

# you\_direct

you and your youunion

**Wir gratulieren:**

## 80 erfolgreiche Jahre für die KollegInnen!

Am 30. April 1945 startete die Gründung der Gewerkschaftsbewegung in Österreich. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, aus der die youunion später entstand, begann sich im gleichen Jahr für die Rechte der MitarbeiterInnen einzusetzen. Es wurde eine Erfolgsgeschichte!



## Dienstgeber grenzt Mitarbeitende aus

Seit geraumer Zeit verlangt der Dienstgeber Magistrat Linz von den MitarbeiterInnen einen ID-Austria Zugang, sofern sie keinen dienstlichen PC-Zugang haben, um ihren Lohnzettel ausdrucken zu können. Wir haben schon öfters darauf hingewiesen, dass die Personalvertretung dies äußerst problematisch sieht. Für die Installation der ID-Austria App wird ein Handy mit Fingerprint oder Gesichtserkennung benötigt und dazu ist nicht jedes Mobiltelefon geeignet. Auch die Einrichtung dieser App benötigt durchaus technisches Wissen. KollegInnen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, müssen zudem zur Registrierung zur Landespolizeidirektion oder einer Dienststelle des Finanzamtes Österreich. Diese Regelung des elektronischen Gehaltszettels betrifft auch alle in den Ruhestand getretenen BeamtInnen. MitarbeiterInnen bzw. PensionistInnen, die kein entsprechendes Fachwissen haben oder einfach das „fal-

sche“ Handy, werden so ausgegrenzt. Rechtlich auf alle Fälle nicht haltbar ist, wenn der Dienstgeber von Mitarbeitenden verlangt, eine bestimmte App auf ihr privates Endgerät herunterzuladen. Entschärft sollte die Situation jetzt allerdings werden, weil die Bundesregierung eine wichtige Änderung bei der App ID-Austria eingeführt hat: Der Zwang zur biometrischen Authentifizierung in Form eines Fingerabdrucks oder per Gesichtserkennung besteht ab sofort nicht mehr, in Zukunft kann man sich auch per PIN-Code oder Gerätepasswort einloggen. Dadurch sind auch teure Handys mit Funktionen von Fingerprint oder Gesichtserkennung nicht mehr nötig. Die Bundesregierung hat offensichtlich erkannt, dass eine Ausgrenzung von BürgerInnen aufgrund eines nicht vorhandenen Endgerätes nicht zeitgemäß ist. 



### Organisationsänderungen im Magistrat

Wie kann es sein, dass in letzter Zeit gehäuft konkrete Gerüchte die Runde machen, dass Abteilungen oder Bereiche anderen Dienststellen zugeordnet werden oder KollegInnen werden angesprochen, dass sie bald zu einer neuen Dienststelle gehören. Die Personalvertretung wurde aber über eine Organisationsänderung in keinsten Weise informiert. Laut Personalvertretungsgesetz ist die Personalvertretung bei jeder Organisationsänderung einzubeziehen. Diese Mitwirkung geht über die reine Information, nachdem schon alles beschlossen und erledigt wurde, weit hinaus! Im Gesetz ist eine Mitwirkung vorgesehen! Die GB-DirektorInnen sind dringend aufgefordert, sollten Organisationsänderungen geplant sein, die PersonalvertreterInnen von Anfang an zu informieren und einzubeziehen!

## Statt konstruktivem Dialog führt der erste Weg zur Dienstaufsicht!

In den letzten Monaten wurde die Personalvertretung wöchentlich zum Teil zwei- bis dreimal zur Dienstaufsicht als Begleitung zu Gesprächen gerufen. Es ging dabei um schriftliche Ermahnungen, ja sogar manchmal um Kündigungen. Betroffen waren neue KollegInnen, aber auch MitarbeiterInnen, die seit 10, 20 oder mehr Jahren im Magistrat ihren Dienst ordentlich erfüllt haben. Durchleuchtet man die Hintergründe, so haben diese KollegInnen oft neue Führungskräfte. Oft hat man dabei den Eindruck, dass diese Führungskräfte ihre Aufgabe falsch verstehen. Denn Führen bedeutet nicht, Probleme weiterzuleiten, sondern sie selber zu lösen. Führen heißt auch einen wertschätzenden Umgang mit den MitarbeiterInnen zu pflegen, Probleme anzusprechen aber auch in den Dialog

zu treten und eventuelle Argumente des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin anzuhören und ernst zu nehmen. Auch private Lebenskrisen können Auswirkungen auf die Leistung von MitarbeiterInnen haben. Ebenso können auch Konflikte innerhalb eines Teams zu Leistungsabfällen einzelner KollegInnen führen. Der Gang zur Dienstaufsicht löst hingegen meistens keine Probleme, sondern bewirkt Frustration oder Angst bei den betroffenen KollegInnen. Die Folge ist meist nur eine weitere Eskalation. Cholerische Vorgesetzte, die schreien, Türen schlagen oder MitarbeiterInnen gar beleidigen, können nie erfolgreich führen. Auch das Bloßstellen vor den KollegInnen ist eine Unart, die in Richtung Mobbing geht. Die Einschaltung der Dienstaufsicht ist nur bei eklatantem Fehlverhal-

ten oder Verstößen der allerletzte Weg. Der Magistrat Linz bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, Konflikte lösen zu können. Eine bewährte Option bietet die CLEAR Stelle. CLEAR unterstützt und berät bei Schwierigkeiten im beruflichen wie auch privaten Alltag, sowohl MitarbeiterInnen als auch Führungskräfte. Diese Beratungen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und sind kostenfrei. Ein Team Magistrat bedeutet auch gemeinsam an einem vorhandenen Problem zu arbeiten und eine Lösung zu suchen. Aber langjährige KollegInnen, manche davon hatten sogar für erfolgreiche frühere Arbeit Leistungsprämien erhalten, zu kündigen, kann nie die Lösung sein, sondern bewirkt oft noch mehr Unruhe im Team. „Durchs Reden kommen die Leute zusammen“ heißt ein altes Sprichwort, es hat aber bis heute seine Gültigkeit nicht verloren.

