AUSGABE JUNI 2021

FCG STEIERMARK | UN | ÖAAB GRAZ

magistrats MIX

- NEWS AUS DEM **HAUS GRAZ** -

SCHÖNEN URLAUB!

INHALT

03 Standpunkt.

04 Mehr Menschlichkeit bitte!

06 Personal-„Entwicklung“?

08 Die Objektivität bei Stellenbesetzungen

09 Kommentar Wolfgang Skerget

10 Kein Impfzwang

11 Die Coronakrise vielleicht auch eine Chance für Veränderung

11 Dienstrecht - unverständlich?

12 CityRadeln einmal „anders“

13 Von Bund und Land vergessen

13 Recht betrachtet: Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr

14 Holding Graz Grünraum

IMPRESSUM
Herausgeber: Bezirksgruppe Graz der Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen-Younion
Medieninhaber: ÖGB, Younion, FCG, vertreten durch: Ursula Kapp, 8010 Graz, Hauptplatz 1/1/112
Fotos: beigestellt, Adobe Stock, Freepik
Anzeigeleitung: FCG, Magistrat Graz, 8010 Graz, Hauptplatz 1/1/112, Tel.: +43 316 872-6131
FCGMagistratGraz@stadt.graz.at

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Wir sind **ENGAGIERT** und **UNZENSIERT**!

Die AutorInnen dieser Ausgabe:

Ursula Kapp
Vorsitzende der Bezirksgruppe, Landesgruppe und stellvertretende Bundesvorsitzende der FCG-Younion

Foto Fürgler

Wolfgang Skerget
ÖAAB-Betriebsgruppenobmann

Karin Beck
FCG-Zentralausschuss-Mitglied
FCG Graz

MMag. Dr. Andrea Michitsch
Mitglied im Younion-Landesvorstand
Abteilung für Verkehrsplanung

Dr. Gerald Kummer
FCG-Dienststellenausschussvorsitzender
Wohnen Graz

Mag. Dr. Markus Nistler
Geschäftsführender
ÖAAB-Betriebsgruppenobmann

Petra Maier-Scheiner
FCG-Personalvertreterin
Geriatrische Gesundheitszentren

Hannes Zirkl
FCG-Personalvertreter und Dienststellenausschussvorsitzender
Katastrophenschutz und Feuerwehr – Feuerpolizei

Harald Skazedonig
FCG-Personalvertreter und Dienststellenausschussvorsitzender,
Betriebsrat und Kammerrat
Holding Graz Stadtraum / Grünraum

illustration: Designed by Freepik

STAND PUNKT.

- Ursula Kapp -

Liebe Kolleginnen & Kollegen!

Wer hätte vor über einem Jahr gedacht, dass dieses Virus unser Leben so lange beeinflussen wird. Uns wurde einiges abverlangt. Viele KollegInnen haben anfänglich gemeint, Home-Office sei eine geniale Sache. Das könnte so bleiben. Mittlerweile sind die diesbezüglichen Ansichten differenziert. Einige MitarbeiterInnen können ihrer Meinung nach zwar zu Hause produktiver arbeiten, jedoch würden die sozialen Kontakte fehlen. Die Doppelbelastung für Frauen, wenn die Kinder auch noch zu Homeschooling verdonnert werden, ist groß. Kein Austausch unter KollegInnen, keine persönlichen Gespräche, kein Kaffee unter Freunden. Das können Video-Konferenzen nicht ersetzen. Im Gegenteil. Viele empfinden diese Art der Kommunikation als sehr anstrengend, unpersönlich und eher lästig. Das Bedürfnis nach einem geregelten Arbeitstag ist groß. Der Wunsch nach ein bis zwei Tagen Home-Office bleibt zwar bestehen, aber ein Stück Normalität wünscht sich fast jede/r.

Auch im privaten Bereich mussten wir viele Einschränkungen hinnehmen: Kein Getränk nach der Arbeit im Café gegenüber, kein geselliges Beisammensein bei einem gemeinsamen Essen oder einem Glas Wein, keine Feierlichkeiten zu einem Geburtstag, Taufe oder anlässlich einer Hochzeit. Im Sommer bekommen wir wieder ein kleines Stück Freiheit zurück. Zwar nach wie vor mit Einschränkungen, aber der Mensch wird zufriedener. Getestet, geimpft, genesen – diese drei Worte bestimmen unseren Alltag und sind mittlerweile schon zur Routine geworden.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen/ Euch einen warmen, sonnenreichen Sommer im Kreise der Familie und Freunde. Erholsame Urlaubstage und einen hoffentlich „normalen“ Herbst!

