird in vielen Unternehmen eine dauerhafte Überwachung befürchtet.

Was nicht erlaubt ist ...

Richtig! Die dauerhafte Überwachung von Menschen verletzt die Menschenwürde und ist somit verboten. Wenn ein digitales System die Menschenwürde auch nur berühren kann, ist es mitbestimmungspflichtig, es muss eine Betriebsvereinbarung geben. Gibt es keinen Betriebsrat, dann ist die Zustimmung einer und eines jeden nötig.

Digitalisierung führt auch zur Entgrenzung?

Ja, die gibt es, wenn von zu Hause gearbeitet wird. Oder, wenn die/der Vorgesetzte anruft, dann nimmt man das Telefonat halt doch lieber entgegen. Man muss

sich durchringen, am Abend die E-Mails eben doch nicht anzuschauen, – eine klare Grenze zu ziehen. Eine Frage der Selbstdisziplin. Die Personalvertretung muss den/die Arbeitgeber/in erinnern: Es braucht klare Regelungen – und die Klarstellung, dass Beschäftigte eben nicht dauernd erreichbar sind. Urlaub hat einen klaren Zweck – Erholung! Arbeitszeit ist Arbeitszeit, Freizeit ist Freizeit. Ausnahmen müssen klar vereinbart sein und abgegolten werden.



Welche gesundheitlichen Risiken haben durch Digitalisierung zugenommen?

Es gibt das Phänomen „Technostress“. Der tritt auf, wenn die Menschen mit neuen IT-Systemen zu tun haben, wenn sie überfordert sind. Andererseits kann es zu Arbeitsverdichtung kommen. Und schließlich kann die Autonomie der Arbeitnehmer*innen eingeschränkt werden. Ein Algorithmus gibt den Takt vor. Technostress beeinträchtigt die Gesundheit.

Wie viele Arbeitsplätze gehen an die Digitalisierung verloren?

Pauschal lässt sich das nicht sagen. Es gibt Studien, die davon ausgehen, dass etwa 60 Prozent von künstlicher Intelligenz betroffen sind und sich Berufsbilder dementsprechend verändern werden.

Mit „Microsoft 365“ wird das Büro in die Cloud verlagert. Welche Gefahren lauern in der Cloud?

Wir haben es mit einem Monopolisten zu tun, und so gut wie jede Tätigkeit eines Unternehmens wird mit Microsoft in Verbindung stehen: Betriebssystem, E-Mails, Datenablage. Es mangelt bei Microsoft an Transparenz, was mit den Daten passiert. Im Hintergrund werden Daten gesammelt, auch für eigene Zwecke. Diese Systeme sind so komplex und unterliegen permanenten Änderungen. Update jagt Upgrade. Sehr problematisch.

Welche Folgen könnten solche Cloud-Lösungen für ein Unternehmen haben?

Es geht um Souveränität: Liefert sich das Unternehmen einem Monopolisten aus? Wie ist der Schutz der kritischen Infrastruktur gewährleistet? Wo werden die Unternehmensdaten gespeichert?

Stichwort Künstliche Intelligenz: Welche Bedenken gibt es?

Eines vorweg: Es gibt nicht die eine KI, sondern unterschiedliche Anwendungen für verschiedene Zwecke. ChatGPT ist ein generatives KI-Modell mit einem



BILDER © GEORG WILKEHAUPTGRUPPE 1

Die Angst, überwacht zu werden, sei die größte Sorge der Arbeitnehmer*innen beim Thema Digitalisierung, sagt Sebastian Klockner

Sprachmodell. In der Produktion braucht es meist andere Systeme wie Bildsensoren oder Mustererkennung. Erinnern wir uns: Vor zehn Jahren gab es den Hype um autonom fahrende Autos. Durchgesetzt hat sich das nicht, die Systeme sind viel komplizierter und viel fehleranfälliger als gedacht.

Wie sieht deine Bilanz zur KI aus?

Ähnlich wie bei Digitalisierung und Automatisierung: Natürlich

geht es darum, dass menschliche Arbeit in Konkurrenz zur Maschine steht. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist wichtig, dass wir da ein Stück vom Kuchen mitnehmen können, die Produktionsgewinne also gerecht verteilt werden. Sehr kritisch zu betrachten sind KI-Bereiche, in denen die Maschine vorgibt, was zu tun ist; wo es also um die Autonomie geht. Möglicherweise wird künftig weniger selbst geschrieben werden;

es wird mehr darum gehen, von der KI geschriebene Inhalte auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

Wie sieht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin im Zeitalter der Digitalisierung aus?

Arbeitgeber*innen müssen ihrer Unterweisungspflicht nachkommen. Die Mitarbeiter*innen müssen abgeholt und mitgenommen werden. Nur so kann Digitalisierung gelingen, auch eine Frage der Firmenkultur. Eine Schere tut sich auf: Es wird über den Mangel an Fachkräften gejammert, aber niemand bildet sie aus. Man muss nach vorne schauen und die Mitarbeiter*innen dort abholen, wo sie sind.

chefredakteurin@fsg-hg1.at

Kompetenzzentrum Arbeit und Technik im ÖGB

Im Jänner 2023 hat der ÖGB in enger Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer das Kompetenzzentrum Arbeit und Technik eingerichtet. Es ist mit zwei Expert*innen besetzt: **Sebastian Klockner** und **Adele Siegl**. Das Kompetenzzentrum hat eine klare Mission: die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen bei der Einführung neuer IT-Systeme zu unterstützen. Es bearbeitet vier Handlungsfelder: Vernetzungsarbeit mit den Fachgewerkschaften und Arbeiterkammern; die Mitarbeit bei der Beurteilung von Gesetzesvorhaben und Strategien - national und auf EU-Ebene; Technik- und Datenschutzberatung sowie die Unterstützung bei der Einführung neuer Technologien. Und schließlich Ausbau des Bildungsangebots zum Thema Digitalisierung.

„Arbeitszeit ist Arbeitszeit, Freizeit ist Freizeit.“

Sauberkeit, Ordnung und Sicherheit in **Wiens Schulen**

Rund 600 Schulwart*innen und 510 Raumpfleger*innen bzw. Küchenmitarbeiter*innen sorgen für einen reibungslosen, effizienten Schulbetrieb. Sie tragen täglich dazu bei, dass sich alle in der Schule wohl fühlen.

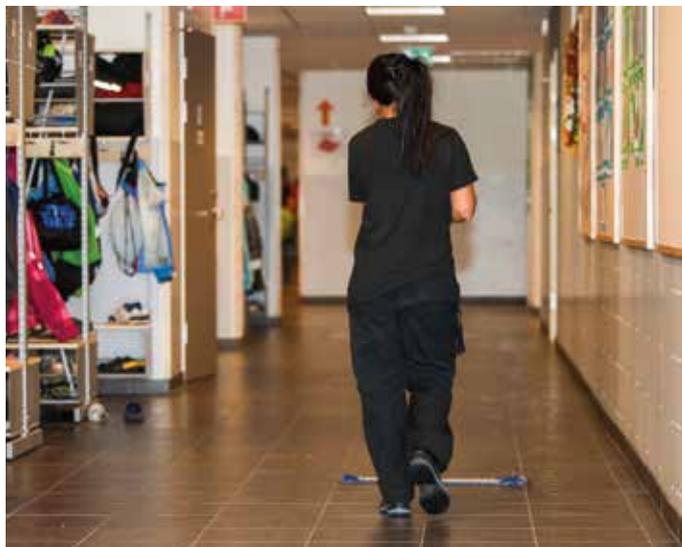


BILD: © SYMBOLFOTO.SHUTTERSTOCK/SUSI.HJ

Neben den täglichen Reinigungsarbeiten sind in den Ferien umfangreiche Grundreinigungsarbeiten nötig

Ihre Arbeit ermöglicht es, dass Lehrpersonal, Schüler*innen sowie alle anderen Schulmitarbeiter*innen in einer sauberen, hygienischen Umgebung arbeiten und lernen können. Das fördert nicht nur das Wohlbefinden, sondern trägt auch zu einem positiven Gesamtbild der Schulen bei.

Vielfältige Kompetenzen

Schulwart*innen haben eine breite Palette von Verantwortlichkeiten, damit ein reibungsloser, aber auch sicherer Schulbetrieb gewährleistet ist. Dazu gehören zum Beispiel die Betreuung der technischen Anlagen und das gewissenhafte Führen von Kontrollbüchern. Sie sind auch wichtige Ansprechpartner*innen für alle Bauvorhaben, ihre Aufgaben als Brandschutzwart*innen sind für die Sicherheit am Schulgelände unverzichtbar. Zur Förderung einer kooperativen Atmosphäre im Schulbetrieb arbeiten sie eng mit der Schulleitung und dem Lehrpersonal zusammen.

Zu wenig Personal führt immer wieder zu vielen belastenden Mehr- bzw. Überstunden in der MA 56. Um die große Arbeitsbelastung zu reduzieren, haben wir als Arbeitnehmer*innenvertretung eine bessere Vertretungsregelung für unsere Kolleg*innen ausgehandelt, die bald finalisiert werden wird. Außerdem fordern wir die Besetzung der offenen Planposten sowie neue Arbeitsgeräte.

werner.wohlfahrt@wien.gv.at



BILD: © GEORG WILKE/HGT

Werner Wohlfahrt
Vorsitzender DA 124 -
Wiener Schulen -
Wartung & Service

In den 385 Schulen der Stadt Wien ist jeweils eine Person, der/die Schulwart/in, für die allgemeine Sauberkeit und Ordnung im Schulgebäude sowie auf dem dazugehörigen Schulgelände verantwortlich. Zu den Aufgaben gehören unter anderem die Reinigung und Instandhaltung der Klassenräume, Sanitäranlagen, Flure und Außenbereiche, aber auch die Überwachung der Sicherheitseinrichtungen sowie kleinere Reparaturarbeiten. Oft sind sie Ansprechpartner für Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern bei Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit der

Instandhaltung und Sauberkeit der Schule.

Zahlreiche Aufgaben

Auch die Raumpfleger*innen spielen eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung der Sauberkeit im Schulgebäude. Zu ihren Aufgaben gehört die tägliche Reinigung von Klassenräumen, Büros, Sanitäranlagen, Fluren und anderen öffentlichen Bereichen. Sie sorgen dafür, dass die Räume ordentlich und einladend sind, indem sie Staub entfernen, Böden wischen, Müll entsorgen und die Oberflächen gründlich reinigen. Damit tragen Raumpfleger*innen auch zum Werterhalt des Schulgebäudes bei, indem sie auf die ordnungsgemäße Pflege und Reinigung der Einrichtungen achten.

