



magistrats **MIX**

- NEWS AUS DEM HAUS GRAZ -

SCHÖNEN SOMMER!

 Besuchen Sie unsere Facebook-Seite unter facebook.com/fcg-graz

Wir sind ENGAGIERT und UNZENSIERT!

INHALT

- 03 Standpunkt.
- 04 KFA: alles aufgearbeitet
- 05 KFA: Bewilligungspflicht für CT/MRT-Untersuchungen ausgesetzt!
- 06 Pflege von Angehörigen – was tun?
- 08 Recht betrachtet: Diskriminierung: Die Beförderung nach Krankenstandstagen
- 10 Kommentar Wolfgang Skerget
- 11 Altersteilzeit / Gleitpension: Wussten Sie das?
- 12 Freispruch! Disziplinarstrafe wegen Impfung nicht rechtens!
- 13 Aus der Steiermark
- 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.

Die AutorInnen dieser Ausgabe:

	Ursula Kapp <i>Vorsitzende der Bezirksgruppe und Landesgruppe der FCG-Younion</i>
	Wolfgang Skerget <i>ÖAAB-Betriebsgruppenobmann</i>
	Karin Beck <i>FCG-Zentralausschuss-Mitglied FCG Graz</i>
	Mag. Dr. Markus Nistler <i>Geschäftsführender ÖAAB-Betriebsgruppenobmann</i>
	Hannes Zirkl <i>FCG-Personalvertreter und Dienststellenausschussvorsitzender Katastrophenschutz und Feuerwehr – Feuerpolizei</i>
	Petra Maier-Scheiner <i>FCG-Personalvertreterin Geriatrische Gesundheitszentren</i>
	Harald Skazedonig <i>FCG-Personalvertreter und Dienststellenausschussvorsitzender, Betriebsrat und Kammerrat Holding Graz Stadtraum / Grünraum</i>
	Andrea Föböl <i>Obfrau Ortsgruppe Murau</i>
	Gerald Corner <i>Vorsitzender Bezirks-Pflege- und Seniorenheim Voitsberg</i>



- Ursula Kapp -

Liebe Kolleginnen & Kollegen!

Endlich kommt wieder der Sommer und auch die Urlaubszeit naht. Nach **zwei wirklich herausfordernden Jahren**, sollten wir die warme Jahreszeit genießen und die Verschnaufpause nutzen, um Energie zu tanken.

Die psychischen Erkrankungen haben drastisch zugenommen. Einerseits haben uns die sozialen Kontakte gefehlt, andererseits wurde den Kolleginnen und Kollegen einiges abverlangt. Gerade im **Gesundheitsbereich**, in der **Kinderbetreuung**, aber auch in **einigen Ämtern** war es nicht leicht, den Betrieb mit den geforderten Maßnahmen am Laufen zu halten. Permanent neue Anweisungen haben zur Verunsicherung beigetragen. Homeoffice mit Kindern und Partner:in haben uns gefordert.

Wenn den Prognosen Glauben geschenkt werden kann, wird es im Herbst wieder massive Einschnitte geben. Nutzen wir die **Verschnaufpause**, um dem Körper und der Seele Gutes zu tun. Urlaub genießen, Freunde treffen und einfach mal fünf gerade sein lassen.