Bleibt gesund!

Eure/Ihre
Ursula Kapp

Ursula Kapp

MEHR **MENSCHLICHKEIT** BITTE!

Immer wieder sitzen bei uns im Büro KollegInnen, die schwer durch ihre Arbeitssituation belastet sind. Der Grund liegt aber seltener an der Tätigkeit oder der Coronasituation, sehr oft ist das Problem der Umgang der Vorgesetzten mit ihren MitarbeiterInnen. Es wird misstraut, bespitzelt, gemobbt, keine Hilfestellung geleistet – mit einem Wort:
Es wird drübergefahren.

Die Gründe sind vielseitig. Vorgesetzte sind oft überlastet, weil sie für zu viele MitarbeiterInnen verantwortlich sind, manchmal ist es aber nur der Drang, sich selbst zu profilieren bzw. alles anders oder besser machen zu wollen, als ihre VorgängerInnen.

In der Zeit des ersten Lockdowns im letzten Jahr waren auch viele Probleme der KollegInnen runtergefahren, das haben uns viele DienstnehmerInnen bestätigt. Danach ging es aber wieder los. Inzwischen scheint es in manchen Abteilungen, als ob das große Ziel wäre: „Hauptsache alle sind unglücklich" bzw. „teile und herrsche".

Einige Beispiele:
Da werden MitarbeiterInnen „hinterrücks" zur Verfügung gestellt oder sogar versetzt. Da werden langjährig erfolgreiche Bedienstete hintenrum schlecht geredet, da werden ausgezeichnete KollegInnen einfach nicht verlängert, da verleiht die Führungskraft ihre MitarbeiterInnen ohne Rücksprache mit der/dem Betroffenen an eine andere Abteilung … die Liste würde sich noch lange weiterführen lassen. Wie es den Bediensteten damit psychisch geht, ist diesen Führungskräften wahrlich egal. Dabei wird aber übersehen, dass Vorgesetzte eine **Fürsorgepflicht** ihren MitarbeiterInnen gegenüber haben, d.h. sie sind für ein angenehmes und vor allem belastungsfreies Umfeld mit verantwortlich und sollten darauf achten, dass Konflikte und Missverständnisse rasch und direkt ausgeräumt werden.

Illustraton: Designed by pch.vector / Freepik

Vorgesetzte der ersten und zweiten Führungsebene erhalten vielseitige Kurse über richtiges Führungsverhalten, aber ob das auch wirklich etwas bringt, ist zu bezweifeln. Empathie und soziales Führungsverhalten kann wohl schwer erlernt werden. Man hat sie oder nicht.

Übrig bleiben oft die betroffenen MitarbeiterInnen, die um Hilfe bitten und für die dann rasch eine neue Beschäftigung in einer anderen Abteilung gefunden werden muss.

Die Lösung? In solchen Fällen sollten die AbteilungsvorständInnen für mindestens ein Jahr die Kosten, die dadurch verursacht werden (Gehalt etc.), aus ihrem Globalbudget bestreiten müssen. Weiteres wäre es sinnvoll, befristete Funktionsbesetzungen vor einer Verlängerung zu überdenken und nicht reflexartig zu verlängern. Vielleicht gäbe es mit diesen Maßnahmen einen Ansporn, sich mehr um ein angenehmes Miteinander zu bemühen. *Ursula Kapp*

PERSONAL-
„ENTWICKLUNG“?

Illustration: Designed by pch.vector / Freepik

Wer bei der Stadt Graz den Dienst antritt, bekommt versprochen, dass es Karrierechancen gibt. Nun, das stimmt nicht so ganz, denn eine funktionierende Personal-„Entwicklung“ gibt es dezidiert nicht. Die im Personalamt angesiedelte Personalentwicklung ist – gemessen auf die Anzahl der städtischen Bediensteten - **personell unterbesetzt** und **mit Neuaufnahmen, Hearings, Dienstpostenbewertungen und Dienstprüfungs- und Einführungskursen mehr als ausgelastet.** Die in der Magistratsdirektion befindliche strategische Personalentwicklung wurde bisher vorrangig für Projekte wie „Graz verständlich“, „Frauennetzwerk“ oder „richtig E-Mails verfassen“ und wird derzeit für Coronamaßnahmen eingesetzt.