Schulwartinnen und Schulwarte sind im Schulbetrieb unverzichtbar!

Für die Menschen dieser Stadt im Einsatz

Die Kolleginnen und Kollegen der MA 67 - Parkraumüberwachung sind sich einig: „Uniformiert im Dienst der Stadt unterwegs zu sein heißt, mich für die Menschen meiner Lebensstadt in den Dienst zu stellen.“

Es ist Mittwoch. Für Zdravko und Mahmoud beginnt der Dienst wie viele andere zuvor. Sie sind in Wien-Brigittenau unterwegs, kontrollieren die Einhaltung der Straßenverkehrsordnung sowie die Parkometerabgabeverordnung, als ihnen völlig aufgelöst ein junges Mädchen mit ihrem Handy hinterherläuft. Darauf steht: „Schwester ohnmächtig, brauchen Hilfe!“

Beide reagieren sofort. Während Zdravko umgehend die Wiener Rettung verständigt, läuft Mahmoud mit dem etwa 12-jährigen Kind in die Wohnung von deren Eltern. Die Familie befindet sich im Wohnzimmer, am Boden liegt die große Schwester. Die Mutter kniet, den Kopf des Kindes am Schoß. Das Mädchen zeigt keine Lebenszeichen mehr – und Mahmoud beginnt sofort mit der Herzmassage. Zdravko wiederum versucht, die anwesende Familie zu beruhigen. Die Rettung trifft nach wenigen Minuten ein. Hat das Mädchen Medikamente genommen, gibt es Befunde oder Erkrankungen?

Erste Hilfe

Mahmoud kann helfen. Er spricht und versteht arabisch. Er kann übersetzen und hilft so, die Sprachbarriere zu überwinden. Zdravko, mit seinem großen Herzen für die Menschen, kümmert sich weiter um die Kleinen. Nach etwa einer halben Stunde gibt der Notarzt Bescheid: Das Mädchen kann abtransportiert werden, die



Mahmoud Sayed (links im Bild) und Zdravko Lechner waren in der Brigittenau Retter in der Not

ersten Hilfsmaßnahmen sind vorüber, das Kind wird in ein Spital gebracht.

Ein gutes Gefühl

Wenn die beiden Kollegen heute an diesen Mittwoch zurückdenken, dann versichern sie, dass es einerseits ein sehr gutes Gefühl war, helfen zu können. Aber – vor allem aufgrund der Jugend der hilfebedürftigen Person – es war auch eine sehr herausfordernde Situation. Mit den Kolleg*innen und Vorgesetzten darüber sprechen zu können, war ihnen eine echte Hilfe. Leider wissen sie bis heute nicht, ob ihre geleistete

Hilfe erfolgreich war. Jedes Mal, wenn sie in der Gegend ihrer Arbeit nachgehen, denken sie an das Mädchen und hoffen, dass es ihm gut geht. Und beide betonen: „Ja, wir sind eben nicht nur für die Erhöhung der Verkehrssicherheit und die Einhaltung von Regeln in dieser Stadt unterwegs, sondern sind ebenso für die Bevölkerung mit ganzem Herzen im Einsatz.“

elias.haddad@wien.gv.at



Elias Haddad
Gewerkschaftsvertreter im DA 117 - Parkraumüberwachung

Mit der Lebensretter-App konnten wir vielen Menschen helfen!

Recht auf Sicherheit wichtiger denn je

Schon 2019 haben wir über die Aggressionen und körperlichen Angriffe berichtet, denen Kolleg*innen ausgesetzt sind - bei der Parkraumüberwachung, der Rettung und beim Verwaltungsgericht Wien.



BILD: © PETRA SPOLIA/ING1

Maria Rotter
DA 126 - Vorsitzende
Verwaltungsgericht
Wien

Aus Sicherheitsgründen ist beim Verwaltungsgericht Wien seit Ende 2014 der Zutritt nur mehr durch eine Sicherheitsschleuse wie auf Flughäfen möglich. Es erstaunt gehörig, was bei den umfassenden Kontrollen alles zu Tage kam: Personen, die das Gericht aufsuchten, hatten nicht nur Scheeren oder Messer, sondern auch Schlagstöcke, Würgehölzer und in Einzelfällen sogar Schusswaffen bei sich.

Fünf Jahre und mehrere gesellschaftliche und politische Krisen später zeigt sich – wie zu erwarten – keine Verbesserung der Lage: Die Anzahl der beim Zutritt zum VGW vorgefundenen gefährlichen Gegenstände ist seit Jahren zwar zahlenmäßig in etwa gleichgeblieben, doch die Gefährlichkeit der Gegenstände hat sich dramatisch erhöht: Waren es früher etwa zehn abgenommene Schusswaffen pro Jahr, mussten 2023 mehr als fünf Mal so viele Schusswaffen abgenommen werden!

Auch verbale Aggressionen ...

Aber nicht nur unmittelbare körperliche Aggressionen, sondern auch ins Persönliche gehende Verbalattacken haben in den letzten Jahren beachtlich zugenommen. Durch die Verbreitung im Internet werden diese einem unbe-



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/IRAKENIMAGES.COM

Mitarbeiter*innen müssen vor - unmittelbaren und digitalen - Übergriffen geschützt werden

schränkten Personenkreis zugänglich: Richter*innen wurden in den Google-Rezensionen zum Verwaltungsgericht Wien persönlich und namentlich diffamiert, es war von „Juristenungeistern“ die Rede, Richter*innen wurden in Zusammenhang mit „dem Naziregime“ gestellt. Die Arroganz eines namentlich genannten Mitglieds des Verwaltungsgerichts Wien wird als beträchtlich bezeichnet, die Richter könnten „treiben, was sie wollen“, wurde gepostet.

... nehmen stark zu

Aufgrund des von der Personalvertretung geforderten Einschreitens konnte zwar in einigen Fäl-

len die Löschung solcher Postings erreicht werden. Doch die zur Verfügung stehenden Mittel reichen nicht aus, um solcher Verbalattacken Herr zu werden. Darum sollte unter anderem die Nennung der vollständigen Namen in dienstlichen E-Mail-Adressen möglichst rasch beendet werden, aus denen leicht Rückschlüsse auf private Telefonnummern und sogar Wohnadressen gezogen werden können. Die persönliche Sicherheit der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien muss sowohl im dienstlichen als auch im privaten Bereich größtmöglich geschützt werden!

maria.rotter@vgw.wien.gv.at

Die Kolleg*innen brauchen mehr Schutz in schwierigen Zeiten!

Der Reformprozess der MA 35 ist auf gutem Weg

Wien ist die am stärksten wachsende Gemeinde Österreichs. Die Kolleg*innen bearbeiten jährlich etwa 150.000 Anträge, die Abteilung kämpfte vor allem mit einer medialen Angriffswelle inklusive Mitarbeiter*innen-Bashing.



BILD: © STADT WIEN/ LUKAS FUCHS

Neue Meilensteine der Einwanderungs- und Staatsbürgerschaftsabteilung

Die Mitarbeiter*innen der MA 35 waren in den letzten Jahren mit massiven medialen Desinformationskampagnen konfrontiert. Neben den Missständen in der Struktur der Behörde sind einige Umstände der Tatsache geschuldet, dass die MA 35 als Hoheitsbehörde ein Bundesgesetz vollzieht und die Vorgaben der Bundesregierung einzuhalten hat. Die durchgehende Überlastung der Kolleg*innen, die fehlende Digitalisierung und die massiven öffentlichen Anfeindungen haben den Arbeitsalltag der Kolleg*innen erheblich erschwert. Der fehlende politische Rückhalt nach der (meist) subjektiven Berichter-

stattung einiger Boulevard-Blätter war für die gesamte Situation nicht förderlich.

Reformen unumgänglich

Im Rahmen des Reformprozesses forderten die Hauptgruppe 1 und der Dienststellenausschuss 103 bei einem Runden Tisch mit Vizebürgermeister Wiederkehr nachhaltige Maßnahmen zur effektiven Entlastung sowie zum Schutz der Kolleg*innen: eine personelle Aufstockung und mehr politischen Rückhalt. Der ausdrückliche Wunsch der Kolleg*innen nach einem respektvollen, gewalt- und angstfreien Arbeiten war und ist eines der größten Ziele im Reformprozess.

Mit Eröffnung des „Business Immigration Office“ im August 2021 konnte ein One-Stop-Shop für Fachkräfte aus Drittstaaten eingerichtet werden. Im selben Jahr ging das telefonische Servicecenter in Betrieb, dazu wurden neue Kolleg*innen aufgenommen und eingeschult. Weiters wurde eine komplette Neuausrichtung der Behörde hinsichtlich Kund*innenfreundlichkeit, Service sowie Digitalisierung eingeleitet, und die Struktur der gesamten Abteilung neu aufgestellt. Damit konnte die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Verfahren im Bereich der Einwanderung um ca. ein Drittel reduziert werden.

Dennoch beträgt die Wartezeit auf einen Erstgesprächstermin im Bereich der Staatsbürgerschaft derzeit fast ein Jahr. Dieser ersetzt jedoch nicht den Antragstellungstermin, auf den nochmals ein Jahr gewartet werden muss. Parallel haben sich die Anfragen für Antragstellungen mehr als vervierfacht, die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen ist weiterhin äußerst hoch. Als erster Schritt wurden weitere 105 Dienstposten für die MA 35 ausverhandelt. Ein Tropfen auf den heißen Stein – denn eines ist sicher: Wien wächst auch durch Zuwanderung stetig weiter.

romana.zeilinger@wien.gv.at

Es wird weitere Verbesserungen brauchen!