### BRENN\_PUNKT •

# Zahnbehandlungen im MKF-Zentrum für Zahngesundheit auch für Angehörige!

Das im Neuen Rathaus angesiedelte Zentrum für Zahngesundheit (ZZG) der Magistrats-Krankenfürsorge konnte schon seit jeher von beamteten Kolleginnen und Kollegen sowie deren Angehörigen in Anspruch genommen werden. Nach zahlreichen Verhandlungsrunden im MKF Kuratorium, zwischen Personalvertretung, der Dienstgeberseite und der Spitze der Politik, konnten mit Beginn 2024 diese Einrichtung und ihre Leistungen auch für alle anderen Magistrats-Bediensteten (mit privatrechtlichem Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis) geöffnet werden. Ein Angebot, das mittlerweile auch sehr stark genutzt wird. Bereits nach dieser Öffnung forderte die Personalvertretung, dass auch deren Angehörige, wie bei den BeamtInnen, diese Leistungen erhalten sollen. Dies wurde nun erreicht. Seit 2. Juni 2025 sind durch die Genehmigung der OÖ-Landesregierung auch EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen, Kinder-

Wahl-, Stief- und Pflegekinder sowie LebensgefährtnInnen von städtischen Bediensteten, sofern diese im gemeinsamen Haushalt leben, berechtigt, die Leistungen des MKF-Zentrums in Anspruch zu nehmen. Alle Leistungen, die dort angeboten werden, sind somit für die engsten Familienmitglieder erhältlich. „Für die Personalvertretung ist diese Ausweitung des Leistungsangebotes auf familiäre Angehörige eine wichtige Unterstützung in der Gesundheitsvorsorge für Bedienstete und ihren engsten Familienkreis. Die Qualität in der Behandlung im Zentrum für Zahngesundheit ist sehr gut und hat sich bereits herumgesprochen. Wir freuen uns daher, dass diese Erweiterung des Personenkreises auf PV Initiative nun auch umgesetzt werden konnte, zudem sichern diese neuen Zielgruppen auch den langfristigen Bestand des ZZG“, zeigt sich die Vorsitzende der Personalvertretung, Karin Decker, hoch erfreut. 

## KOMMENTAR

PV\_Magistrat

**Karin Decker**  
Vorsitzende der  
Personalvertretung



Die Personalvertretung ist nach den gesetzlichen Bestimmungen berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der aktiv beschäftigten Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die für die Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe, Verfügungen und dgl. eingehalten und durchgeführt werden. Die PV-Tätigkeit leitet der Grundsatz, den Bediensteten unter Rücksichtnahme auf das öffentliche Wohl nach besten Kräften zu dienen. Natürlich nimmt sie bei ihrer Arbeit auf Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht. Wesentlich ist jedoch, dass die Personalvertretung ihre Aufgaben in eigener Verantwortung und frei von Weisungen von Organen außerhalb der Personalvertretung erledigt. Daher sind PersonalvertreterInnen in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. GB-DirektorInnen dürfen die PersonalvertreterInnen oder Personalvertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. So darf aus der Tätigkeit als PersonalvertreterIn keinem Bediensteten bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn ein Nachteil erwachsen. Ebenso steht ihnen unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge, die notwendige freie Zeit zu, um die Aufgaben zu erfüllen.

Als PersonalvertreterIn musst Du Dir in jeder Situation dieser rechtlich festgesetzten Stärke bewusst sein. Nur wer seine Kräfte kennt, kann sie auch nutzen!

Karin Decker

## Tolle Stimmung beim Magistratsfest

Der Besucheransturm beim heurigen MitarbeiterInnen-Fest war enorm und aufgrund der Voranmeldungen zum Glück absehbar. Die Personalvertretung hat dadurch entsprechend vorgeplant und ihre Aperol- und Campari-Bar aufgefüllt. Die Getränke wurden uns dann dennoch nahezu aus der Hand gerissen und wir kamen phasen-

weise mit dem Nachfüllen kaum noch nach. Uns freut es, dass sich die Kolleginnen und Kollegen so wohl gefühlt und das Fest bis zum Schluss voll auskosten haben.

Apropos Kosten: Die Kosten für die PV-Bar und die Hälfte des MitarbeiterInnenfestes trägt wie immer die Personalvertretung. 





## Mobbing und Bossing: **Sticheln, Schweigen und Schikane!**

Ein respektvolles Miteinander am Arbeitsplatz ist keine Selbstverständlichkeit – aber eine Grundvoraussetzung für langfristige Zusammenarbeit, Motivation und Gesundheit. Wenn jedoch gezielte Ausgrenzung, Schikanen oder psychischer Druck den Arbeitsalltag prägen, gerät nicht nur das persönliche Wohlbefinden aus dem Gleichgewicht. Auch rechtlich wird Mobbing zur ernstzunehmenden Herausforderung – für Betroffene, für Vorgesetzte und für Dienstgeber.

Im Fokus dieses Artikels stehen die zentralen Fragen: Wie lässt sich Mobbing im beruflichen Alltag erkennen? Welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, um sich zu schützen? Und was sind die Konsequenzen, wenn Arbeitgeber nicht handeln?

### **Was zählt als Mobbing und was nicht?**

Der Begriff ist zwar gesetzlich nicht definiert, wird aber in der österreichischen Rechtsprechung als eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und systematisch über einen längeren Zeitraum direkt oder indirekt angefeindet wird. Gehen diese Anfeindun-

gen von Vorgesetzten aus, spricht man von Bossing. In letzterer Konstellation ist die Hilflosigkeit des Opfers aufgrund des hierarchischen Gefälles und der daraus resultierenden Abhängigkeit besonders eklatant.