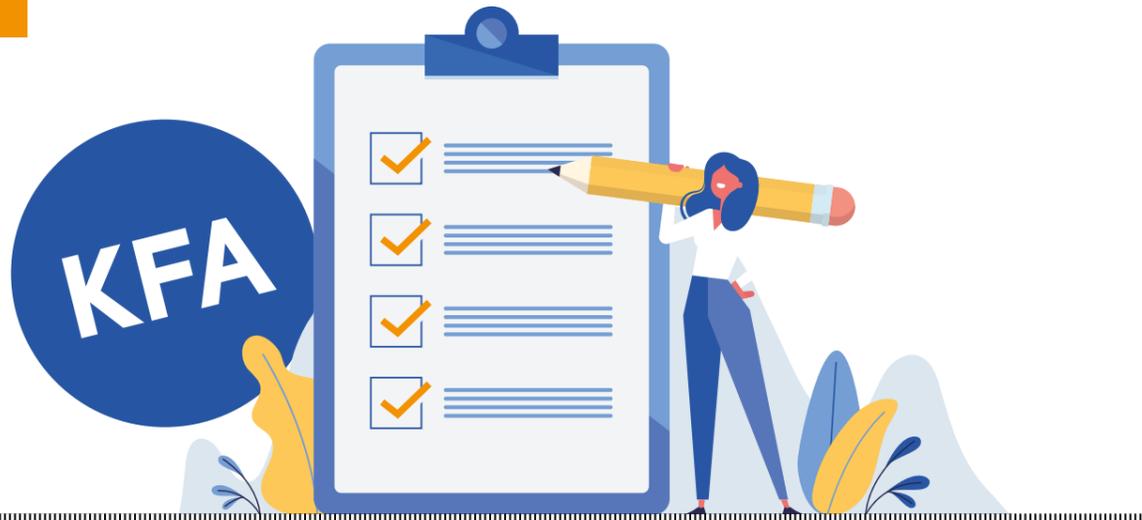
Viele Themen sind in unserer Zeitung. Ich bin mir sicher, es ist für jeden etwas Interessantes dabei. **Bei Fragen, Problemen, Anregungen und Wünschen stehen wir Ihnen/Euch jederzeit zur Verfügung.**

Wir freuen uns auf ein persönliches Gespräch.

Ich wünsche Ihnen/Euch einen erholsamen Sommer, einen wunderschönen Urlaub zum Kraft tanken und einen relaxten Arbeitsbeginn nach den Ferien.

Eure/Ihre
Ursula Kapp,
beigetragen, Homeoffice

Ursula Kapp



ALLES AUFGEARBEITET

Eine positive Meldung gibt es von Seiten der KFA: Die Rückstände bei den Rückverrechnungen sind aufgearbeitet. Die Kolleg:innen haben wirklich – teilweise auch an den Wochenenden – hart daran gearbeitet und können nun stolz berichten, dass sie am Laufenden sind.

Wir freuen uns sehr und sagen DANKE!

Hier noch ein paar Infos, die die Arbeit der Kolleg:innen sehr erleichtern würden:

Röntgenbild bei Zahnimplantaten

Bei Zahnimplantaten wird mit dem Einreichen der Rechnung auch von der KFA ein Röntgenbild verlangt. Dies ist keine Schikane, vielmehr wird diese Vorgangsweise seit Covid so gehandhabt. Davor war ja der Besuch bei der Zahnkontrollärztin vorgeschrieben. Dies ist jetzt nicht mehr notwendig. Bitte unbedingt vorher das Röntgenbild besorgen, damit die Rückverrechnung rascher erfolgen kann.

Bitte keine Doppelseinreichungen

Immer wieder kommt es vor, dass Anträge auf Rückverrechnung mehrmals

eingereicht werden. Das erschwert die Arbeit der Kolleg:innen der KFA sehr. **Bitte vor dem Einbringen überprüfen, ob die Rechnung nicht schon eingereicht wurde.**

Vollständige Unterlagen

Wer eine Arztrechnung einreicht, sollte **darauf achten, dass sämtliche Unterlagen vollständig und richtig übermittelt werden.** Am besten Rechnung und Bezahlbeleg extra einscannen. Bei einigen Rückverrechnungen ist auch das Beibringen eines Überweisungsscheines notwendig (z.B. Laboruntersuchungen). Diese werden meistens vom Arzt mitgegeben. Bitte diesen auch mit einreichen. Wer seine Unterlagen nicht vollständig einreicht, muss den gesamten Antrag noch einmal stellen. Es ist leider nicht möglich, solche Anträge evident zu halten.