Ausbildungsoffensive 2024

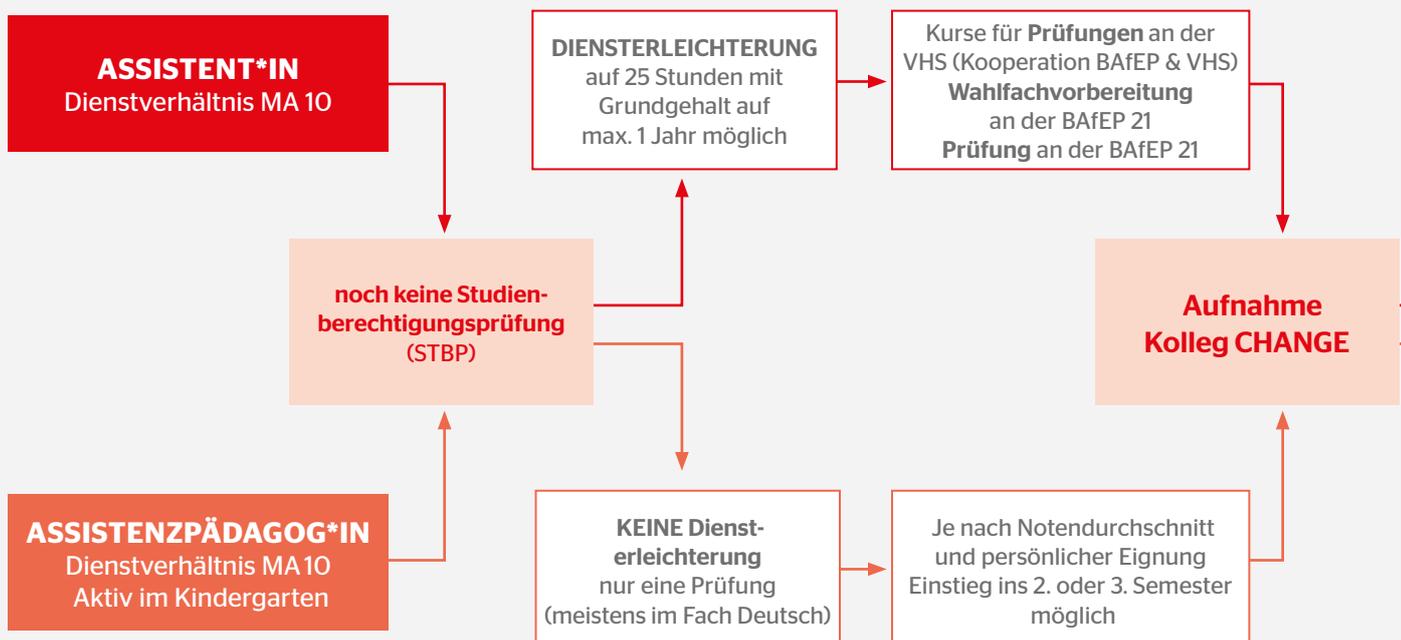
Die MA 10 hat entschieden: Wenn das erforderliche Fachpersonal am Arbeitsmarkt nicht verfügbar ist, muss es intern ausgebildet werden. Das bewährte „Pick Up“-Modell wird wieder aufgenommen.

Wir wissen: Die primären Anliegen unserer Mitarbeiter*innen sind ein sicherer Arbeitsplatz und dass sie während einer Weiterbildung keine Gehaltseinbußen hinnehmen müssen. Dank des WAFF konnte eine Vereinbarung getroffen werden, die Kolleg*innen bei den Kosten der Studienberechtigungsprüfung zu entlasten. Den Restbetrag übernimmt für Gewerkschaftsmitglieder die younion. Die Daseinsgewerkschaft. Die Dienststelle wird die Einzelheiten in Form von FAQs bereitstellen.



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/OKSANA KUZMINA

Für den Zugang zur Ausbildung gibt es mehrere Varianten:



Seit Jahresbeginn führen wir intensive Gespräche mit der Dienststelle, um ein umfassendes Besoldungspaket für das Personal an den Kindergarten-, Hort- und Campusstandorten zu entwickeln. Unser Ziel ist es, die Leistung angemessen und den täglichen Anforderungen entsprechend zu entlohnen.

Nachsichten (Assistent*innen, Assistenzpädagog*innen, Elementarpädagog*innen):

Die Herausforderungen des Personal Mangels werden uns in den kommenden Jahren weiter begleiten, insbesondere im Hinblick auf die Nachsichten.

Wir fordern: Wenn Assistent*innen oder Assistenzpädagog*innen als Elementarpädagog*innen verwendet werden, oder wenn Elementarpädagog*innen als inklusive Elementarpädagog*innen tätig sind, muss dies entsprechend bezahlt werden!

Erschwerniszulage analog dem Nebengebührenkatalog (Assistenzpädagog*innen):

Assistenzpädagog*innen sind die einzige Berufsgruppe an den Kindergarten-, Hort- und Campusstandorten, die in integrativen, Integrations- oder heilpädagogischen Gruppen keine Erschwerniszulage erhalten.

Wir fordern: Erschwerniszulage auch für Assistenzpädagog*innen!

Erhöhung der Funktionsbewertung im Wiener Bedienstetengesetz (Assistenzpädagog*innen):

Die Funktionsbewertung der Assistenzpädagog*innen ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zu niedrig angesetzt.

Wir fordern: eine angemessene Erhöhung der Funktionsbewertung der Assistenzpädagog*innen.

Erhöhung der Dienstzulage (inklusive Elementarpädagog*innen):

Die Dienstzulage muss an den Wert des Wiener Bedienstetenge-

setzes angeglichen werden, denn die gleiche Tätigkeit wird hier unterschiedlich besoldet.

Wir fordern: Erhöhung der Dienstzulage für alle inklusiven Elementarpädagog*innen!

Erhöhung der Dienstzulage (Leiter*innen):

Immer mehr Campusstandorte werden gebaut, mit bis zu 16 Gruppen.

Wir fordern: Erhöhung der Dienstzulage auf zusätzlich 8–12 Gruppen und auf 12–16 Gruppen.

Vertretungszulage ab dem ersten Tag (Stellvertretungen der Leiter*innen):

Die Vertretungszulage wird in der alten Besoldung nur bei tatsächlicher Abwesenheit der Leitung ausbezahlt.

Wir fordern: Vertretungszulage ab dem ersten Tag und ohne Unterbrechung!

julia.fichtl@wien.gv.at

margit.pollak@wien.gv.at



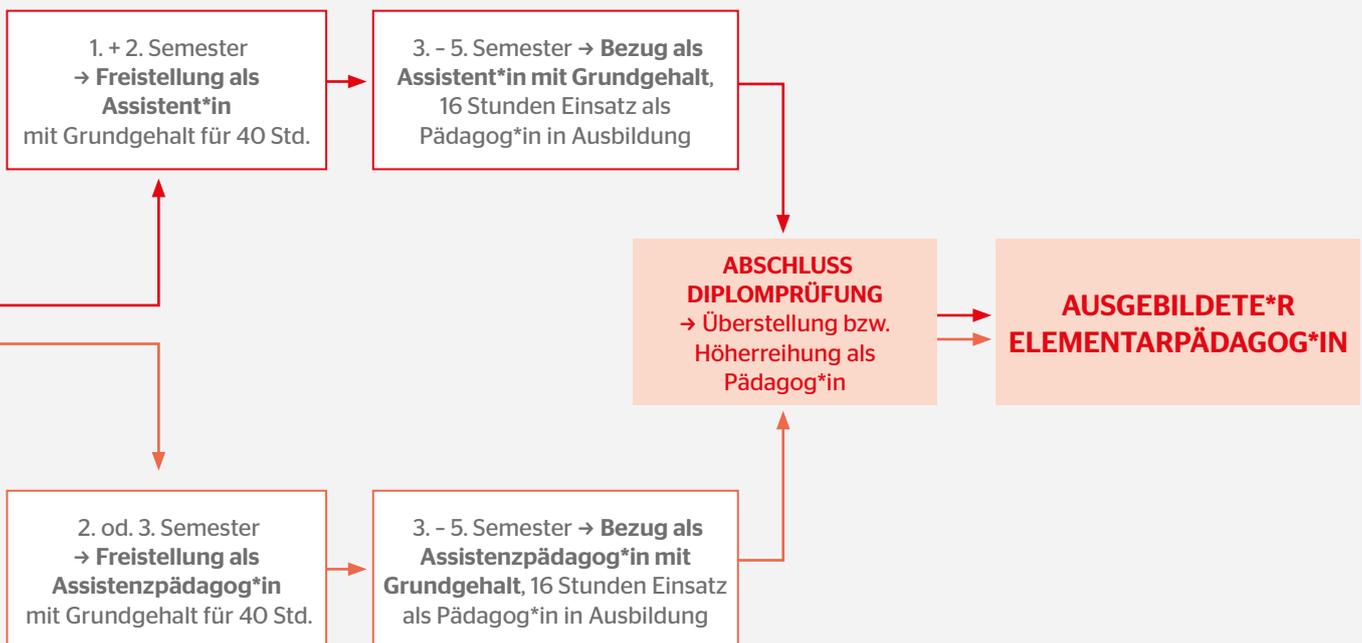
BILD: © PETRA SPOLAJ/HG 1

Julia Fichtl
Referentin für
Dienstrecht



BILD: © PETRA SPOLAJ/HG 1

Margit Pollak
Vorsitzender-
Stellvertreterin
Hauptgruppe 1



Personalvertretungs-, Behindertenvertrauens- personen- und Gewerkschafts- wahlen 2024, 13. bis 16. Mai

FSG-HG 1 - FORDERUNGSKATALOG 2024-2029



Flächendeckende Umsetzung der Altersteilzeit

Die Arbeitszeit zu reduzieren, das wünschen sich viele ältere Kolleginnen und Kollegen. Attraktive Unternehmen bieten daher **Altersteilzeitmodelle** an. Damit gelingt es, dass die Erfahrung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen verbleibt und ermöglicht gleichzeitig, dass sich die betroffenen Kolleginnen bzw. Kollegen allmählich an den bevorstehenden Ruhestand gewöhnen. Von dieser Übergangsphase profitieren beide Seiten – die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter und das Unternehmen. So gelingt es, die Nachfolgerin bzw. den Nachfolger gut einzuschulen. Das ist Sinn und Zweck der Altersteilzeit. **Wir fordern: Die Altersteilzeit im Magistrat der Stadt Wien flächendeckend umsetzen. Jetzt!**

Flexible Arbeitszeit- modelle

Sich den Tag selbst einteilen zu können und weniger fremdbestimmt zu sein, das ist ein großer Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen. In Zeiten der Digitalisierung lässt sich dieser auch immer öfter realisieren. **Flexible Arbeitszeiten** sind heute angesagter denn je – vor allem bei Kolleginnen und Kollegen mit privaten Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Familienmitgliedern etc.) oder bei jenen, die nebenbei auch noch eine Ausbildung machen. Ohne Flexibilität wirken Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber heute rückständig. Wer auf dem heiß umkämpften Arbeitsmarkt attraktiv sein will, muss flexible Arbeitszeiten anbieten. **Wir fordern: Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle im Magistrat der Stadt Wien!**