In einem Mobbinggeschehen lassen sich typischerweise drei Rollen unterscheiden: die betroffene Person, die angreifende(n) Person(en) sowie das Umfeld, das als beobachtende Gruppe beteiligt ist. TäterInnen geht es bei Mobbinghandlungen oft weniger darum, der betroffenen Person gezielt zu schaden. Vielmehr dient das Opfer als Mittel zum Zweck: Durch Ausgrenzung oder Herabwürdigung versuchen sie, ihre eigene Position innerhalb der Gruppe zu festigen und sozialen Status zu gewinnen.

Beispiele: Einschränken der Kommunikation, Anschreien, häufige Kritik an der Person, Drohungen, Zurückhaltung von Informationen, systematische Ausgrenzung, Gerüchte, Herabsetzungen vor KollegInnen.

Von dem Begriff des Mobbings muss man dennoch gewisse Situationen klar unterscheiden. Nicht jede Auseinandersetzung mit KollegInnen oder Vorgesetzten ist sofort Mobbing. In jedem Team kommt es manchmal zu Rei-

bung und gelegentlichen Konflikten. Fachliche Kritik und Diskussionen sind kein Anlass von Mobbing/Bossing auszugehen. Auch eine einmalige Beleidigung, auch wenn sie unangebracht und sanktionierbar ist, stellt isoliert betrachtet noch keinen Mobbingtatbestand dar. Hier fehlt es an dem für Mobbing nötigen längeren Zeitraum. Die Abgrenzung ist jedoch oftmals schwierig.

### **Muster erkennen: Die typischen Verläufe von Mobbing**

Mobbing beginnt selten abrupt. Oft handelt es sich um einen schleichen Prozess, der sich über Wochen oder Monate entwickelt.

Arbeitspsychologen unterscheiden dabei häufig vier typische Phasen: Anfangskonflikt: In dieser Phase kann das Opfer mit den Meinungsverschiedenheiten und Unstimmigkeiten, die den Arbeitsalltag prägen, noch umgehen. Es sind noch keine psychosomatischen Auswirkungen erkennbar und die Aggression der TäterInnen ist noch nicht greifbar. In dieser Anfangsphase steckt großes Potenzial, um den Konflikt frühzeitig zu lösen.

Psychische Gewalt / Ausgrenzung: Die Feindseligkeiten werden häufiger und

das Opfer wird für die schwierige Lage verantwortlich gemacht. Das Opfer kommt mehr und mehr in eine Verteidigungsposition und zweifelt zusehends am eigenen Tun. Es fühlt sich dem Konflikt nicht mehr gewachsen und es treten erste körperliche Symptome auf (kann bis zu zwei Jahre dauern).

**Öffentlichkeitsphase:** Es folgen direkte Anfeindungen, öffentliches Bloßstellen, Drohungen. Das Opfer fühlt sich mittlerweile so unsicher, dass auch die eigene Arbeit darunter leidet und die Fehleranfälligkeit steigt. Das Opfer gilt mittlerweile als „ProblemmitarbeiterIn“ und oft drohen in dieser Phase dienstrechtliche Konsequenzen. In dieser Phase wird oft die Stigmatisierung des Opfers durch das Umfeld zusätzlich verstärkt und nach einer Täterorientierten Lösung gesucht.

**Endphase / Exit:** In der Endphase kommt es oft zu Beschuldigungen, psychisch krank und nicht belastbar zu sein. Die Betroffenen leiden mehrfach unter starken psychosomatischen Symptomen, die zu langen Krankenständen führen. Mobbing-Fälle enden häufig in der Beendigung des Dienstverhältnisses. Entweder weil die Opfer die Situation nicht mehr aushalten oder weil sie gekündigt werden bzw. ihnen eine einvernehmliche Auflösung angeboten wird.

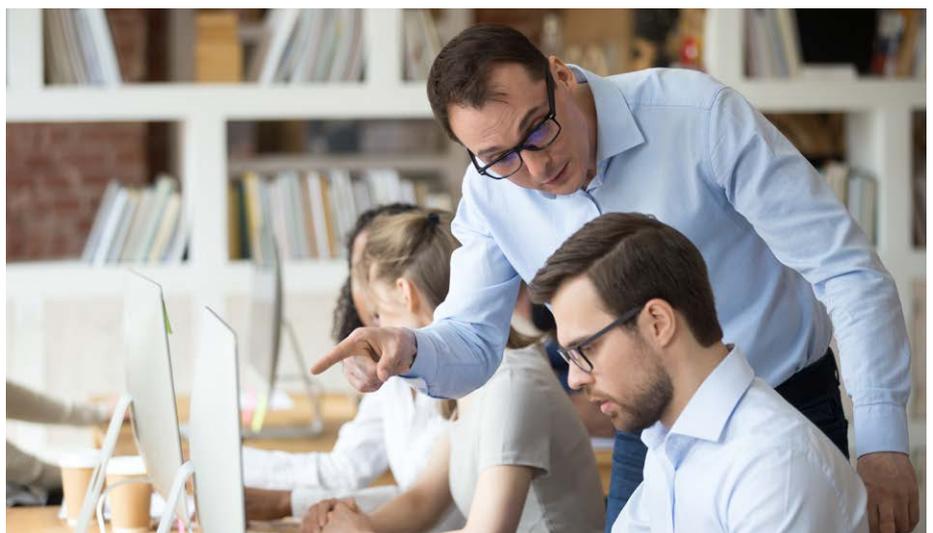
### Folgen für Arbeitgeber

Entscheidend um Konflikte nicht zu Mobbing werden zu lassen ist, dass Vorgesetzte nicht wegsehen und ihrer Verantwortung gerecht werden.

Arbeitgeber müssen der sogenannten Fürsorgepflicht nachkommen und die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Gesundheit seiner ArbeitnehmerInnen geschützt und ihre Interessen gewahrt werden. In Mobbing-situationen wird daher gesetzlich erwartet, dass der Dienstgeber geeignete Maßnahmen trifft, um seine Mitarbeiter angemessen, durch Prävention und Intervention, zu schützen. Die Wahl der Mittel steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei. Die gewählten Maßnahmen müssen jedoch angemessen und geeignet sein, um das Opfer zu schützen. Kommt es zu keiner, unzureichender oder verspäteter Abhilfe und ist bereits ein nachweisbarer Gesundheitsschaden eingetreten (im

Sinne von Behandlungskosten, Verdienstentgang), steht der betroffenen Person Schadenersatz zu. Hinweis: Gewerkschaftsmitglieder erhalten in diesen Fällen kostenlosen Rechtsschutz!