OP-Genehmigungen

Wer eine Operation in einem Nicht-Vertragskrankenhaus oder auch einen kosmetischen Eingriff plant, muss im Vorfeld die Kostenübernahme mit dem Chefarzt abklären. Dies erspart nach-

trägliche Probleme mit hohen Rechnungen. Bitte ersuchen Sie **vor dem Eingriff** um genaue Aufklärung vom Chefarzt, behandelnden Arzt und dem Krankenhaus, **welche Kosten für den Eingriff für Sie entstehen.**

Der Grund für teilweise sehr hohe Eigenkosten liegt an der nach wie vor noch nicht abgeschafften **Steiermark-Regel**, wegen der die KFA nur für jene Kosten aufkommt, die in einem Vertragskrankenhaus in der Steiermark zu entrichten wären. Diese weichen oftmals weit von den tatsächlichen Kosten ab. Da dies aber eine Ungleichbehandlung gegenüber BVAEB-Versicherten bedeutet, wäre hier die Bezahlung der Gesamtkosten im Klagsweg einzufordern.

Wir fordern die Abschaffung der Steiermark-Regel – und da bleiben wir dran!

Auf der Website der Stadt Graz gibt es unter www.graz.at/kfa weitere Informationen rund um Ihre Krankenversicherung!



Karin Beck

Bewilligungspflicht für CT/MRT-Untersuchungen ausgesetzt!

Wie bereits mehrmals von der FCG-ÖAAB-Fraktion gefordert, wurde nun endlich die Bewilligungspflicht für CT/MRT-Untersuchungen durch den Chefarzt ab **1. Mai 2022** ausgesetzt.

Voraussetzungen:

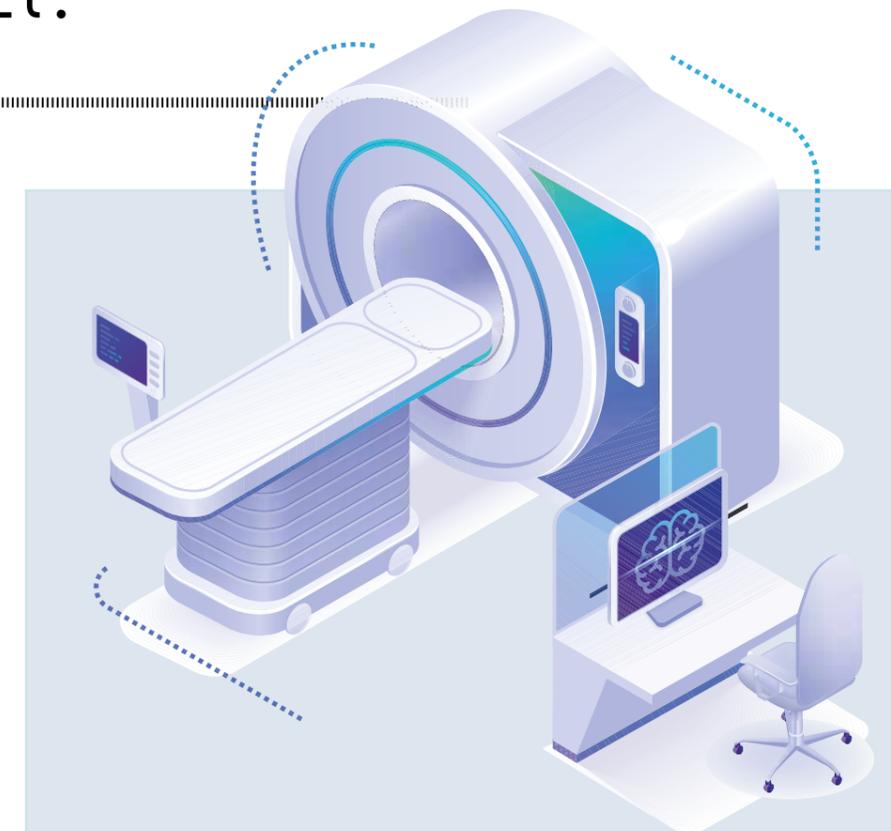
Die Bewilligungspflicht entfällt bei einer Zuweisung durch