Weiterentwicklung der Gehalts- systeme

Faire Löhne sicherzustellen und bestehende **Gehaltssysteme weiterzuentwickeln** – all das ist für eine wachsende Organisation, wie die Stadt Wien, unerlässlich und gehört zu den Kernbereichen einer verantwortungsvollen und sozialen Personalpolitik. Dies ist insbesondere ein Gebot der Stunde, weil prognostiziert wird, dass Wien auch in den kommenden Jahren weiter wächst. Bald werden deutlich mehr als zwei Millionen Menschen in dieser Stadt leben. Eine Arbeitgeberin, die hohe Anforderungen an die Be-
diensteten stellt, muss diese nicht nur im neuen, sondern auch im alten Gehaltsschema entsprechend abbilden. **Wir fordern: Das alte Gehaltsschema im Magistrat muss weiterentwickelt werden!**



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/PROSTOCKSTUDIO

Zusätzliches Personal

Eine wachsende, zukunftsfähige Stadt braucht **mehr Personal**. Schon heute fehlen in manchen Bereichen viele Kolleginnen und Kollegen. Bis 2030 benötigt die Stadt rund 21.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Vor dem Hintergrund der Klimakrise und der wachsenden Bevölkerung steigen auch die Anforderungen an die öffentliche Daseinsvorsorge insgesamt. Wie zum Beispiel in den Bereichen leistbares, klimafittes Wohnen, klimaneutrale Energieversorgung, Gesundheit, Pflege, Kinderbetreuung, Freizeitmöglichkeiten, Mobilität und vieles mehr. **Wir fordern: Zusätzliches, qualifiziertes Personal für die öffentliche Daseinsvorsorge!**

Sicherheit und Respekt

Jeder Mensch will wertschätzend und respektvoll behandelt werden. So auch unsere Kolleginnen und Kollegen. Beschimpfungen, Bedrohungen, Abwertungen und Tätlichkeiten haben am Arbeitsplatz nichts verloren! Die Stadt Wien ist als Arbeitgeberin gesetzlich dazu verpflichtet, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein **sicheres Arbeitsumfeld** zu garantieren. Wir brauchen im Magistrat der Stadt Wien dringend Maßnahmen, um auch die Privatsphäre der Bediensteten noch besser zu schützen. **Wir fordern: Die Möglichkeit der Anonymisierung der Namen unserer Kolleginnen und Kollegen in der Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden!**

Hitzestress vorbeugen

Die Klimakrise ist eine Herkulesaufgabe und fordert sowohl die Arbeitgeberin als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer massiv heraus. Hitzebelastungen werden künftig häufiger auftreten und unseren Kolleginnen und Kollegen immer größere Probleme bereiten. Daher sind präventive **Maßnahmen gegen Hitzebelastung** im Innen- und Außendienst unerlässlich. Wie zum Beispiel Schutzmaßnahmen wie Beschattung und Klimatisierung sowie ein Bewusstsein für das richtige Verhalten bei Hitzestress. Nur so bleiben die Kolleginnen und Kollegen leistungsfähig und gesund. **Wir fordern: Schutz vor Hitzebelastung im Innen- und Außendienst!**



Zukunft gemeinsam gestalten

Die Stadt Wien wagt mit unserer Unterstützung einen mutigen Schritt in die Zukunft – für die Lehrausbildung von morgen.



BILD © CARDES PRODUCTION

v.l.n.r.: Chiara Paluselli, Christian Spitzer, Sarah Popernitsch, Viktoria Herman, Isadora De Godoy Graf Schreiber, Philip Böcskór

Angesichts einer sich rapide verändernden Welt – geprägt von technologischer Innovation, demografischen Verschiebungen und einem dynamischen Wirtschaftswandel – nimmt die Stadt Wien die Herausforderung an, ihre Lehrausbildung neu zu gestalten.

Zu Beginn des Jahres 2023 trat die Stadt Wien unter der Führung von Stadtrat Jürgen Czernohorszky in eine neue Ära ein und startete den „Strategieentwicklungsprozess zur Modernisierung der Lehrausbildung“.

Digitale Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle!

In diesem Projekt spielt die Gewerkschaft eine Schlüsselrolle. Denn durch unsere Teilnahme wurde der Dialog zwischen den verschiedenen Interessengruppen bereichert – ein Musterbeispiel, auch für sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit. Wir haben die Stimmen und Bedürfnisse der Lehrlinge eingebracht und mitgeholfen, einen Masterplan zu formen, der die Lehrausbildung in Wien revolutionieren wird.

Innovative neue Wege

Was macht diesen Masterplan so faszinierend? Er skizziert konkrete Schritte zur Anpassung der Ausbildungsstrukturen und Lehrmethoden an aktuelle Erfordernisse in der Arbeitswelt. Damit wird nicht nur die Wichtigkeit einer starken Ausbildungskultur unterstrichen, sondern der Fokus

vor allem auf den zielgerichteten Kompetenzerwerb der Lehrlinge gelegt. Mit dem neuen Ausbildungsprogramm werden außerdem gezielte Anreize gesetzt, um qualifizierte Fachkräfte langfristig an die Stadt zu binden.

Diese entscheidenden Veränderungen werden nicht nur für eine Anpassung an die gegenwärtigen Herausforderungen sorgen, sondern den Blick auch fest auf die Zukunft richten. In einem sich stetig wandelnden Arbeitsmarkt werden so die Weichen gestellt, damit unsere Lehrlinge bestens vorbereitet und mit allem ausgestattet sind, um die Stadt von morgen aktiv mitzugestalten.

Kompetenzen für die Zukunft

Jetzt geht es in die nächste Phase: die Umsetzung des Strategiepapiers. In diesem Projekt wird das umfangreiche Konzept mit 70 Maßnahmen pilotiert. Beim bevorstehenden Startworkshop werden wir gemeinsam mit der Dienstgeberin die Ausgangssituation analysieren und wichtige Grundlagen sowie Zuständigkeiten für eine erfolgreiche Durchführung festlegen. Dabei werden wir uns auch dafür einsetzen, dass die Lehrausbildung in Zukunft einen starken Fokus auf die persönliche sowie berufliche Entwicklung jeder und jedes Einzelnen legt. Bleiben Sie also gespannt, wie die Stadt Wien die Lehrausbildung neu erfindet und welche spannenden Entwicklungen auf die Stadt zukommen.

sarah.popernitsch@youunion.at

Stillstand in der Frauenpolitik!

Österreichs Frauenpolitik liegt in Agonie - die mediale Aufmerksamkeit für frauenpolitische Themen hat aufgrund der überhandnehmenden Gewalttaten gegen Frauen stark abgenommen.

Sieben Femizide und 13 Mordversuche bzw. schwere Gewalttaten gegen Frauen bis Mitte März in Österreich. In keinem anderen Land Europas gibt es so viele Frauenmorde, begangen von ihren Partnern, Ex-Partnern und männlichen Familienmitgliedern, wie in Österreich. Unsere Frauenministerin Susanne Raab ist allerdings davon überzeugt, dass Österreich ein gut ausgebautes, ausreichendes Gewaltschutzsystem hat. Expert*innen verweisen aber nachdrücklich darauf, dass das derzeitige Gewaltschutzbudget nicht ausreicht, um männliche Gewalt in Österreich in den Griff zu bekommen. Es braucht echten Gewaltschutz. Informationskampagnen sind wichtig, aber sie werden nicht ausreichen. Es braucht ein gesellschaftliches



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/FIZIKES

Umdenken, ein Hinsehen und nicht Wegsehen.

Wir alle dürfen Gewalt nicht tolerieren, jede Gewalttat ist eine zu viel. Es ist mehr als beschämend, für eines der wohlhabendsten Länder fordern zu müssen: Österreich muss ein sicheres Land für Frauen werden.

Wien ist anders

Wien geht einen anderen Weg. Bei einem Treffen mit Gewaltschutzexpert*innen und Polizei erklärte Bürgermeister Michael Ludwig gemeinsam mit Vizebürgermeisterin und Frauenstadträtin Kathrin Gaál es zum obersten Ziel, dass sich jede Frau und jedes Mädchen in Wien sicher fühlen soll. Beim Thema Gewaltschutz sei es wichtig, dass alle an einem

Strang ziehen. Das bereits dichte Gewaltschutz- und Sicherheitsnetz für Frauen in Wien wird konstant erweitert.

Kein Platz für Gewalt

Frauen haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Und sie haben das Recht auf ein gewaltfreies Leben. Neben Vereinbarkeitsfragen und Lohngerechtigkeit ist das Recht auf Gewaltlosigkeit im privaten wie im öffentlichen Leben eines der vordringlichsten Probleme, das wir für ein unabhängiges, selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben brauchen.

regina.mueller@wien.gv.at

**Österreich muss ein sicheres
Land für Frauen werden!**

**Fünf Wiener
Frauenhäuser und der
24-Stunden-Frauen-
notruf sind rund um
die Uhr erreichbar
01-717 19
(mehrsprachig).**

Effektiver Gewaltschutz ist Präventions- und Täterarbeit. Männerberatung in Wien umfasst Anti-Gewalt-Trainings und -Therapien, Gewaltprävention in der Jugendarbeit oder auch die Therapie von Straftätern.



BILD: © PETRA SPIOLA/HGT

Regina Müller
Frauenvorsitzende
sowie Referentin für
Diversität

BVP-Wahlen

13. bis 16. Mai

Mit dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und den Behindertenvertrauenspersonen (BVP) haben Menschen mit Behinderung eine starke Unterstützung zur Durchsetzung ihrer Interessen am Arbeitsplatz.



BILD: © GEORG WILKE/MG

Bernhard Radl
Vorsitzender-
Stellvertreter
der Behinderten-
vertrauenspersonen

Um den Kriegsversehrten nach dem Ersten Weltkrieg einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, wurden in den Jahren 1915 und 1916 amtliche Landesstellen zur Arbeitsvermittlung speziell für diese Personengruppe eingerichtet. Nach dem damaligen Invalidenbeschäftigungsgesetz war jeder gewerbliche Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten ab Oktober 1920 dazu verpflichtet, einen Kriegsversehrten einzustellen. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Begünstigtenkreis auf Menschen mit einer Behinderung nach einem Arbeitsunfall ausgeweitet.

Eigene Vertretung wählen

Bis in die späten 80er Jahre wurde dieser Schutz auf Bundesebene schrittweise ausgebaut, das Invalidenbeschäftigungsgesetz umbenannt und zum heutigen BEinstG – mit dem Ziel, behinderte Menschen ins Arbeitsleben zu integrieren und so lange wie möglich im Arbeitsprozess zu halten. Zusätzlich wurden auch Unfallversehrte und Zivilinvaliden in die staatliche Förderung, den erhöhten Kündigungsschutz sowie die erhöhte Fürsorgepflicht im BEinstG eingebunden.