Die verringerte Arbeitsleistung trifft nicht nur auf das Opfer zu, sondern auch auf alle an dem Mobbingprozess beteiligten Personen. Laut einer Studie werden ca. 40% der Arbeitszeit von TäterInnen und Opfer für Mobbing verwendet. Die Folge davon ist, dass insgesamt die Leistung und die Motivation sinkt und das Arbeitsklima für alle rauer wird. Schon vor einem Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis kommt es häufig zu einer „inneren Kündigung“. Rund 20% der Mobbingopfer beenden das Arbeitsverhältnis schließlich zu einem späteren Zeitpunkt. Auch der volkswirtschaftliche Schaden durch Krankenstände, Arztbesuche, Kuraufenthalte etc., ist nicht zu vernachlässigen.



### Dokumentieren, melden, durchhalten: erste Schritte im Ernstfall

Um die Nachvollziehbarkeit des Konflikts zu gewährleisten und zu Beweis-zwecken, ist es ratsam ein Mobbingta-gebuch zu führen. In diesem sollten konkrete Vorfälle bzw. Aussagen samt Datum und Ort bzw. mit Hinweis auf die anwesenden Personen festgehalten werden. Sich mit Zeugen auszutauschen ist ebenfalls empfehlenswert.

Und das Wichtigste: **nicht verstummen** – es hilft sich jemandem anzuvertrauen! Die Personalvertretung berät in diesen Fällen.

Wird Mobbing bzw. Bossing von Kolle-gInnen beobachtet, sollte mit der be-

troffenen Person gesprochen und Unterstützung angeboten werden. Die Gruppe hat hier eine entscheidende Rolle, wie der Konflikt schließlich endet.

### Prävention statt Eskalation, was Dienstgeber und Betroffene tun können

Um den Begriff nicht zu inflationieren, aber gleichzeitig Sensibilisierung für tatsächliche Mobbing/Bossing Situationen zu schaffen, ist es notwendig ausreichend Infos und Schulungen anzubieten. Sollte es zu einem Konflikt kommen, sollten Gespräche mit allen Beteiligten zur Abklärung des Sachverhalts geführt werden (das Beziehen der PV wird dringend empfohlen). Es ist besonders wichtig, dass Führungskräfte ihre Verantwortung und die Fürsorgepflicht gegenüber ihren MitarbeiterInnen ernst nehmen. Regelmäßige Teambesprechungen, MitarbeiterInnengespräche, Auswertun-

gen von Krankenständen/Fluktuationen auf Abteilungsebene sowie Arbeitsplatzevaluierungen, die auch psychosozialen Stress berücksichtigen sind hilfreiche Instrumente zur Mobbingprävention.

Gegebenenfalls sollte auch die CLEAR Stelle miteinbezogen werden. Sollte es weiterhin zu keiner Besserung kommen, sind in letzter Konsequenz dienstrechtliche Folgen der TäterInnen anzudenken (Ermahnung, Kündigung, Entlassung).

**Eines ist klar: Wer mobbt, offenbart dabei meist mehr über sich selbst als über das Opfer.** 

## Ansprüche bei Dienstverhinderung für Vertragsbedienstete



Die Frage welche Ansprüche bei Dienstverhinderung am Magistrat gelten, ist für KollegInnen häufig unklar und werden daher bei der PV laufend nachgefragt. In den Vertragsbedienstetenordnungen der Stadt Linz ist dies folgendermaßen geregelt:

Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von 42 Kalendertagen. Wenn das Dienstverhältnis bereits fünf Jahre gedauert hat, bleibt der Anspruch bis 91 Kalendertage aufrecht und wenn es zehn Jahre gedauert hat, sogar bis zu 182 Kalendertage. Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf den Monatsbezug fortbesteht. Etwa, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 von Hundert beträgt, in der Form, dass das

Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf oben angeführten Zeiträume angerechnet wird. Wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 von Hundert beträgt, dann in der Form, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die oben angeführten Zeiträume angerechnet wird.

Dauert die Dienstverhinderung über die oben bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebühren dem Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume 25 % des Monatsbezuges und allfälliger (pauschalierter) Nebengebühren. Die diesbezüglich vorgesehenen Ansprüche enden im Regelfall jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, den der Vertragsbedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt

hat, oder einer im Dienst der Stadt Linz zugezogenen Berufserkrankung kann der Monatsbezug über die oben angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

Wird der/die Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebührt ihm der Monatsbezug für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge. Die Zeit, während der weibliche Vertragsbedienstete nach dem MSchG nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot), gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne der VbO. Hat eine Dienstverhinderung ein Jahr gedauert, so gilt das Dienstverhältnis jedenfalls mit Ablauf dieser Frist als beendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Bei Vertragsbediensteten, hinsichtlich welcher die Voraussetzungen für die Gewährung der oben angeführten Begünstigungen vorliegen, oder deren Dienstverhinderung die Folge eines Dienstunfalles oder einer im Dienste der Stadt zugezogenen Berufserkrankung ist, verlängert sich die Frist von einem Jahr auf 18 Monate, sofern der Vertragsbedienstete die Dienstverhinderung nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer Gebietskörperschaft sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses anzurechnen.

Für weitere Fragen stehen Günter Haiden ([guenter.haiden@mag.linz.at](mailto:guenter.haiden@mag.linz.at), Tel. 7070/1055) bzw. Anja-Sophie Müller ([anjasophie.mueller@mag.linz.at](mailto:anjasophie.mueller@mag.linz.at), Tel. 7070/1056) von der Personalvertretung gerne zur Verfügung. 