- **Fachärzt:innen** im jeweiligen Fachgebiet
- Fachärzt:innen für Allgemeinmedizin **aufgrund einer fachärztlichen Verordnung oder einer Verordnung einer Krankenanstalt** erfolgt und dies ausdrücklich auf der Zuweisung vermerkt ist (Achtung: die Verordnung muss auf Nachfrage vorgelegt werden)
- Ärzt:innen eines öffentlichen oder privaten Spitals
- Ärzt:innen in Vertragsambulatorien bzw. Vertragsinstituten

Ausgenommen von der Befreiung sind:

Weiterhin bewilligungspflichtig sind Zuweisungen von Allgemeinmediziner:innen, wenn keine fachärztliche Bestätigung vorliegt.

Diese Änderung ist ein weiterer kleiner Schritt zur Gleichbehandlung mit den BVAEB-Versicherten.



Wir freuen uns sehr, dass unser uner müdlicher Einsatz für die KFA-Versicherten doch Erfolg zeigt und hoffen, dass diese Bewilligungspflicht dauerhaft abgeschafft wird.

Ursprünglich war angedacht, nur bei Überweisungen durch Vertrags(fach) ärzt:innen auf die Bewilligungspflicht zu verzichten. **Auf unser Ersuchen wurde diese Einschränkung nun abgeschafft.** Bisher haben wir durch Verhandlungen erreicht, dass für **Zahnimplantate** eine

Zuzahlung in der Höhe von 350 Euro geleistet wird. Ebenso wurden aufgrund einer von mir eingebrachten Klage die **Behandlungsbeiträge für mitversicherte Kinder ab dem 18. Lebensjahr** (so lange Kinderbeihilfe bezogen wird) abgeschafft. Weitere Anpassungen, wie die Abschaffung der „Steiermarkregel“ (Übernahme der Kosten eines stationären Aufenthaltes in allen österreichischen Bundesländern) oder die Zwangstherapien vor Kuraufenthalt, müssen folgen!

Ursula Kapp

Pflege von Angehörigen – WAS TUN?



Mein Name ist Petra Maier-Scheiner. Ich bin Personalvertreterin in den GGZ, wo ich im Pflegebereich arbeite. Ehrenamtlich bin ich beim Hospizverein Steiermark tätig. Aus meiner beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit weiß ich, wie wichtig das „DASEIN“ in besonderen Lebenssituationen ist.

Schwere Erkrankungen von Angehörigen bringen für Berufstätige – besonders für Frauen – oft viele Schwierigkeiten mit sich. Was tun, wenn man möglichst viel Zeit mit dem schwerkranken Kind oder mit einem lieben Angehörigen verbringen will, dessen Lebenszeit aufgrund einer lebensbedrohenden Erkrankung begrenzt erscheint? Was tun, wenn ein:e Angehörige:r bei einem Unfall lebensbedrohlich verletzt wurde?

Familienhospizkarenz

Unselbständig Beschäftigte haben seit 2002 einen **Rechtsanspruch** auf Familienhospizkarenz (FHK). Voraussetzung dafür ist **nicht ein Pflegebedarf**, sondern das **DASEIN** für schwerstkranke Angehörige oder schwerkranke Kinder. Deshalb kann die FHK auch für Angehörige in Krankenhäusern, Pflegeheimen usw. beantragt werden; ein gemeinsamer Haushalt ist nur bei Kindern notwendig.

Wer kann FHK in Anspruch nehmen?

Ehegatten, Eltern, Großeltern, Adoptiv- u. Pflegeeltern, Kinder, Enkel, Urenkel, Adoptiv- u. Pflegekinder, Lebensgefährten u. deren Kinder, Geschwister, Schwiegerkinder, -eltern, eingetragene Partnerschaften.

Welche Möglichkeiten gibt es?