1988 wurde im Wahlrecht festgelegt, dass behinderte Mitarbeiter*innen ihre eigene Vertretung



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/PIKES

Behindertenvertrauenspersonen vertreten die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz

wählen können. Ein Meilenstein in der über hundertjährigen Geschichte der Inklusionsinitiativen für Menschen mit Handicap. Die Wahl der BVP findet alle fünf Jahre gleichzeitig mit den Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen statt.

Mitentscheiden

In Österreich leben rund 1,3 Millionen Menschen mit einer Behinderung, also rund 15 Prozent mit verschiedensten körperlichen oder geistigen Einschränkungen. Deren Vertretung in der Arbeitswelt erfordert ein enormes Engagement der BVP. Zu den zahlreichen Aufgaben der BVP zählen unter anderem umfassende Vermittlungsgespräche, Beratung zur Beschäftigung im Allgemeinen, zu Aus- und Weiterbildung sowie

zur Gesundheitsförderung, aber auch zur Wiedereingliederung nach schwerer Erkrankung sowie Beratung bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes und dessen Ausstattung. Außerdem ist das Mit- bzw. Zustimmungsrecht der BVP bei einer Kündigung sowie der Schutz vor Diskriminierung im Wiener Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Mit der Wahl Ihrer örtlichen BVP entscheiden Sie mit, wie stark und nachdrücklich Ihre Bedürfnisse und Interessen gegenüber der Arbeitgeberin vertreten werden können. Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch – jede Stimme zählt!

bernhard.radl@wien.gv.at

Ihre Stimme zur Stärkung der fachlichen Vertretung und Beratung.

Das Jobticket startet durch!

Ab 1. Mai ist es soweit: Mit dem Jobticket schafft die Stadt Wien als Arbeitgeberin moderne, klimafreundliche Anreize für die Mobilität in der Stadt.



Vertreter*innen der MA 2, der MA 5 sowie der Wiener Linien, koordiniert von der Gruppe Talente und Trends der MD-PR, beim Projektstart 2023

Ab Mai können alle Kolleg*innen, welche

1. in einem aufrechten Lehr- oder Dienstverhältnis mit der Stadt Wien stehen, welches unbefristet oder mit einer längeren als fünfmonatigen (Rest-)Frist besteht
2. sich zumindest im zweiten Monat ihres Lehr- oder Dienstverhältnisses befinden
3. sich nicht länger als drei Monate in einer gerechtfertigten Abwesenheit befinden
4. einen dauerhaften Wohn- und/oder Dienort innerhalb der Stadtgrenze von Wien haben
5. kein Dienstfahrzeug mit gestatteter Privatnutzung zur Verfügung haben
6. nicht an andere Arbeitgeber*innen zugewiesen, entsendet oder abgeordnet sind
7. sich nicht bereits in Ruhestand befinden oder freien Dienstverhältnissen unterliegen

Weitere Informationen

befinden sich auf den Seiten der MD-PR, Gruppe Talente und Trends:
www.intern.magwien.gv.at/web/md-pr/jobticket

die Refundierung ihres Jobtickets (Jahreskarte der Wiener Linien, den Wien-Anteil eines Klimatickets Ö oder VOR-Metropolregion bzw. TOP-Jugentickets) in ihrer zuständigen Personalstelle beantragen.

Großer Koordinationsbedarf

Hinter dem sozialpartnerschaftlichen Verhandlungserfolg und der Umsetzung dieses Großprojekts steckt eine enorme Arbeits- und Abstimmungsleistung zwischen den verschiedensten Stakeholdern. Die Projektkoordination der MD-PR, Gruppe Talente und Trends, sowie der mit strategischen, organisatorischen und besoldungsrechtlichen Fragen betraute Lenkungsausschuss mit Vertreter*innen der MA 2, MA 5 und der Wiener Linien haben einen wichtigen Teil dazu beigetragen, das Projekt schnellstmöglich zu realisieren.



Gerald Bauer
Referat für
Öffentlichkeitsarbeit
und Organisations-
entwicklung

Beträchtliche Hürden

Auch der Aufwand für die technischen Vorarbeiten im Personalverwaltungssystem VIPer inklusive der Schulungen aller Personalstellen darf nicht außer Acht gelassen werden. Respekt verdient haben sich jedenfalls alle mit dem Projekt Jobticket betrauten Kolleg*innen, welche parallel zu ihrem operativen Tagesgeschäft das Jobticket in Höchstgeschwindigkeit sprichwörtlich auf Schiene gebracht haben. Ein gewerkschaftliches Danke vor allem aber an alle mit dem Jobticket befassten Personalist*innen in den Dienststellen!

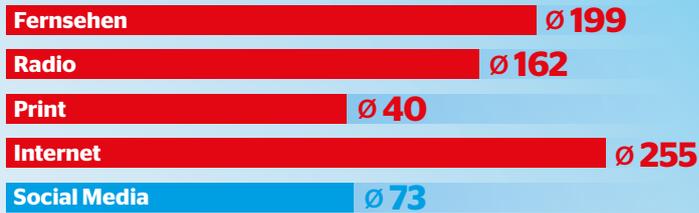
gerald.bauer@wien.gv.at

Der klimafreundliche Benefit für die Bediensteten.

MEDIENNUTZUNG IN ÖSTERREICH

Österreicherinnen und Österreicher gesamt

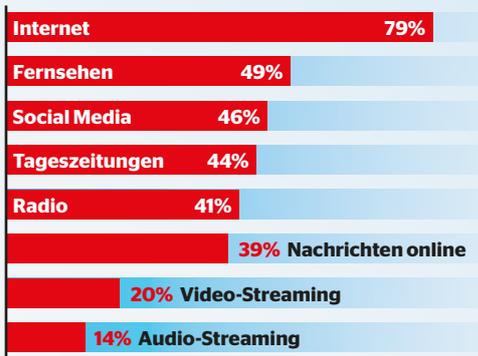
Mediennutzung gesamt in Minuten pro Tag*



Wienerinnen und Wiener

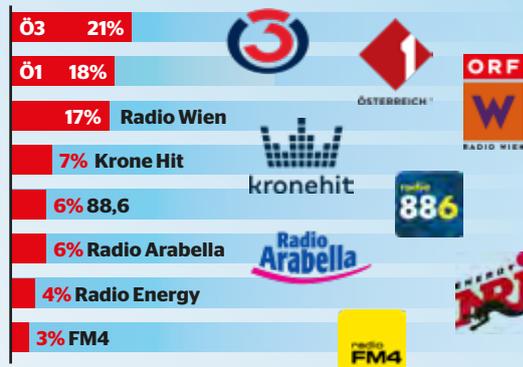
GENUTZTE MEDIENGATTUNGEN

Wiener*innen (ab 16 Jahren) täglich/fast täglich**



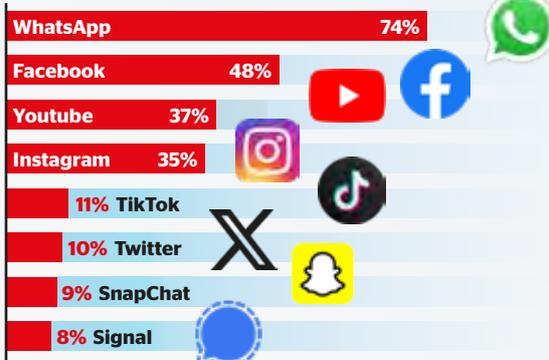
RADIO-NUTZUNG

Wiener*innen (ab 16 Jahren) täglich/fast täglich**



SOCIAL MEDIA-NUTZUNG

Wiener*innen (ab 16 Jahren) täglich/fast täglich**



TV-NUTZUNG

Wiener*innen (ab 16 Jahren) täglich/fast täglich**



* Angaben in % und in Minuten, TV = TV-Programm linear/zeitversetzt über alle Kanäle, Internet = ohne E-Mail, Tagesablauf Quelle: Media Server 3.0 (1.9.-21.11.2021), n = 4.754 Online-Interviews, Wohnbevölkerung ab 14 Jahren in Österreich

** Mediennutzung und Informationsverhalten, 2.010 Befragte, Wohnbevölkerung Wiens ab 16 Jahre 2022. URL: <https://www.wien.gv.at/medien/pdf/mediendiskursstudie.pdf>



Echt gut!

„Die Klimapolitik der ÖVP ist ein Sicherheitsrisiko, weil sie nicht nur Sicherheit und Wohlstand, sondern letztlich auch Menschenleben gefährdet. Leider.“

Reinhard Steurer, assoz. Professor am Institut für Wald-, Umwelt- und Ressourcenpolitik an der Universität für Bodenkultur (BOKU), DiePresse.com, 4.4.2024



„Blau-Schwarz steht für Demokratieabbau und die Zertrümmerung des Sozialstaats. Für Angriffe auf vieles, worauf wir zu Recht stolz sind in Österreich. Kommt es zu einer weiteren Schreckenskoalition unter FPÖ und ÖVP, sind unser Rechtsstaat, Gesundheitssystem und die Pensionen in akuter Gefahr.“

Klaus Seltenheim, SPÖ-Bundesgeschäftsführer, OTS, 6.4.2024



„Nachdem Kickl als Innenminister das Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung mit einer Razzia sturmreif geschossen hatte, wollte Strache als Vizekanzler einen ‚Gedankenaustausch‘ mit ‚jungen Beamten‘ auf russischen Wunsch organisieren.“

Reinhold Einwallner, SPÖ-Sicherheitssprecher, OTS, 6.4.2024

**Echt böse!**

„Wer das alles nicht akzeptieren will, der kann gerne wieder gehen.“

Christian Stocker, ÖVP-Generalsekretär zum Thema „Leitkultur“, derstandard.at, 28.3.2024

**Post aus Brüssel**

5 Fragen rund um die Europawahl

Warum zur EU-Wahl gehen?

Die Entscheidungen der Abgeordneten beeinflussen unser tägliches Leben – vom Trinkwasserschutz bis zum Arbeitsrecht. Nur wenn du am 9. Juni wählst, kannst du deine und Europas Zukunft mitbestimmen.

Warum Gewerkschafter*innen deine Stimme geben?

Liberale, Konservative und Rechtsextreme haben vor allem die Interessen der Unternehmen im Sinn. Das zeigt ihr Abstimmungsverhalten. Wer will, dass sich Abgeordnete im Europaparlament für die arbeitenden Menschen einsetzen, muss Gewerkschafter*innen eine starke Stimme geben.

Was bringt die EU mir als Arbeitnehmer*in?

Von der Mindestlohnrichtlinie, über Lohntransparenz, einen besseren Schutz von Plattformarbeiter*innen bis zu Regeln für digitale Märkte und künstliche Intelligenz konnten wir viel erreichen.