# Kinderbildung braucht unsere Stimme – laut, stark & geeint!

Liebe KollegInnen,

In der Kinderbildung stehen wir täglich vor großen fachlichen, personellen und organisatorischen Herausforderungen. Unsere Arbeit verdient nicht nur Anerkennung, sondern auch echte Mitgestaltung. Die bundesweite Aktion „Gib deinen Senf dazu“, gestartet am Tag der Elementarbildung, ermöglichte eine echte Beteiligung von der Basis.

Bei der KJS- Dienststellenversammlung am 4. März habt ihr zahlreiche Anliegen eingebracht, die an die younion Wien weitergeleitet und von Kollegin Judith Hintermeier ausgewertet wurden. Ein weiterer Meilenstein war die bundesweite Tagung der younion Kinderbildung am 19. und 20. Mai in Linz, bei der VertreterInnen aus fast allen Bundesländern aktuelle Herausforderungen diskutierten und Forderungen konkretisierten.

Wichtige Themen sind:

- Zielgerichtete Ausbildung für einen sicheren Berufsstart und die Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis in Qualität und Quantität
- Qualitativ hochwertige Ausbildung für Assistenzkräfte und eine bundeseinheitliche Berufsbezeichnung

- Expertenteams (SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, Integrationsfachkräfte) zur Unterstützung vor Ort
- Integration und Inklusion: Mehr Ressourcen, klare Rahmenbedingungen und kostendeckende Förderung – nötig, da der Bedarf stetig wächst
- Dauerhafter Zugang zu Supervision, Coaching und externen Unterstützungsangeboten ohne bürokratische Hürden
- Mittelfristige Senkung der Gruppengrößen für bessere Betreuung und faire Arbeitsbedingungen
- Mehr Personal für Ausfälle durch Urlaub, Krankheit oder Fortbildung zur besseren Planbarkeit

Im Herbst bringen Christa Hörmann (gf. ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende und younion Bundesfrauenvorsitzende) und GewerkschaftsvertreterInnen diese Forderungen direkt bei Bildungsminister Wiederkehr (NEOS) ein.

Auch in Oberösterreich bleibt die Arbeit aktiv: Im Juni fand wieder ein Vernetzungstreffen mit der GPA statt, bei dem Fragen zur tatsächlichen Personalsituation und Dokumentation diskutiert wurden.

## KOMMENTAR

KJS

Silvana Nenad  
KJS Vorsitzende



Ein aktuelles Thema in OÖ ist die Reduktion der Kindergartengruppengröße von 23 auf 22 Kinder, die ab Herbst umgesetzt wird. Diese Maßnahme ist ein wichtiger Schritt für mehr Qualität und Entlastung der KollegInnen – darf aber nicht durch lockere Überschreitungsgenehmigungen sofort ausgehebelt werden. Wir setzen uns dafür ein, dass diese Verbesserung im Alltag wirklich ankommt und langfristig auch im Hortbereich Anwendung findet.

Da vom Land OÖ noch Daten fehlen, wurde das nächste Treffen auf Mitte Juli verschoben. Ziel ist es, die Forderungen mit Fakten zu untermauern und gemeinsam Verbesserungen zu erzielen. Nach dem starken Verhandlungserfolg vor zweieinhalb Jahren arbeiten wir weiter an offenen Punkten und tragfähigen Lösungen.

Wir halten euch auf dem Laufenden und danken für euer Vertrauen und Engagement! Gemeinsam gestalten wir die Kinderbildung von morgen – solidarisch und mit klaren Zielen.



Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

# 80 Jahre

# younion

Die Daseinsgewerkschaft

## 1. Maiaufmarsch 2025 mit younion Geburtstagsfeier im Rathaus!



Das Zusammenfallen der 1. Maifeier und des 80-jährigen Jubiläums der younion (ehemals Gewerkschaft der Gemeindebediensteten) konnte am heurigen 1. Mai gebührend gefeiert werden. Zuerst beim Aufmarsch der



städtischen Bediensteten (Magistrat Linz Geschäftsbereiche, SZL, Feuerwehr und KUK MedCampus 3 Mitar-

beiterInnen) über die Linzer Landstraße und danach im Besonderen bei der Innenhoffeier der younion im Alten



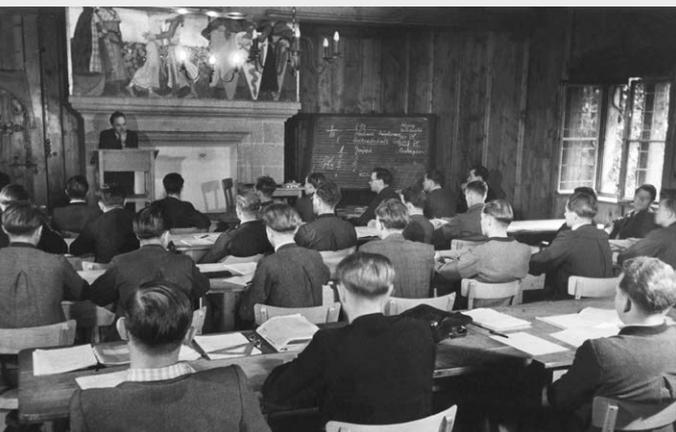
Rathaus! Beste Stimmung herrschte auch nach den offiziellen Festreden auf der Hauptplatzbühne als Bürgermeister Dietmar Prammer und Stadträtin Tina Blöchl die KollegInnen im



Innenhof besuchten. Neben Grillhähnchen, Getränken und der festlichen musikalischen Begleitung der Magistratsmusik, erfolgte um 14 Uhr der feierliche Anchnitt der 80 Jahre younion Jubiläumstorte! Bezirksvorsitzende Karin Decker und Christian Jedinger, Landesvorsitzender der younion, zeig-



ten in ihren Worten noch mal die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung auf und machten deutlich, dass die Gewerkschaft auch heute noch ein wesentlicher Faktor für die ArbeitnehmerInnen in Österreich ist. 