- ▶ Änderung oder Herabsetzung der Arbeitszeit
- ▶ Gänzliche Karenzierung gegen Entfall des Lohnes.

Mögliche Dauer der FHK:

- ▶ 3 Monate, Verlängerung auf 6 Monate möglich;
- ▶ Für Kinder 5 Monate, Verlängerung auf 9 Monate möglich.

Was ist zu tun?

- ▶ Dem Arbeitgeber schriftlich Art, Zeitpunkt u. Dauer bekannt geben;
- ▶ Beschäftigungslose melden die FHK dem AMS;
- ▶ Stirbt die:der Betreute oder bessert sich ihr:sein Zustand: Innerhalb von 2 Wochen ist die Rückkehr in den Betrieb vorgesehen.

Welche Unterstützungen gibt es?

- ▶ Karenzierte Beschäftigte sind kranken- u. pensionsversichert; Beschäftigungslose werden nicht zugewiesen – sind ebenfalls kranken- u. pensionsversichert;
- ▶ Pflegekarenzgeld: kann gleichzeitig mit dem Antrag auf FHK beantragt werden.
- ▶ Zuschüsse aus dem FHK-Härteausgleichsfonds, wenn das monatliche Haushaltseinkommen unter eine bestimmte Grenze sinkt.

Während der Dauer der Familienhospizkarenz bzw. –teilzeit besteht Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Dieses ist einkommensabhängig und entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes von 55% des Nettoeinkommens zuzüglich ggf. Kinderzuschläge.

Pflegekarenz

Mit Zustimmung des Dienstgebers kann die Pflegekarenz als ein- bis dreimonatige Dienstfreistellung vereinbart werden. Voraussetzung ist, dass das Dienstver-

hältnis mindestens 3 Monate ununterbrochen gedauert hat. Die Vereinbarung ist schriftlich abzuschließen. Bei Pflegezeit darf die wöchentliche Arbeitszeit nicht unter 10 Stunden fallen.

Pflegekarenz/-teilzeit kann nur einmal für die Dauer von 1 - 3 Monaten vereinbart werden. Ein weiteres Mal nur bei einer Erhöhung des Pflegegeldes um 1 Stufe. Auch zwei Angehörige können sich die Pflegekarenz für eine Person teilen. Es können maximal 12 Monate gewährt werden. Stimmt der Dienstgeber der Pflegekarenz nicht zu, kann 2 Wochen und danach noch einmal 2 Wochen Pflegekarenz genommen werden – in Betrieben mit mehr als 5 ArbeitnehmerInnen.

Für die Dauer der Pflegekarenz besteht ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Die Höhe ist dieselbe wie bei der FHK. Für unterhaltsberechtigten Kinder gebühren Kinderzuschläge. *Petra Maier-Scheiner*



Weitere Informationen:
www.hospiz-stmk.at



**FAMILIEN-
HOSPIZKARENZ**



PFLEGEKARENZ

ANSPRUCHSBERECHTIGT	Derselbe Personenkreis	Derselbe Personenkreis
BEGRÜNDUNG	DASEIN	Pflege/Betreuung
AUFENTHALT DES/DER KRANKEN	Privathaushalt/Pflegeheim, Krankenhaus, Palliativstation etc.	Privathaushalt, Pflege über-wiegend durch Karenznehmer:in
VORAUSSETZUNGEN	Lebensbedrohlicher Zustand; bei Kindern schwere Erkrankung ▶ RECHTSANSPRUCH	Mindestens Pflegestufe 3; bei Kindern oder Demenz Stufe 1 ▶ ZUSTIMMUNG DIENSTGEBER
DAUER	3 Monate – Verlängerung auf 6 Monate; bei Kindern 5 Monate – Verlängerung auf 9 Monate	1 - 3 Monate; bei Erhöhung der Pflegestufe noch einmal, maximal 12 Monate
ABSICHERUNGEN, RECHTSANSPRUCH AUF	Kranken- u. Pensionsversicherung; Zeiten f. Abfertigung, Pflege-Karenzgeld, Zuschüsse FHK-Ausgleichsfonds	Kranken- und Pensionsversicherung; Zeiten für Abfertigung, Pflegekarenzgeld



Diskriminierung?