Wenn sich nun ein/e KollegIn verändern will, wird es schwierig. Der interne Arbeitsmarkt ist nur bedingt verfügbar. Beinahe unmöglich wird es, wenn ein/e KollegIn innerhalb des „Hauses Graz“ wechseln möchte (z. B. von GBG oder GPS zu Magistrat), denn das wird nicht gerne gesehen, weil es ja eine „Neuaufnahme“ wäre. Die verschiedenen Vertragsarten lassen einen Wechsel kaum bis gar nicht zu.

Aber auch innerhalb des Magistrates Graz ist es wirklich schwierig, sich zu verändern. Es gibt keine Aufzeichnungen über die Fähigkeiten oder Ausbildungen der MitarbeiterInnen und so dümpeln fähige und manchmal sogar überqualifizierte Bedienstete unterfordert und zunehmend frustriert auf ihrem Arbeitsplatz dahin, ohne eine Aussicht auf eine Veränderung zu haben. Da heißt es dann auf Ausschreibungen zu warten, sehr oft jedoch ohne eine echte Chance.

Der Grund: Gerade bei guten Jobs steht der/die Beste oft schon vor dem Hearing fest. Einige ziehen nach Kenntnisnahme ihre Bewerbung zurück oder bewerben sich gleich gar nicht, weil eh schon bekannt ist, wer es wird.

Und so bleiben gute Arbeitskräfte auf der Strecke und haben kaum Chance auf Veränderung. Vor allem, wenn sie auch noch älter sind, denn die Devise lautet inoffiziell derzeit: „Lieber Junge aufnehmen, als Alte versetzen“. **Diese Vorgangsweise IST eine Altersdiskriminierung** und wird daher natürlich nicht offiziell kommuniziert.

In den nächsten Monaten und Jahren werden viele KollegInnen in den verdienten Ruhestand wechseln und es werden in verschiedensten Bereichen Dienstposten frei. **Höchste Zeit um rasch zu handeln und die Personalentwicklung in Richtung Veränderung und Karrierechancen auf- und auszubauen.** Hier sind auch die Führungskräfte gefordert, in ihrem abteilungsinternen Bereich den MitarbeiterInnen Entwicklungschancen anzubieten, Potenziale zu heben und zu fördern.

Natürlich bedeutet eine Karrieremöglichkeit für Bedienstete auch für den Dienstgeber Arbeit, aber es stellt sich schon die Frage, ob es nicht besser ist, motivierte und engagierte DienstnehmerInnen zu haben, weil diese natürlich auch viel (weiter)bringen. Eine Idee wäre z. B. eine interne Datenbank, wo veränderungswillige Bedienstete ihre Ausbildungen und Fähigkeiten eingeben können, denn so könnte auch der Dienstgeber auf geeignete KollegInnen zugehen und so proaktiv geeignetes Personal lukrieren.

Die Stadt Graz möchte das modernste Stadtmanagement haben, dies bedingt jedoch auch die **Möglichkeit zur Flexibilität der MitarbeiterInnen**, da sich auch die Aufgaben zunehmend verändern werden. Die Zeiten, dass Bedienstete 30 Jahre dieselbe Arbeit verrichten, sind längst vorbei! *Karin Beck*

DIE OBJEKTIVITÄT
bei Stellenbesetzungen???

Bei der Landeshauptstadt Graz besteht (wie auch bei anderen Gebietskörperschaften) eine immanente Gefahr, dass im Zusammenhang mit der Besetzung von Dienstposten im Zuge einer Neuaufnahme oder auch durch Neubesetzungen unsachliche, politisch motivierte, aber auch sonstige Einflussnahmen getätigt werden.