Historische Gewerkschaftsbilder aus dem Archiv der Stadt Linz (v.l.n.r.):

Sitzung in der Gewerkschaftsschule Rosenberg im Linzer Zaubertal 1946 / Landeskonferenz Vereinshaus Linz 1981 / Bürgermeister Edmund Aigner

Seit 80 Jahren kämpfen wir für faire Gehälter, bessere Arbeitsbedingungen und Wertschätzung jener, die tagtäglich das Fundament unserer Städte und Gemeinden sichern.

Jahr für Jahr setzen wir uns mit vollem Einsatz für gerechte Verbesserungen ein – damit unsere Mitglieder am Wohlstand teilhaben können und die Leistungen der Daseinsvorsorge endlich jene Anerkennung erfahren, die sie verdienen.

Unsere beharrliche Arbeit hat Meilensteine gesetzt: Die 5-Tage-Woche,

die 40-Stunden-Woche – in Linz sogar mit bezahlten Pausen. Diesen Weg werden wir fortsetzen. Mit tausenden Mitgliedern an unserer Seite sind wir stark für die kommenden Herausforderungen.

Das ist youunion. Das ist Gewerkschaft: gemeinsam für die Interessen der Bediensteten!

Christian Jedinger  
Obmann youunion OÖ  
Karin Decker  
Vorsitzende youunion Linz Stadt



## Wie unsere Bewegung entstand:

### Eine Zeitreise vom 19. ins 21. Jahrhundert

1869 gründeten die Wiener Verkehrsbediensteten ihren „Fachverband der Kondukteure und Kutscher“. Da zu dieser Zeit gewerkschaftliche Aktivitäten eigentlich noch verboten waren, dauerte es auch nur wenige Jahre, bis der Fachverband 1872 unter dem Druck der Regierung schließlich aufgelöst wurde. Erst 20 Jahre später konnten sich die Wiener Verkehrsarbeiter wieder gewerkschaftlich organisieren. Auch der Berufsgruppe der Wiener Gasarbeiter gelang es noch vor der Jahrhundertwende eine Gewerkschaft zu gründen. Nach Kriegsende im Juni 1918 legte Hermann Schulz, Klubobmann der Wiener Steuerbeamten, den Grundstein für den Aufbau einer echten gewerkschaftlichen Vertretung der Wiener Gemeindeangestellten, die nach den Februarkämpfen 1934 verboten wurde. Nach dem 2. Weltkrieg gründet sich die Gewerkschaft wieder neu: Am 30. April 1945 wird die Gründung des ÖGB bewilligt und nur einen Monat später stimmt

der ÖGB der Gründung einer eigenen Gewerkschaft für Gemeindeangestellte zu. Die Mitgliederzahlen stiegen rasch: Bereits Ende 1946, als der ÖGB insgesamt etwa 924.000 Mitglieder zählte, gehörte der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) über 82.000 Bedienstete in ganz Österreich an. Zur Zeit des ersten Gemeindebediensteten-Gewerkschaftstags Ende 1947 waren es schon fast 98.000 Dienstnehmer. Innerhalb der GdG war der Aufbau des regionalen Organisationssystem 1958 abgeschlossen, als die bis dahin organisatorisch mit Niederösterreich verbundenen burgenländischen Gemeindebediensteten eine eigene Landesgruppe bildeten. Neben den Wiener Hauptgruppen waren es nun acht Landesgruppen, deren Delegierte die Grundsatzbeschlüsse für die Arbeit der Gewerkschaft auf den Gewerkschaftstagen fassten. Um eine bessere Betreuung der Frauen und Jugendlichen und eine stärkere Vertretung ih-

rer Interessen zu ermöglichen, beschloss der 9. Gewerkschaftstag 1979, eine Frauenabteilung und eine Jugendabteilung einzurichten. VertreterInnen beider Abteilungen gehören seither dem Zentralvorstand als stimmberechtigte Mitglieder an. Durch eine Fusion zwischen GdG und Künstlergewerkschaft entstand 2009 die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB). Der Name hielt allerdings nicht allzu lange: 2015 wurde die GdG-KMSfB schließlich in youunion\_Die Daseinsgewerkschaft umbenannt. Die Geburtsstunde von youunion\_Die Daseinsgewerkschaft ist der 20. November 2015. Am Bundeskongress wurde die Umbenennung von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) in youunion beschlossen. Doch die Wurzeln der Gewerkschaft reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. 





## KOMMENTAR

LINZ AG

Erich Kaiser  
Betriebsrats-  
vorsitzender

Liebe Kollegin, Lieber Kollege!

Ich frage mich seit längerem „Was ist los mit unserer Welt“, „Was ist los mit unserer Spezies“. Wir wären prinzipiell ausgestattet mit dem Potential für das „Schöne und Gute“ und doch überhitzt quasi unsere Welt, sowohl beim Klima, wirtschaftlich als auch konfliktmäßig. Warum bringen wir es nicht auf die Straße, mitfühlend, wertschätzend, liebevoll miteinander zu leben. Und vor allem, drängt sich in mir eine Frage auf, „Was kann ich tun, um meinen Beitrag zu leisten“, damit es vielleicht doch, wenn auch nur im Kleinen, besser wird.

Aus der Neurowissenschaft und Psychologie weiß man, dass wir Menschen

emotionale Wesen sind und ca. 90 Prozent unserer Entscheidungen aus Emotionen fallen. Nur meist nicht aus Emotionen, die wir bewusst fühlen, sondern aus Emotionen, die wir aus irgendeinem Grund gerade nicht fühlen wollen und somit nicht an die Oberfläche treten, sei es Angst, Leere, Frust, Schmerz oder Ohnmacht.

Dieses Wissen um unsere Psyche und vor allem, was uns dazu führt Entscheidungen zu treffen, haben sich nicht nur Konzerne, die uns ständig umwerben angeeignet, sondern auch Social Media, wie Facebook, Instagram, YouTube, ... handeln danach. Wenn wir einen Beitrag lesen, der uns empört, so empört uns nicht das Geschriebene, sondern etwas spricht in uns eine Emotion an, die wiederum dazu führt, dass wir länger online sind, und somit verdient der Konzern mehr. Diese Social Media Konzerne lieben Algorithmen schreiben, die Artikel, die für Empörung sorgen, bevorzugen. Und schon dreht sich das Karussell.