NICHTBEFÖRDERUNG AUFGRUND VON KRANKENSTÄNDEN

Im Zusammenhang mit den Beförderungsrichtlinien wurde eine vielfach diskutierte, für Beförderungen maßgebliche „Krankenstandsregelung“ ins Leben gerufen.

In dieser Regelung wurde auf Grundlage einer diesbezüglichen Weisung des Stadtsenatsreferenten für das Personalwesen (Personalreferent) – erstmalig am 24.6.1997 – bestimmt, dass Beförderungen im Falle der Überschreitung einer bestimmten Anzahl an Krankenstandstagen nicht durchgeführt werden sollen.

Diese generelle Weisung (interner Erlass) wurde letztmalig am 21.06.2018 abgeändert. Für Beförderungen ist gem § 72 Abs 4 des Grazer Stadtstatutes. 1967 der StS als Kollegialorgan (gem Z 38 des Anhangs A der GO für den

StS) bzw der GR (gem § 72 Abs 4 Grazer Stadtstatut 1967 bei Beförderungen in die drei nach dem jeweils geltenden Gehaltsschema höchsten Dienstklassen) zuständig. Somit stammt diese Weisung von einem unzuständigen Organ.

Ziel dieser Weisung war bzw. ist es, die bei den Bediensteten der Landeshauptstadt Graz immer häufiger werdenden **Krankenstandstage (vor allem bei den Beamt:innen) zu reduzieren**, wobei die Beförderung wegen des Mangels an Verfügbarkeit des/der betreffenden Bediensteten nicht erfolgen soll.

Der nunmehrige Inhalt lautet wie folgt:

Für Beförderungen und Überstellungen, letztere eingeschränkt auf so genannte „Gleiterposten“ im handwerklichen Dienst, werden jene Mitarbeiter:innen nicht berücksichtigt, die in einem **Betrachtungszeitraum von fünf Jahren 78 und mehr Krankenstandstage** (Kalendertage) aufweisen; das Jahr mit dem höchsten Krankenstandswert wird dabei nicht berücksichtigt. Bei Erreichen dieses Wertes wird der jeweils in Betracht kommende Ernennungsakt bzw. Akt der bezugsrechtlichen Verbesse-

rung in seiner Wirksamkeit um ein Jahr aufgeschoben, um sodann neuerlich überprüft zu werden. Liegt noch kein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren vor, ist die Beurteilung entsprechend der Dauer der bereits zurückgelegten städtischen Dienstzeit vorzunehmen (z.B. maximal 57 Krankenstandstage in drei Jahren, Negativfall ab 58 Krankenstandstagen); in derartigen Fällen sind alle Dienstjahre bzw. alle vorliegenden Jahres Krankenstandswerte zu berücksichtigen.

Bei Ermittlung der Krankenstandsgrenze sind folgende Zeiten nicht zu berücksichtigen:

- ▶ Arbeitsverbote in Folge Schwangerschaft/Mutterschutz
- ▶ Krankenstände als Folge von Dienstunfällen
- ▶ Zeiten eines stationären Krankenhausaufenthaltes
- ▶ Krankenstände auf Grund lebensbedrohender physischer Leiden
- ▶ Krankenstände von begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, so ferne die Krankenstände begründbar mit der Behinderung sind (ab Rechtswirksamkeit des Bescheides)

Die Beförderungsrichtlinien und die betreffende „Krankenstandsregelung“ sind die Grundlage für die (durch das Personalamt durchgeführte) Zusammenstellung der Beförderungsakten, die dem jeweils zuständigen Organ (StS oder GR) zur Genehmigung vorgelegt werden.