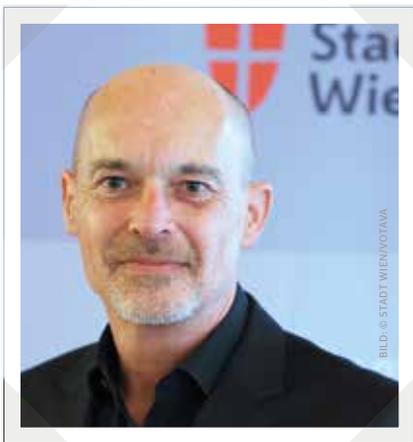
Was sind die gewerkschaftlichen Ziele in der EU?

Ein starker sozialer Dialog, der die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen stärkt, eine sichere und nachhaltige Energieversorgung, Maßnahmen gegen die Teuerung sowie für einen guten Standort Europa, um Arbeit zu sichern, sind einige unserer wichtigsten Ziele.

Warum yunion-Spitzenkandidat Thomas Kattinig unterstützen?

Seit über 20 Jahren ist Thomas Kattinig in leitender Funktion in der Gewerkschaft, seit 14 Jahren als Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses sowie als Mitglied des Vorstands des Europäischen Gewerkschaftsbundes für Arbeitnehmer*innen tätig. Mit seiner langjährigen Erfahrung führt er die yunion nun als Spitzenkandidat in die Europawahl. Gib ihm deine Stimme, damit er deine starke Stimme im Europaparlament sein kann.

Personelles



OSR Mag. Michael Fink

**Wieder-
bestellung des
unabhängigen
Bediensteten-
schutzbe-
auftragten**

Michael Fink wurde in Wien geboren, ist Jurist und seit 1994 in der Stadt Wien tätig. Seine beruflichen Stationen waren das MBA 15 und die Magistratsdirektion „Geschäftsbereich Recht“, 2006–2014 als Leiter der Gruppe Zivil- und Strafrecht. Michael Fink übt die Funktion des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten seit 1. März 2014 aus. Mit 1. März 2024 begann er seine dritte Funktionsperiode – Fink wurde für weitere fünf Jahre zum unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten bestellt. Den entsprechenden Beschluss hat der Stadtsenat nach erfolgter Ausschreibung in seiner Sitzung am 16. Jänner 2024 getroffen.



Dipl.-Ing. Wolfgang Strenn

**Leiter des
Projekts „Neu-
organisation der
Magistrats-
abteilung 29 –
Brückenbau und
Grundbau**

Aufgrund der derzeitigen bauwirtschaftlichen Situation sowie des seit einiger Zeit hohen Inflationsgeschehens und dementsprechender Indexanpassungen steht die Magistratsabteilung 29 – Brückenbau und Grundbau aktuell vor großen Herausforderungen. Um die Umsetzung von Bauprojekten, wie etwa im Bereich des Neubaus von Tunnelanlagen und der Instandsetzungen von Brücken, weiterhin auf einem hohen Niveau gewährleisten zu können, wird eine Neuorganisation der Magistratsabteilung 29 – Brückenbau und Grundbau angestrebt. Primäres Ziel des gegenständlichen Projekts bzw. der angestrebten Neuorganisation ist die Sicherstellung eines möglichst reibungslosen Ablaufs sowie einer effizienten Abwicklung diverser Großprojekte.



Thomas Kattinig - deine starke Stimme in Europa!

Deine Miete ist zu teuer? Dein Einkauf kostet zu viel? Die Stromrechnung ist schon wieder gestiegen?

Du hast Angst, dass durch Sparpakete oder die Digitalisierung dein Job gefährdet wird? Das alles muss nicht sein!

Thomas Kattinig kämpft als unser younion-Spitzenkandidat seit 2010 im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss für ein besseres Leben und eine sozialere EU.

Die **right2water Kampagne** zum Schutz des Menschenrechts auf Wasser hat er mit auf den Weg gebracht und die Liberalisierung verhindert. Er war Teil des **Volksbegrühens gegen das arbeitnehmer*innenfeindliche Handelsabkommen TTIP**, das über eine halbe Million Stimmen in Österreich sammeln und das Abkommen mitverhindern konnte.

Jetzt tritt er als Spitzenkandidat für die younion bei der Europawahl am 9. Juni an.

Seine Ziele:

- **Teuerung stoppen**
- **Gute und leistbare Daseinsvorsorge stärken**
- **Digitalisierung und grünen Übergang sozial gestalten**

Um diese Ziele in die Tat umzusetzen, braucht es deine Unterstützung. Geh wählen. Setz dein Kreuz bei der Sozialdemokratie. Gib deine Vorzugsstimme an Thomas Kattinig. So hilfst du mit, ein soziales Europa zu schaffen. Mit deiner Stimme kann die Sozialdemokratie mit starker gewerkschaftlicher Stimme in Europa sprechen.

Die Auskunft von Mediensprecher*innen muss dort enden, wo Persönlichkeitsrechte von betroffenen Kolleginnen und Kollegen anfangen.

Schutz vor medialer Vorverurteilung

Werden Vorwürfe gegen Mitarbeiter*innen der Stadt in der Öffentlichkeit bekannt, dann begeben sich zahlreiche Journalistinnen und Journalisten auf die Jagd nach Details. Dabei setzen sie den Hebel der Recherche in Stadtrat- bzw. Stadträtin-Büros – oder gleich direkt in den betroffenen Dienststellen an.

Nicht selten haben in jüngster Vergangenheit Mediensprecher*innen zahlreiche Detailinformationen zu den Betroffenen, gegen die Vorwürfe erhoben worden waren, an Medien weitergegeben – und dies zu einem Zeitpunkt, zu dem die Vorwürfe weder geprüft waren noch ein Verfahren eingeleitet worden war. Geben Stellen der Stadt personenbezogene Daten ohne Zustimmung der Betroffenen einfach so weiter, ist das eine Verletzung des Datenschutzes. Wenn Medien derartige Informationen veröffentlichen, dann ist das meist auch ein Verstoß gegen das Mediengesetz, da es sich bei den allermeisten Bediensteten nicht um „Personen des öffentlichen Lebens“ handelt.

„Die Kontrollfunktion der Medien ist in einer Demokratie immens wichtig, genauso wie Transparenz. Die Auskunft von Seiten der Stadt muss aber dort enden, wo die Persönlichkeitsrechte der Kolle-

ginnen und Kollegen auf Schutz ihrer Ehre, auf Schutz ihrer Privatsphäre beginnen“, betont Manfred Obermüller, Vorsitzender der Hauptgruppe 1 in der yunion_Die Daseinsgewerkschaft. Speziell Boulevardmedien arbeiten mit einem Schwarz-Weiß-Schema, mit Polarisierung und Skandalisierung.

Tatsachen werden verkürzt dargestellt und zugespitzt. Beschuldigte Kolleg*innen werden dadurch in der öffentlichen Wahrnehmung a priori zu Schuldigen gemacht.

Faire Verfahren

„Man muss nicht in jedes Mikrofon sprechen, das einem unter die Nase gehalten wird. Der unsensible Umgang mit den Persönlichkeitsrechten der Kolleg*innen ist zutiefst unfair und einem fairen Verfahren abträglich, ja einfach nur entbehrlich“, ärgert sich Christian Meidlinger, Vorsitzender der yunion_Die Daseinsgewerkschaft. „Transparenz ist gut und wichtig. Aber auch das persönliche Recht jedes Betroffenen, jeder Betroffenen, auf ein faires, rechtsstaatliches Verfahren ist zu respektieren. Ich erwarte mir auch, dass sich die Führungskräfte der Stadt im Sinne ihrer Fürsorgepflicht verhalten und fordere hier eine Sensibilisierung von allen Beschäftigten, die an die Öffentlichkeit gehen müssen, in Bezug auf den Schutz von Persönlichkeitsrechten unserer Kolleg*innen.“



BILD © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCKWELLPHOTO

Bedienstete sind keine „Personen des öffentlichen Lebens“!

Schmerzfrees Knie dank Hightech

Die Spezialambulanz für Endoprothetik im Sanatorium Hera bietet Betroffenen ein neues Operationsverfahren an – und verhilft so zu mehr Lebensqualität.



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

Viele Menschen kennen den Leidensweg von Kniearthrose: Die ersten Bewegungen nach längerem Liegen oder Sitzen sind schmerzhaft, lassen aber nach kurzer Zeit wieder nach. Mit fortschreitendem Krankheitsverlauf werden die Knieschmerzen stärker und dominieren den Alltag. Als Ausweg hat sich hier ein künstliches Kniegelenk bewährt. Der künstliche Kniegelenkersatz gehört zu den erfolgreichsten Operationsverfahren in der modernen Medizin. Doch trotz kontinuierlicher Verbesserungen im Bereich der Endoprothetik sind bis zu 20 Prozent der Patientinnen und Patienten mit dem Ergebnis nicht zufrieden und klagen über ein Fremdkörpergefühl.

AR-Datenbrille unterstützt

Als eines der ersten Zentren in Österreich hat das Sanatorium Hera in der Spezialambulanz für Endoprothetik ein in den USA entwickeltes neues Operationsverfahren etabliert. Unter



Die Augmented-Reality-Brille unterstützt den Chirurg*innen und gewährleistet maximale Präzision

der Leitung von Prim. Priv.-Doz. Dr. Bernd Kubista konnte diese Methode in den letzten Jahren weiter verfeinert werden.

Die neueste Entwicklung ist die Unterstützung des Operateurs durch künstliche Intelligenz. Dabei wird schon vor der Operation ein dreidimensionales Abbild des Kniegelenks angefertigt und die optimale Position der Implantate berechnet. Bisher war die Umset-

zung dieser Planung während der Operation oft schwierig. Deshalb wurde eine KI-assistierte Navigationsplattform zur exakten Umsetzung der Planung entwickelt, die mit einer Augmented-Reality-Datenbrille den Chirurgen unterstützt und alle wichtigen Informationen direkt in sein Sichtfeld projiziert. Ähnlich wie ein Pilot hat der Chirurg die Möglichkeit, sich auf wichtige Bereiche zu konzentrieren, ohne den Blick abwenden zu müssen.

Der Vorteil dieses innovativen Verfahrens ist für die Patientinnen und Patienten unmittelbar spürbar: maximale Präzision während des Eingriffs, der zudem weniger invasiv durchgeführt wird. Die passgenaue Platzierung des künstlichen Gelenks ermöglicht bessere Beweglichkeit, mehr Stabilität und weniger Schmerzen im Knie.