Aber nicht nur Konzerne verwenden dieses Wissen, nein, auch Populisten han-

deln nach genau diesem Schema – Empörung führt zu mehr Klicks – vermeintlich zu mehr Aufmerksamkeit – zu mehr Lagerbildung (nur wir haben Recht) – zu mehr Wählerstimmen.

In Wirklichkeit bringt uns dieses Projizieren eines (nicht gerne gefühlten) Gefühls auf Andere, nicht nur dazu, dass wir manipulierbar sind, sondern vor allem dazu, dass wir unsere eigene Integrität verletzen, und somit uns selbst.

Was kann ich nun tun: Eine einfache Antwort gibt es nicht, da die Welt und somit auch die Probleme, denen wir ausgesetzt sind, komplex sind. Jedoch, wenn jeder von uns, wenn eine Emotion hochkocht, nicht gleich diese auf sein Gegenüber projizieren würde, also in den Konflikt einsteigen würde, sondern sich fragen würde „welches Gefühl möchte ich gerade nicht fühlen“, dann würde dies zu mehr Akzeptanz und vor allem Souveränität führen – ohne Trigger.

Vielleicht darf ich den einen oder anderen einladen, dies im bevorstehenden Urlaub zu testen.

Schönen Sommer! – Glück auf!



## KOMMENTAR

SZL

Eva Viertauer  
Betriebsrats-  
vorsitzende

Ein respektvolles Miteinander ist weit mehr als eine soziale Gepflogenheit – es ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg. Unternehmen, die Vielfalt als Stärke und Zusammenhalt als treibende Kraft begreifen und diese auch leben, werden (zusammen-)wachsen, welche sich in Beständigkeit des Personalstandes und geringem Personalausfall widerspiegelt. Die wahre Kunst der Zusammenarbeit zeigt sich in der Fähigkeit, Brücken zu bauen und Potenziale zu entfalten – für eine Zukunft, die von gegenseitiger Wertschätzung und dem gemeinsamen Miteinander mit Erfolg geprägt sein wird.

## Ehrliches Miteinander schafft Zukunft

Ein starkes Fundament ist Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Dabei geht es nicht nur um Fachwissen oder strategische Entscheidungen, sondern auch um grundlegende Werte, wie gegenseitigen Respekt und Anerkennung. Denn wahre Stärke eines Unternehmens zeigt sich nicht nur in der gemeinsamen Zielerreichung, sondern ebenso im persönlichen Umgang mit der Kollegenschaft.

Respekt beginnt mit den kleinen Gesten des Alltags. Ein einfaches Grüßen, ein Blickkontakt, eine offene Kommunikation. Wenn jedoch vereinzelt Gruppen sich ausschließlich untereinander austauschen und bewusst oder unbewusst Andere nicht miteinbeziehen, kann dies ein Gefühl von Ausgrenzung und Wertlosigkeit erzeugen. Betroffene verlieren nicht nur die Motivation und das Vertrauen, sondern identifizieren sich mit den Unternehmen auch nicht mehr.

Führungskräfte, welche sich konsequent für eine faire und gleichwertige Behandlung aller einsetzen, schaffen ein Umfeld, in dem sich alle entfalten und ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Wer jedoch einzelne Kolleg:innen bevorzugt oder andere bewusst ausklammert, setzt den Teamgeist aufs Spiel und fördert langfristig Ineffizienz und Spannungen. Wahre Führung zeichnet neben Fachkompetenz auch die Fähigkeit aus, jede Perspektive wertzuschätzen und konstruktiv einzubeziehen. Fairness ist eine Grundvoraussetzung und keine Option für Glaubwürdigkeit und ein erfolgreiches und vertrauensvolles Miteinander.

Die Zukunft eines Unternehmens hängt maßgeblich von seiner Kultur ab. Ein Team, das sich gegenseitig unterstützt, Perspektiven austauscht und voneinander lernt, entwickelt nicht nur innovative Ideen, sondern schafft eine resiliente Basis für langfristigen Erfolg. In der modernen Arbeitswelt ist daher der Wert einer offenen und respektvollen Zusammenarbeit die entscheidende Erfolgsgröße eines Unternehmens. Alle tragen dazu bei, die Zukunft des Unternehmens aktiv mitzugestalten – durch Empathie, Offenheit und die bewusste Entscheidung, Teil eines gemeinsamen wertschätzenden und fairen Umgangs zu sein.





## Eure Kinder liegen uns am Herzen!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt eine immer größere Herausforderung dar.

Vor allem in den Ferienzeiten ist es oft schwierig die Betreuung familiengerecht gestalten zu können. Das weiß ich als Mutter dreier Kinder und Großmutter von vier Enkelkindern aus eigener Erfahrung.

Deshalb ist es uns als Betriebsrats-Team ein großes Anliegen die KollegInnen des Med Campus, vor allem in den Sommerferien, zu unterstützen.

2023 wurde die „Sommerferien-Kinderbetreuung“ am Med Campus ins Leben gerufen. Ich durfte mich von Seiten des Betriebsrats Med Campus an der Planung und Umsetzung beteiligen und konnte viele Anregungen, Ideen und Erfahrungswerte einfließen lassen, Kontakte knüpfen und bei der erfolgreichen Umsetzung mitwirken.

Kinder zwischen 1,5 und 12 Jahren konnten an einem spannenden Sommerprogramm teilnehmen, welches Wochentags von 6:15 Uhr bis 17:00 Uhr von Mitte Juli bis Ende August 2024 angeboten wurde.

Auch 2025 sind erfreulicher Weise 45 Kinder von KollegInnen der KUK angemeldet. Wesentlicher Aufgabenbereich des Betriebsrates war unter anderem, einen Kooperationspartner zu finden. Hier wurde der Verein Tagesmütter gewonnen um die Qualität der Betreuung sicher zu stellen.