Als Grundlage für die Entscheidung bei Neuaufnahmen und Neubesetzungen von Funktionen werden die Objektivierungsrichtlinien herangezogen, die eine objektive Postenbesetzung gewährleisten sollen. Diese geben jedoch nur einen groben Rahmen für die Besetzung von Dienstposten vor, der zwar den diesbezüglichen Gestaltungsspielraum einschränkt, aber nach wie vor einen relativ großen Ermessensspielraum übriglässt.

Die in den Objektivierungsrichtlinien vorgeschriebenen mündlichen Hearings führen dazu, dass die in der konkreten Situation persönlich am besten präsentierenden BewerberInnen gut abschneiden („Momentaufnahme"). Dieses Kriterium ist – wie sich in der Vergangenheit schon gezeigt hat – nicht immer geeignet, um die fachliche, aber vor allem die persönliche Eignung von BewerberInnen für die konkrete Stelle zu überprüfen.

Foto: yanalya / Freepik

Personalengpässe führen auch immer wieder dazu, interimsmäßig Dienstposten intern zu besetzen. Der/die Betroffene muss sich jedoch trotzdem einem Hearing stellen, obwohl die fachliche und persönliche Eignung hier objektiv festgestellt werden kann. Bei internen Stellenausschreibungen stellt sich zusätzlich die Frage der Sinnhaftigkeit, BewerberInnen durch die Momentaufnahme im Hearing auf ihre Eignung zu testen, müsste doch diese nach längeren Dienstzeiten hinlänglich bekannt sein.

Obwohl dem Dienstgeber das Bestreben nach Objektivität bei Stellenbesetzungen ein großes Anliegen sein sollte, stellt sich die Frage, warum insbesondere in der gegenwärtigen Funktionsperiode den zuständigen Organen der Personalvertretung die Mitwirkung bei Stellenbesetzungen eingeschränkt wurde. Diese stellt eine bewusst objektive Dienstpostenbesetzung in Frage und lässt politische Motive als Begründung vermuten.

Das Interesse an einer objektiven Stellenbesetzung ist bei den jeweiligen Bewerbern und Bewerberinnen naturgemäß sehr stark ausgeprägt.

Wer sollte dieses Interesse besser vertreten als die Personalvertretung?

Mag. Dr. Markus Nistler

Foto Furgler

LIEBE KOLLEGIN!
LIEBER KOLLEGE!

Außergewöhnliche Monate liegen hinter uns. Lockdowns, die sich davor eigentlich niemand vorstellen konnte, haben den meisten von uns privat und dienstlich alles abverlangt. Es hat sich deutlicher als zuvor gezeigt, was gut funktioniert aber auch ein grelles Schlaglicht auf alle Schwächen unserer gesellschaftlichen und dienstlichen Strukturen geworfen.

Nun beginnt sich schön langsam wieder alles zu normalisieren. Das heißt, es wird auch Zeit, nochmals allen, die einen besonderen Einsatz im Dienste der Gemeinschaft gezeigt haben, zu danken. Dieses Dankeschön möchte ich Ihnen an dieser Stelle ganz aufrichtig sagen.

Diese intensive Zeit hat aber auch schonungslos aufgezeigt, wo wir auch im Haus Graz noch Luft nach oben haben. Ich möchte Sie jetzt aber nicht mit einer langatmigen Aufzählung nerven oder Jammern auf hohem Niveau betreiben, sondern nur einen Aspekt herausgreifen: Es zeigt sich immer mehr, dass wir in unseren städtischen Strukturen sehr viele Befehlsebenen haben und sich dabei das Schwergewicht immer mehr nach oben verlagert, hausbacken gesagt, wir sind schon ganz schön kopflastig. Das muss an sich ja noch nichts Schlimmes sein, man sollte aber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Häuptlingen und Indianern doch sehr bewusst im Auge behalten. Viele Kolleginnen klagen darüber, dass es immer mehr Visionärinnen und Visionäre und immer weniger Kümmerer gibt. Natürlich muss angeleitet und koordiniert werden, es sollte aber genau darauf geachtet werden, dass das Verhältnis zwischen Steuermännern und –frauen und Ruderern ein gesundes bleibt. Da werden wir auch seitens der Personalvertretung künftig besonders hinschauen müssen – auch das haben die vergangenen Monate gezeigt.

Lassen Sie sich durch diese Überlegungen aber nicht die Freude an der wiedergewonnenen sommerlichen Freiheit schmälern.