Spezialambulanz für Endoprothetik im Sanatorium Hera



Prim. Priv.-Doz.
Dr. Bernd Kubista

Eingang Lustkandlgasse 24, 1090 Wien
Telefonische Anmeldung erforderlich:
+43 1 31 350-45444

Persönliche Sprechstunde
Prim. Priv.-Doz. Dr. Bernd Kubista
Freitag: 07:30 – 13:00 Uhr
Terminvereinbarung: +43 1 31 350-45444

tamara.frast@sanatoriumhera.at

Gesunde Begleitung für Ihren Bürotag

Büroarbeit am Computer macht heute den Großteil unserer Arbeitswelt aus. Jedes E-Mail wird von einem Menschen, der vor einem Bildschirm sitzt, verfasst – im Büro oder zu Hause im Home-Office.

Wir sitzen zu lange und wir sitzen falsch. Sehr viele sitzen vor allem während ihrer Arbeit – denn mit der zunehmenden Technisierung vieler Berufsfelder haben sitzende Tätigkeiten vor Maschinen oder Computern enorm zugenommen. Immer mehr Aufgaben sind inzwischen digitalisiert, verlangen die Auseinandersetzung mit Hardware und Software und erfordern viel Zeit vor dem Bildschirm. Auch die Digitalisierung der sozialen Kommunikation unter Kolleg*innen ist seit der Pandemie weit verbreitet.

Lange, intensive Bildschirmarbeit reduziert die Frequenz des Blinzeln und sorgt für trockene, müde Augen. Besuchen Sie doch unser Webinar für einfache, effektive Augenübungen. Lange Zeiten vor dem Bildschirm führen auch zu einer verkrampten, bewegungsarmen Körperhaltung. Bei Videomeetings meldet sich rasch der Rücken nach dem stundenlangen – wie eine Statue zentral vor der Kamera – Sitzen. Wie wäre zwischendurch ein Live-Webinar, das Sie zum Ausgleich durch bürotaugliche Übungen begleitet?

Tipps fürs Home-Office

Wann mache ich Pause, und was ist Pause? Gerade im Home-Office lauern ja Ablenkungen an jeder Ecke: Die Waschmaschine piepst, der Postler klingelt oder die Kinder schreien. Gleichzeitig sind fünf Aufgaben zu erledigen, und



Menschen, die im Home-Office arbeiten, gönnen sich noch weniger Bewegungspausen als Kolleg*innen im Büro

nach Dienstschluss braucht es nur ein paar Schritte bis zur Couch. Wir unterstützen Sie im Umgang mit Multitasking, zeigen Ihnen eine wirksame Pausenkultur sowie die richtige Ernährung speziell für bewegungsarme Zeiten.

Praktische Webinare

Zwei Monate dauert es, um Gewohnheiten zu ändern, und der beste Zeitpunkt damit anzufangen, war gestern. Aber der zweitbeste ist heute! Verlassen Sie beim Telefonieren den Schreibtisch. Drehen Sie sich vom PC weg, wenn Sie Dokumente lesen. Und platzieren Sie eine Karaffe Wasser gut sichtbar auf dem Tisch. Die Natur wird Sie dann ohnedies an die Pausen erinnern.

Leider ist die heimische Büroausstattung nicht immer optimal

und kann durch Präventivkräfte nur bedingt beeinflusst werden. Nehmen Sie es selbst in die Hand! Unser Leitfaden zur optimalen Einstellung von Tisch, Stuhl und PC hilft Ihnen dabei.

Nützen Sie auch die digitalen Angebote des AMZ, oder regen Sie in Ihrer Dienststelle an, ein passendes Programm mit uns zu ermöglichen. Gemeinsam schaffen wir eine gesunde Arbeitswelt. Die digitalen Angebote des AMZ sind im Intranet unter <https://intrex.kfhe.net> jederzeit abrufbar!

arbeitsmedizin@amz-kfawien.at

**Unkompliziert zum Webinar
anmelden im Intrex!**



Hermannngasse 24-26
1070 Wien
T +43 676 8118 50720

BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/ROBERT KRESCHKE

Urban Gardening – was ist denn das?

Grünflächen in Städten haben verschiedenste Aufgaben – und im Lauf der Jahrhunderte hatten sie viele Gesichter. Die neuesten: Urban Gardening, Guerilla Gardening und Community Gardens. Ein Streifzug.



BILD. © PHILIPP SCHUSTER/NG1

Gerhard Pledl
Personalvertreter
DA 121 – Wiener
Stadtgärten

Vom privaten Gärtlein vor der Stadtmauer über den prunkvollen Park der Elite, die repräsentativen Parkanlagen des Adels entlang der Boulevards, bis zu den Selbstversorgergärten der Zwischenkriegszeit, den Schaugärten der Weltgartenausstellungen und den Aktivparks unserer Zeit: Grünflächen in Städten sind immer auch ein Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen. Heute lassen die vielen Bauprojekte die Grün- und Bracheflächen am Stadtrand verschwinden, zahlreiche grüne, baumbestandene Innenhöfe müssen z. B. Tiefgaragen weichen – was findige Stadtbewohner*innen auf neue Ideen brachte.

Woher kommt „Urban Gardening“?

Wahrscheinlich hat die Bewegung ihren Ursprung im New York der 1970er Jahre. Anwohner vernachlässigter Stadtviertel protestierten mit „Guerilla Gardens“ und „Community Gardens“ gegen den Verfall der Städte und die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen, in der Nachbarschaft leerstehende Flächen wurden in Eigenregie in grüne Oasen verwandelt.

Gar nicht so einfach!

Wie „Urban Gardening“ aussehen kann, ist nirgends – abgesehen von der Initiative Nachbarschaftsgärten – genau geregelt. Neben Anbauflächen in Höfen und auf Brachen kommen auch ungenutzte Dächer, z. B. von Fabriks-

hallen, in Betracht. Auch vertikale Gärten, nicht nur an Hauswänden, und private Balkone und Terrassen zählen dazu. Genau genommen ist urbanes Gärtnern auf öffentlichen Flächen ohne Zustimmung des zuständigen Grundeigentümers illegal. In vielen Städten benötigen diese Gärtner*innen ein überzeugendes Konzept, eine sichergestellte Betreuung der Gärten über einen längeren Zeitraum und vieles mehr. Idealismus allein ist, wie jeder erfahrene Gärtner bestätigt, keine solide Basis für das Gelingen. Auch ein Mini-Garten, egal ob mit Blumen-, Kräuter- oder Gemüsebeeten, benötigt regelmäßige Pflege und intensive Betreuung.

Die steigende Popularität von „Urban Gardening“ hängt mit dem wachsendem Wunsch nach Selbstversorgung, nach Lebensmitteln aus der Region sowie mit der Sensibilität für (globale) Umweltbelange zusammen. Ein Großteil der Flächen wird für Gemüse- und Kräuteraanbau genutzt, auch um der Sortenarmut in den Supermärkten und dem massiven Einfluss einiger weniger Agrarkonzerne entgegenzuwirken.

Sie können aber fürs Erste auch einmal mit dem einen oder anderen Balkonkistchen anfangen, um erste Erfahrungen mit dem Garteln zu sammeln. Denn wichtig ist, dass es Spaß macht!

gerhard.pledl@wien.gv.at



BILD. © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/ BEATRIZ VERA

Buchtipps

„Der kleine Selbstversorger“
(Originaltitel „Little House in the Suburbs“)
v. Caswell und Siskin
ISBN 978-3-944125-43-5
Unimedica 2015

„Urban Gardening“ –
Gemüse anbauen ohne Garten
v. Yohan Hubert
ISBN 978-3-8001-1267-8
Ulmer 2016

„Stadtgemüse“
v. Anna Meincke
ISBN 978-3-7066-2973-7
Löwenzahn 2023

„Rein ins Grüne –
Raus in die Stadt“
v. Renate Künast
ISBN 978-3-7667-2409-0
Calwey 2019

„Essbare Stadt“
(Rezeptesammlung)
v. Maurice Maggi
ISBN 978-3-03800-777-7
AT Verlag 2014



Klimakrise **verstehen** und ins **Tun kommen**

Wiener Klimabildung ist mehr als reine Wissensvermittlung. Mit Führungen, Workshops und Ausflugszielen liefert die Stadt Wien konkrete Ideen für ein klimafreundliches Leben.

Was hat das Wiener Kanalsystem mit der Klimakrise am Hut? Wieso gibt es rund um Wien fast keine Skigebiete mehr? Und warum wollen die Enkerl plötzlich kein Wiener Schnitzel mehr essen?

Die Klimakrise wirkt sich direkt auf das Leben der Menschen in Wien aus. Die Stadt Wien bietet auf dem Wiener „Klima-Campus“ deshalb leicht verständliche Antworten auf die drängenden Fragen rund ums Wiener Klima. Die städtische Online-Plattform bündelt Klimabildungsangebote für Erwachsene, Kinder und Pädagog*innen – und informiert über inhaltlich relevante Ausstellungen, Veranstaltungen und Ausflugsziele in Wien.



Gemeinsam für ein gutes Leben

Wiens Klimadirektor Andreas Januskovecz ist stolz auf das breite Klimabildungsangebot der Stadt: „Klimabildung schafft Bewusstsein für die Klimakrise, macht Zusammenhänge begreifbar und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf. In Wien gibt es dafür viele Möglichkeiten, vom Besuch bei der „Klima Biennale“ bis zum achtsamen Spazieren im Wiener Wald.“ Warum die Stadt Wien selbst Klimabildung betreibt? Weil es alle braucht, um die Klimakrise einzudämmen. Wer klimafreundlich lebt, führt ein ge-

sundes, sozial verträgliches und gutes Leben. Die Stadt kann und muss dafür die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Mit vereinten Kräften kann sich vieles ändern. Und zwar zum Guten! Wer wo wie welchen Beitrag leisten kann, zeigt das breitgefächerte Wiener Klimabildungs-Angebot.



Klimabildung in der ganzen Stadt

Klimabildung gibt es in Wien von den Baumwipfeln im Wiener Wald bis in den städtischen Untergrund hinein: Beim Lainzer Tor im Lainzer Tiergarten erfahren Familien zum Beispiel, welchen wichtigen Beitrag Heuschrecken zur Artenvielfalt leisten. Die Klimabildung von „Wien Kanal“ zeigt wiederum einfach und spielerisch, was nicht ins Klo darf, ganz nach dem Motto: „Spül keinen Müll.“ Die unterschiedlichen Angebote demonstrieren, wie vielseitig Klimaschutz in der Stadt aussieht – und vermitteln Groß und Klein neue Ideen fürs klimafreundliche Handeln.