Nach Ansicht der Fraktion FCG/ÖAAB ist diese Vorgangsweise sowohl in rechtlicher Hinsicht als auch in faktischer Hinsicht problematisch und dies aus mehreren Gründen:

1 Beförderungen werden bei der Stadt Graz auf Basis der Beförderungsrichtlinien (Gemeinderatsbeschluss) und daher nach einheitlichen Kriterien durchgeführt. Diese Beförderungsrichtlinien kommen sowohl bei bei Beamt:innen als auch bei Vertragsbediensteten zur Anwendung. Bei Beamt:innen hat dieser „interne Erlass“ den Charakter einer generellen Regelung, die das Entscheidungsverhalten von Verwaltungsbehörden in Bereichen der Hoheitsverwaltung in selbständig normativer Weise regelt, bei Vertragsbediensteten werden diese Beförderungsrichtlinien wohl zum Inhalt des Dienstverhältnisses. Sollten nun einzelne Bedienstete bei Erfüllen der angeführten Kriterien, die für alle gleich und einheitlich gelten, aus unsachlichen Motiven (z.B. wegen unverschuldeter Krankenstände) nicht befördert werden, dann würde unzulässige Willkür bzw. Diskriminierung vorliegen.

2 Beamt:innen, die auf Grund der „Krankenstandsregelung“ nicht befördert wurden und versuchen, ihr Recht auf dem (ordentlichen) Verwaltungsrechtsweg geltend zu machen, keine Aussicht auf Erfolg haben (kein subjektives Recht, Zurückweisung des Antrages mangels Parteistellung). Im Rahmen des bei Ernennungen von Beamt:innen – und damit auch bei Beförderungen – der Dienstbehörde zur Verfügung stehenden großen Ermessensspielraum ist es jedoch unzulässig, in willkürlicher bzw. diskriminierender Art und Weise vorzugehen und damit einen Ermessensmissbrauch zu begehen. Schließlich ist gerade auch in Ermessensfällen der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz von großer Bedeutung. Eine Schlechterstellung aufgrund von unverschuldeten Erkrankungen ist willkürlich bzw. diskriminierend und ist nicht im Lichte des inner-

staatlichen Verfassungsrechts problematisch, sondern kann auch im Rahmen des europäischen Arbeitsrechtes einen Diskriminierungstatbestand erfüllen. Auch Vertragsbedienstete könnten sich darauf berufen.

3 Der Dienstgeber macht einerseits auf sein Recht auf Beurteilung und Überprüfung der Dienstfähigkeit von im Krankenstand befindlichen Kolleg:innen nicht Gebrauch (es gibt keine Krankenkontrolleur:innen) und bringt damit zum Ausdruck, dass etwaige, ungerechtfertigte Krankenstände nicht im Fokus seiner Betrachtung liegen. Andererseits werden Krankenstände (egal ob ungerechtfertigt oder gerechtfertigt) durch nicht erfolgte Beförderungen pauschal „sanktioniert“.

Sollte es wirklich Kolleg:innen geben, die sich ungerechtfertigt und planmäßig im Krankenstand befinden bzw. befunden haben, ist davon auszugehen, dass sie die Krankenstandsregelung miteinbeziehen, und jedenfalls die Dauer des Krankenstandes so planen, dass eine Beförderung möglich ist. Die faktische Treffsicherheit der Krankenstandsregelung ist daher sehr fraglich, es trifft hauptsächlich nur die wirklich Kranken. Das Argument, dass die Beförderung ausschließlich wegen des Mangels an der Verfügbarkeit nicht erfolgt, vermag dabei kaum zu überzeugen, zumal wirklich kranke Kolleg:innen in einer schweren Zeit auch noch dienstlich sanktioniert werden. Hier kann man sich als Personalvertreter schon die Frage stellen, ob diese Vorgangsweise des Dienstgebers nicht SCHÄBIG ist.