In diesem Sinne: einen schönen Sommer!

Ihr
Wolfgang Skerget
ÖAAB-Betriebsgruppenobmann

ANZEIGE

Ihr *SPEZIALIST* für
Edelstahl, Aluminium,
Messing und Stahl

STAUDINGER METALLBAU GmbH

A-8020 Graz, Brückengasse 20
Tel.: 0316/ 71 52 55, Fax: -27
office@staudinger-metallbau.at
www.staudinger-metallbau.at

"Aus bester Hand.
AUS IHRER APOTHEKE."

Apotheke "Am Grünanger"
Mag. pharm. Vera Michelitsch
Ziehrerstraße 2
8041 Graz

Post.at Partner

KEIN Impfzwang

Es kommt immer mehr zum Vorschein, dass die Politik einen „indirekten“ Impfzwang herbeiführen möchte. Nicht nur auf Bundesebene kristallisiert sich dieser Impfzwang immer mehr heraus – auch auf Landesebene wird es zunehmend zu einem brennenden Thema. Es wird von einem „schäbigen“ Verhalten von den Menschen gesprochen, die sich nicht impfen lassen wollen. Es sollen sogar BewerberInnen für den Landesdienst von vornherein ausgeschieden werden, wenn sie nicht geimpft sind. Das ist meines Erachtens auch in rechtlicher Hinsicht eine unsachliche und damit nicht rechtfertigende Diskriminierung, ein Eingriff in die Grund- und Freiheitsrechte.

Ich persönlich bin GEGEN einen Impfzwang. Ob direkt oder indirekt. Wir setzen auf mehr Aufklärung und ein breiteres Angebot an Impfstoffen. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter muss selbst für sich entscheiden können, ob sie/er eine Impfung möchte oder nicht. Auf keinem Fall dürfen Menschen dazu gezwungen werden. Es ist eine private und persönliche Entscheidung. Manche Menschen haben vor dieser Impfung Angst. Dies ist zu respektieren. Andere sehen es rein pragmatisch und sind der Meinung, ich lasse mich impfen – ich will meine Ruhe, ich will Urlaub fahren und die Tests sind zu anstrengend. Auf Dauer möchte jede/r wieder spontan zum Friseur, ins Restaurant mit Freunden und Familie oder einfach auf ein Feierabendgetränk. Ohne die 3G-Regel ist das jedoch derzeit nicht durchführbar.

Für jene, die sich nicht impfen lassen wollen, gibt es ja (derzeit noch für jede/n kostenlos) die Möglichkeit, sich testen zu lassen. Auch in den meisten Dienststellen wird dies angeboten und das ist ein minimaler Aufwand, der für die Eindämmung des Virus von den Menschen abverlangt werden kann. Es ist zu hoffen, dass diese Tests – so lange sie verpflichtend sind – auch weiterhin kostenlos bleiben.

Von Seiten der Stadt gibt es keine Signale, einen „indirekten“ Impfzwang einzuführen. Im Gegenteil. Auch hier wird auf mehr Angebot und Aufklärung gesetzt – so Stadtrat Kurt Hohensinner.

Ursula Kapp

Foto: jcomp / Freepik

Foto: Freepik

Die Coronakrise vielleicht auch eine

CHANCE FÜR VERÄNDERUNG

Nach über einen Jahr Corona kann man dieses Wort wahrscheinlich gar nicht mehr hören. Gerade für Menschen, die im Gesundheitsbereich und in der Pflege tätig sind, war dieses Jahr ein ganz besonderes mit sehr vielen Herausforderungen. Das anfängliche Klatschen ist schon lange verstummt. Die von der Regierung versprochen Zulagen lösen eher Diskussionen und das Gefühl vieler, vergessen worden zu sein aus. (siehe auch den Artikel „Von Bund und Land vergessen).