Unter www.wien.gv.at/klima-campus finden Sie Führungen, Workshops, Ausflugsziele und Infomaterialien zu Klima und Umwelt.



Newsletter

Mit dem Newsletter verpassen Sie keine Neuigkeiten und profitieren regelmäßig von exklusiven Angeboten und Ermäßigungen.

Kontakt: Bereichsleitung für Klimaangelegenheiten
post@klima2040.wien.gv.at



younion Kids

2024

Camp

€ 179,- (ÖGB-Mitglieder)

€ 199,- (Nicht-Mitglieder)

Standort:
KSV-Prater
(Rustenschacherallee
3-5, 1020 Wien)

LEISTUNGEN

- Betreuung Montag bis Donnerstag von 8.30 bis 16.30 Uhr; Freitag 8.30 bis 13.00 Uhr
- T-Shirt, Ball, Trinkflasche, Sportsackerl
- Training mit ausgebildeten Trainer*innen
- Diverse Ausflüge (falls möglich)

**FÜR
7 BIS 14
JÄHRIGE**

**SCHNELL
ANMELDEN**

begrenzte
Teilnehmerzahl

**05.08.2024
bis
09.08.2024**



NÄHERE INFOS UND ANMELDUNG
UNTER WWW.KIDSCAMPS.AT

younion

VSW Sport

VMS Verein Mehr Sport



Die sorglose Nutzung sozialer Netzwerke kann emotionale, soziale und finanzielle, aber auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Social Media - der Fluch unserer Zeit?

In den letzten Jahren ist in unserer Gesellschaft eine interessante Entwicklung zu beobachten: Zum einen wird das Recht auf Datenschutz oft penibel eingefordert, und es gibt große Sorge darüber, dass wir zu gläsernen Menschen werden. Zum anderen hängen viele von uns ihr Privatleben ans schwarze Brett unserer Zeit – in die Social-Media-Kanäle. Ein bemerkenswerter Widerspruch!

Noch immer ist vielen Nutzer*innen viel zu wenig bewusst, was mit ihren Posts passieren kann, was diese auslösen können. Nicht nur jüngere User*innen laufen

Gefahr, mögliche Konsequenzen zu unterschätzen, auch Ältere gehen mit Social Media meist zu sorglos um. „Das können eh nur meine Freunde und Follower sehen“, glauben viele. Das stimmt aber nur sehr bedingt, da wir nicht wissen, wer unsere Posts wem wieder weiterschickt. Und Hand aufs Herz: Würden Sie wirklich für alle Internet-„Freunde“ Ihre Hand ins Feuer legen?

Da wir unserem Gegenüber im Netz nicht wirklich gegenüber sitzen und in die Augen schauen, entsteht durch die Nutzung von Tastatur und Bildschirm der Eindruck einer gewissen Anonymität. Posten auf WhatsApp, Facebook, Instagram, TikTok & Co ist aber, als würden Sie sich auf den überfüllten Stephansplatz oder in eine prallvolle U-Bahn stellen und Ihre Mitteilungen lauthals brüllen, damit sie auch ja alle hören können. Solche „Ansprachen an alle“ gibt



BILD © PHILIPP SCHUSTER / IGT

„Vielleicht greifen wir hin und wieder doch lieber zum Telefon, anstatt zu posten.“

es im analogen Raum nur selten. Grund dafür ist eine Eigenschaft, die den meisten von uns in die Wiege gelegt wurde – Scham. Und genau diese Scham fehlt bei der Kommunikation in den vermeintlich anonymen Sozialen Netzwerken zumeist. Da ist es eher wie am Fußballplatz, wo in der Anonymität der Menge Dinge gebrüllt werden, für die man anderswo eine Klage am Hals hätte. Am Fußballplatz wie in den Weiten von Social Media fehlen moralische Regularien ebenso wie klare Konsequenzen.

Die Social-Network-Giganten sind zwar mittlerweile dazu aufgefordert, gewisse Postings zu löschen. Es gibt auch immer mehr Möglichkeiten, sich gegen den Missbrauch persönlicher Daten und Fotos zur Wehr zu setzen. Was können wir selbst tun, um gegen die Risiken – vom Missbrauch privater Kommunikation, persönlicher Daten bis zu Cyber-Mobbing und -Stalking – gefeit zu sein? Ganz einfach: „Zuerst denken, dann posten!“ Also genau dasselbe, das wir auch in der Face-to-Face-Kommunikation beherzigen (sollten).

felix.steiner@fsg-hg1.at

„Ist das schon digitale Gewalt? Gewalt erkennen und verändern“, ein Handbuch für jedes Geschlecht des Vereins Frauen* beraten Frauen* steht auf www.frauenberatung.gv.at/informationen kostenlos zum Download zur Verfügung.

Österreichs erste Frauenministerin

Johanna Dohnal

Johanna Dohnal wird 1939 als Johanna Dietz in Wien geboren und wächst als „lediges Kind“ bei ihrer Großmutter, einer Schneiderin, in Wien-Penzing auf, da ihre Mutter unter Tuberkulose leidet. Ihre Kindheit ist geprägt vom Überlebenskampf der Großmutter, von Krieg und Wiederaufbau Österreichs. Nach dem Besuch der Volks- und Hauptschule beginnt sie eine Ausbildung zur Industriekauffrau in einer Kunststoffabrik – für eine höhere Schulbildung fehlt das Geld. Mit 17 Jahren tritt sie der SPÖ bei, engagiert sich in der Bezirksorganisation und bei den Kinderfreunden. 1957 heiratet sie den Chauffeur Franz Dohnal, mit dem sie zwei Kinder hat: 1959 wird Sohn Robert geboren, zwei Jahre später Tochter Ingrid. Die Familie wohnt ab 1961 in einer Gemeindewohnung auf 48 m² Wohnfläche. Weil keine kostengünstigen Betreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen, muss Dohnal verschiedene Heimarbeiten annehmen, erst 1969 gelingt es ihr, wieder eine Anstellung zu finden, als Sekretärin in einer Schlosserei. 1976 lässt sie sich scheiden.

Der Kampf um die Fristenregelung sensibilisiert Dohnal für Frauenanliegen. Immer mehr entwickelt sich Dohnal zur Berufspolitikerin. 1969 wird sie Bezirksrätin in Penzing, 1971 Vorsitzende der Penzinger Sozialistinnen, 1972 Wiener Landesfrauensekretärin der SPÖ, ein Jahr später Wiener Gemeinderätin. In dieser Funktion fördert sie die Ausweitung der Sozialdienste sowie den Ausbau



„Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine weibliche Zukunft. Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn.“

der Sexualaufklärung an Schulen. 1978 wird auf ihre Initiative hin das erste Frauenhaus in Wien eröffnet. Bruno Kreisky holt Dohnal 1979 als Frauenstaatssekretärin in seine Regierung. Sie setzt viele gesetzliche Verbesserungen für berufstätige Frauen durch.

Dohnal engagiert sich in der Friedens-, Bildungs- und Entwicklungspolitik. Im Jänner 1991 wird sie unter Bundeskanzler Franz Vranitzky zur ersten Bundesministerin für Frauenangelegenheiten ernannt. Ihre Erfolge prägen Österreich bis heute: Vergewaltigung in der Ehe wird unter Strafe gestellt. 1989 wird die Amtsvormundschaft bei ledigen Müttern beseitigt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird erstmals Thema eines (Gleichbehandlungs-)Gesetzes. Väter können in Karenz gehen. 1993 kommt ein Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst: An Schulen und Universitäten werden Frauen-

quoten eingeführt. Bis 1995 ist Dohnal Ministerin.

Ihr ist es maßgeblich zu verdanken, dass sich die Rolle der Frau in Österreich deutlich gewandelt hat: weg vom abhängigen Frau-und-Mutter-Modell der 50er- und 60er-Jahre hin zur ökonomisch und sexuell selbstbestimmten Frau. Bis zu ihrem Tod 2010 engagierte sich Dohnal mit großer Leidenschaft für die Gleichstellung der Frau – in Staat und Gesellschaft. 2011 wird ein Gemeindebau in Penzing und 2012 der Johanna-Dohnal-Platz in Mariahilf nach der großen Kämpferin für Frauenrechte in Österreich benannt.

**EINTRITT
FREI!**

AFTERWORK

clubbing

EINLADUNG

Mittwoch, 8. Mai 2024, ab 16.00 Uhr

ARKADENHOF des Wiener Rathauses
(Zugang über den Eingang Lichtenfelsgasse)

Als Gäste begrüßen wir:

Bürgermeister Dr. Michael Ludwig und
yunion Vorsitzender Christian Meidlinger

Liveband Kraut & Ruam, DJ, Imbiss und Getränke
sind vorhanden!



Anmeldung ausschließlich unter www.hg1.at/afterworkclubbing, bis 30. April, 12.00 Uhr möglich.

STARK DURCH ZUSAMMENHALT

Inhalt

Politik & Gewerkschaft

- 04 **Europa**
Deine Stimme für ein sozial gerechtes Europa!
- 05 **Leitartikel**
Was Wertschätzung bedeutet

Hauptgruppe 1

- 12 **MA 56**
Sauberkeit, Ordnung und Sicherheit in Wiens Schulen
- 13 **MA 67**
Für die Menschen dieser Stadt im Einsatz
- 15 **MA 35**
Der Reformprozess der MA 35 ist auf gutem Weg

Gewerkschaft

- 18 **Wahlprogramm**
Personalvertretungs-, Behindertenvertrauenspersonen- und Gewerkschaftswahlen 2024
- 20 **Jugend**
Zukunft gemeinsam gestalten
- 21 **Frauen**
Stillstand in der Frauenpolitik!

Gesund & Leben

- 28 **Sanatorium HERA**
Schmerzfreies Knie dank Hightech
- 30 **Freizeit**
Urban Gardening - was ist denn das?
- 33 **Gedanken**
Social Media - der Fluch unserer Zeit?

Serie

- 34 **teamwork History**
Johanna Dohnal



BILD: © GEORG WILKE/HAUPTGRUPPE 1

Algorithmen, Technostress und Selbstdisziplin. ÖGB-Digitalisierungsexperte Sebastian Klocker im Gespräch mit Karin Zauner-Lohmeyer



BILD: © SYMBOLFOTO SHUTTERSTOCK/WELLPHOTO

Klartext: Schutz vor medialer Vorverurteilung.



Achtung: ÖVP-Mogelpackung!

teamwork

younion - HG 1, Modecenterstraße 14, Block C, 5. Stock, 1030 Wien

Österreichische Post AG
SM 02Z030516 S