Auch für das Rahmenprogramm setzte sich der Betriebsrat ein. Es erklärten sich viele KollegInnen aus den verschiedensten Bereichen unseres Klinikums bereit, den Kindern den Klinikalltag näher zu bringen.

Ein besonderer Dank gilt hier dem Röntgenteam, der Physiotherapie, der Bibliothek, unserer Therapiehundetrainerin dem Labor und der Küche des Med-Campus.

Der Therapiegarten durfte Dankenswerterweise auch von den Kindern mitbenutzt werden, um den nötigen Bewegungsraum bieten zu können.

Damit nicht genug! Auch externe Institutionen wie das Rote Kreuz und die Feuerwehr sorgten und sorgen weiterhin für eine spannende Ferienzeit.

Eindeutiges Zukunftsziel des Betriebsratsteams Med Campus ist die Etablie-



rung einer ganzjährigen, bedarfsge-rechten und leistbaren (Sommer-)Kinderbetreuung vor Ort.

Es ist mir ein Anliegen dieses Thema weiter begleiten zu dürfen und mich dafür einzusetzen. 



**Eure Kludia Peherstorfer  
Betriebsrätin Med Campus**



## Eine schöne Zeit am younion Bade- und Zeltplatz Attersee!

Um für die Sommersaison den Zelt- und Badeplatz bestmöglich vorzubereiten, wurden wieder einige Sanierungsmaßnahmen im Frühjahr durchgeführt. So ist etwa der Holzbadesteg neu belegt worden (eine neue Badeleiter folgt demnächst), der Strand ist neu mit feinem Kiesel aufgefüllt und angepasst, eine neue Umkleidekabine wurde errichtet, sowie die Kanalabdeckung beim Badeplatz-Eingang neu betoniert. Am Sanitärgebäude wurden zusätzlich die Schüssler getauscht. Unser Badeplatz steht dabei Tagesgästen und natürlich den Campern zur Verfügung. **Zutritt ist jedoch nur für younion Mitglieder und ihre im Haushalt lebenden Angehörigen erlaubt!** Um das sicher zu stellen, werden fallweise Kontrollen durchgeführt. Wir ersuchen um Verständnis!

Achtung: Für Tagesgäste stehen Parkplätze nur in geringem Umfang bereit und ein Parkplatz kann daher nicht garantiert werden! Da die neugepflanzten Bäume noch keinen großen Schatten werfen, empfehlen wir die Mitnahme von Sonnenschirmen. Die WC Anlagen im Sanitärgebäude des

Zeltplatzes sind geöffnet und können mitbenutzt werden. Es wird zudem empfohlen, Badeschuhe im Wasser zu verwenden, da es heuer im See vermehrt kleine Muscheln gibt, an denen man sich die Fußsohlen verletzen kann.

Neben dem See sein Zelt aufschlagen zu können ist ein Vorteil, den wir unseren younion Mitgliedern mit ihren Familien zu einem äußerst günstigen Preis bieten können. Der Zeltplatz kann nach Voranmeldung im Sekretariat der Personalvertretung bis zu 14 Tage genutzt werden. Die Nacht kostet 10 Euro pro Tag für erwachsene younion Mitglieder und 5 Euro für ihre Kinder. Für Nichtmitglieder betragen die Kosten 20 Euro/ Erwachsener und 10 Euro/Kind. Es zahlt sich daher immer aus younion Mitglied zu sein.

- Wohnwagen und Wohnmobile dürfen nicht aufgestellt werden.
- Die reservierten Zeiten sind verbindlich einzuhalten!
- Der Schlüssel für das Sanitärgebäude ist im Büro der Personalvertretung gegen einen Schlüsseleinsatz von 20,- Euro erhältlich.

• **ACHTUNG:** Entgegen früherer Abläufe müssen nun die gebuchten Tage, auch bei Nichtbenutzung, bezahlt werden, da wir als Platzbetreiber die Kurtaxe (im Nächtigungspreis enthalten) für die reservierten Tage an die Gemeinde abführen müssen. Sollte jemand aufgrund schlechten Wetters einmal nicht an den Zeltplatz fahren, so ist das PV Büro zu informieren und der Schlüssel sofort zurückzubringen. Nur dann kann auf eine Verrechnung verzichtet werden. In der Küche gibt es Gelegenheiten sich etwas zuzubereiten sowie die Kühlschränke zu nutzen. Bitte den Küchenbereich und die Sanitäreinrichtungen nach Gebrauch sauber verlassen und bei der Abreise alle noch vorhandenen Lebensmittel wieder mitnehmen. Die Küche und der Brausebereich im Gebäude sind den Campern vorbehalten und nicht für die Badegäste. Daher sind diese Türen bei Nichtbenutzung abgeschlossen zu halten!

**Das Team der younion Linz Stadt wünscht allen einen schönen Aufenthalt am younion Bade- und Zeltplatz in Parschallen/Attersee.** ©

Medieninhaber: Landeshauptstadt Linz, Personalvertretung der Bediensteten der Stadt Linz, 4041 Linz, Hauptplatz 1, Altes Rathaus. Herausgeberin: Karin Decker, 4041 Linz, Hauptplatz 1, Altes Rathaus. Hersteller: Gutenberg-Werbering Ges.m.b.H., 4021 Linz, Anastasius-Grün-Straße 6. Verlags- und Herstellungsort: Linz. Fotos: Stock.Adobe.com, Pexels, Pixabay, Linz AG, KUK. Grundlegende Richtung der „you\_direct“ ist die Berichterstattung und Information der Bediensteten der Stadt Linz über die der Personalvertretung und der Bezirksgruppe Linz der younion übertragenen Aufgaben sowie über Angelegenheiten des städtischen Dienstes, insbesondere auf den Gebieten des Dienst- und Besoldungsrechts.

Österreichische Post AG · MZ 02Z030999 M

Younion – Die Daseinsgewerkschaft, Hauptplatz 1, 4020 Linz