Aber vielleicht ist es auch eine Chance. Viele Betriebe sind von Schließungen betroffen und dadurch haben Menschen ihren Arbeitsplatz verloren. Was nun? Nutzen vielleicht einige dieser Menschen die Möglichkeit, sich jetzt auf einen neuen Beruf zu konzentrieren? In der Pflege fehlen Arbeitskräfte, dies ist nichts Neues. Eines ist jedoch sicher, wer sich für einen Pflegeberuf entscheidet, hat einen sicheren Arbeitsplatz. Es gibt in sehr vielen Bereichen die Möglichkeit, sich den Arbeitsalltag anzusehen und mitzuerleben, die Freude an der Arbeit mit Menschen zu sehen und sich dann für eine Ausbildung im Bereich der Pflege zu entscheiden. Es werden auch verschiedene Förderungen und finanzielle Unterstützungen für den Zeitraum der Ausbildung angeboten.

Vielleicht ist diese Krise dadurch eine Chance für Menschen zur Veränderung. Vielleicht auch in Ihrem Verwandten-/Bekanntenkreis?

Petra Maier-Scheiner

Dienstrecht - **UNVERSTÄNDLICH?**

Unter dem Motto „Graz verständlich“ wurde in der Stadt Graz ein Projekt gestartet, welches das Amtsdeutsch endgültig aus offiziellen Schriftstücken verbannen sollte. Dieses Projekt war sehr erfolgreich und wird von den BürgerInnen sehr positiv aufgenommen.

So weit, so gut – nach außen funktioniert das, aber intern hat sich nicht viel verändert. So klagen viele KollegInnen über ein sehr unverständliches, weil ausschließlich juristisch formuliertes Dienstrecht. Vor allem neue MitarbeiterInnen verstehen teilweise „nur Bahnhof“ bei den kompliziert formulierten Bestimmungen. Wir nehmen nicht an, dass dies Absicht ist, die KollegInnen nicht umfassend über ihre Rechte zu informieren. Daher wäre es höchst an der Zeit, eine verständliche und lesbare Form unserer Dienst- und Gehaltsordnung zu verfassen.

Damit auch Graz intern verständlich wird!

Hannes Zirkl

Foto: Fischer

Auch Christoph Strasser (2. von rechts) war im April mit von der Partie

CityRadeln einmal „anders“

Dem Coronavirus zum Trotz fand das CityRadeln der Abteilung für Verkehrsplanung an zwei Terminen im Frühjahr 2021 **„pandemiesicher“** statt. Da eine gemeinsame Radtour durch abgesperrte Straßen von Graz in bewährter Form nicht durchgeführt werden konnte, war jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin selbst dazu angehalten, innerhalb eines Zeitfensters eine **ca. 10 km lange Strecke im Stadtgebiet selbst zu wählen, mit dem Rad zu befahren und die Route dann virtuell zu posten oder zu mailen.** Unter allen Teilnehmern wurden dann jeweils Sachpreise verlost.

Bereits seit zehn Saisonen war und ist das Grazer CityRadeln fester Bestandteil des städtischen Freizeitlebens, wobei von **2010 – 2019 insgesamt 47 Touren** mit **über 21.000 Teilnehmern** durchgeführt wurden. 2020 ist das CityRadeln leider coronabedingt zur Gänze ausgefallen.

Für die weiteren Termine im Juli und August 2021 ist zu hoffen, dass diese Veranstaltung wieder wie gewohnt als gemeinsame Rundfahrt stattfinden kann.

Termine: Mittwoch, 28. Juli 2021 und Mittwoch, 25. August, jeweils 18 Uhr

Genauere Infos gibt’s auf
www.graz.at/cityradeln

Wir freuen uns auf Ihre/Eure Teilnahme!

MMag. Dr. Andrea Michitsch

Von Bund und Land vergessen

Für Ärzte und Pflegekräfte wurde eine Corona-Gefahrenzulage in Höhe von 500 Euro beschlossen. Durch einen Landesregierungsbeschluss wurden Bedienstete der KAGes und Landesbedienstete dezidiert von dieser Zulage ausgenommen. Der Geschäftsführer der GGZ bemühte sich, Ungerechtigkeiten zu minimieren, jedoch fielen trotzdem einige Bedienstete somit „durch den Rost“.

Für die Pflegekräfte wurde nun erneut medienwirksam in den letzten Wochen bekundet, dass sie 500 Euro für ihren übermenschlichen Einsatz erhalten sollen. Nicht viel, wenn man bedenkt, wie niedrig in diesem Bereich die Gehälter angesiedelt sind. Ob dieses Mal die Bediensteten der städtischen Einrichtungen diese Prämie ebenfalls erhalten werden, war bis zum Redaktionsschluss noch nicht klar.

Es kann nicht sein, dass es Beschlüsse gibt, die bestimmte Personen aufgrund ihrer Beschäftigungsverhältnisse ausklammert. Wenn es Bonuszahlungen für Berufsgruppen gibt, dann für alle. Alles andere ist eine Diskriminierung einer großen Gruppe von Bediensteten, die genauso belastet sind, wie jene in privaten Einrichtungen. *Ursula Kapp*

RECHT BETRACHTET: Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr

Illustration: Designed by vectorjuice / Freepik

Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof im Zusammenhang mit der Anrechnung von Vordienstzeiten festgestellt, dass jene Bediensteten, die bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres (auch nur teilweise) Berufserfahrung erworben haben, in Bezug auf den Stichtag für die Berücksichtigung der Vordienstzeiten diskriminiert wurden. Ihnen steht im Anlassfall eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zu, die sie hätten beziehen müssen, wenn sie nicht diskriminiert geworden wären.

Jene Kolleginnen und Kollegen, die meinen, von dieser Diskriminierung betroffen zu sein, müssen jedoch selbst aktiv werden. Es muss ein persönlicher Antrag schriftlich an das Personalamt gestellt werden. Darin sind der Sachverhalt zu schildern und entsprechende Begründungen anzuführen. Gleichzeitig müssen damit in Zusammenhang stehende Beweismittel (z.B. Urkunden der Stadt Graz oder der PVA über Vordienstzeitenanrechnungen, Lehrbrief etc.) vorgelegt werden.

Der Verfasser dieses Artikels ist gerne bereit, Sie, liebe KollegInnen, zu unterstützen!

Dr. Gerald Kummer

Graz ist auch heuer wieder erblüht

Illustration: Designed by Freepik

Die StadtgärtnerInnen der Holding Graz Stadtraum-Grünraum machen unsere Stadt mit ihrem wunderschönen Blumenschmuck noch etwas liebenswerter und die Mäharbeiten verleihen den Grazer Parks ein gepflegtes Erscheinungsbild.

Ein herzliches Dankeschön!

Euer Harald Skazedonig

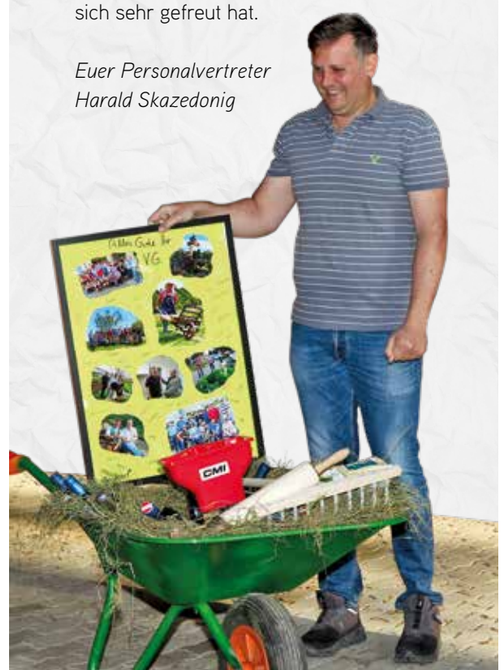
ADIEU UND ALLES GUTE!

Unser bisheriger Chef Ing. Stefan Weber hat sich nach 9 Jahren dazu entschieden, in die Dienststelle Messe Graz zu wechseln. Den Grund dafür weiß nur er. Ich bin überzeugt, dass es nicht an unserem Team lag, weil wir ein sehr gutes und harmonisches Arbeitsklima mit ihm hatten.

Wir wünschen Stefan Weber nur das Allerbeste für seine neuen Aufgaben.

Damit wir ihm noch lange in Erinnerung bleiben, haben wir ihm zum Abschied ein kleines Präsent überreicht, über das er sich sehr gefreut hat.

Euer Personalvertreter
Harald Skazedonig



Kräuter + Reformhaus
Wurzelsepp

Kräuter- und Reformhaus
WURZELSEPP

Hauptplatz 5, 8010 Graz

T 0316 835 240
M office@wurzelsepp.at
W shop.wurzelsepp.at