4

5

Nicht zuletzt sind die beiden Ausnahmetatbestände (Zeiten eines stationären Krankenhausaufenthaltes und Krankenstände auf Grund lebensbedrohender physischer Leiden) geeignet, zu äußerst unsachlichen Ergebnissen zu führen: Die derzeitige Praxis in Spitälern zeigt häufig, dass Patient:innen möglichst schnell aus der stationären Behandlung entlassen werden, um die Bettenkapazitäten zu entlasten. Somit werden Krankenstände von Kolleg:innen, die nach einem stationären Aufenthalt ihren Krankenstand zu Hause verbringen müssen, voll angerechnet. Die sachliche Recht-

fertigung für diese Vorgangsweise ist nicht erkennbar. Der Ausnahmetatbestand eines lebensbedrohenden physischen Leidens ermöglicht durch den damit verbunden großen Interpretationsspielraum unsachliche und damit ungerechtfertigte Differenzierungen.

Im Lichte all der angeführten rechtlichen und faktischen Unsachlichkeiten stellt sich die Frage wie man sich als Betroffene dagegen wehren kann.

Vertragsbedienstete verbleibt der Weg zum Arbeits- und Sozialgericht, der unsachliche Differenzierungsgrund auf-

grund von vergangenen, gerechtfertigten Krankenständen verspricht hohe Erfolgsaussichten.

Bei Beamt:innen besteht zwar kein subjektives Recht auf Beförderung, weshalb die Erfolgsaussichten im Verwaltungswege gering sind, im Bereich des Zivilrechts (bzw. des Schadenersatzrechts) besteht jedoch die Möglichkeit der zivilgerichtlichen und damit unabhängigen Überprüfbarkeit der beschriebenen, unsachliche Vorgangsweise nach dem Amtshaftungsgesetz.

*Mag. Dr. Markus Nistler,
Kontaktperson der Gleichbehandlungsbeauftragten
in der Abteilung Katastrophenschutz und Feuerwehr*



VERLÄSSLICHKEIT IN ZEITEN DER VERÄNDERUNG

Corona macht gerade eine (hoffentlich nachhaltige und nicht nur trügerische) Pause. Eine neue Regierungskoalition setzt erste neue Schwerpunkte und initiiert Veränderungen. In Europa gibt es erstmals seit vielen Jahren wieder einen Krieg mit all seinen menschlichen Tragödien und wirtschaftlichen Auswirkungen. Daneben werden die Auswirkungen der Klimaveränderung auch in unseren an sich gemäßigten Breiten zunehmend spürbar.

Rundherum Neues und Veränderungen.

Wir sind also in besonderer Weise mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert – privat und auch beruflich. Gerade in derartigen Umbruchszeiten braucht es Verlässlichkeit und auch eine gute

Portion Gelassenheit. Es geht darum, in diesen schwierigen Zeiten den gesellschaftlichen Zusammenhalt bestmöglich zu erhalten. Dafür braucht es nicht zuletzt auch eine gut funktionierende öffentliche Verwaltung und auch unsere Grazer Stadtverwaltung mit allen Kolleginnen und Kollegen ist dabei besonders gefordert. Und damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre vielschichtigen Leistungen für die Grazerinnen und Grazer bestmöglich erbringen können, brauchen auch sie gute und verlässliche Rahmenbedingungen. Wir als FCG-ÖAAB-Personalvertretung sehen unsere Aufgabe darin, die Kolleginnen und Kollegen in diesen Bemühungen mit vollem Einsatz zu unterstützen. Wir werden bei diesen Bemühungen auch künftig – so wie im

vergangenen Jahrzehnt – mit Augenmaß und bedacht vorgehen. Wir sind in erster Linie an guten Ergebnissen interessiert und nicht so sehr am Konflikt, auch wenn wir unumgängliche Auseinandersetzungen nicht fürchten. Die Kolleginnen und Kollegen verdienen immer und überall ein wertschätzendes Gesprächs- und Betriebsklima auf Augenhöhe.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und Ihren Lieben einen möglichst erholsamen Sommer und bleiben Sie gesund!

*Ihr
Wolfgang Skerget
ÖAAB-Betriebsgruppenobmann*

Altersteilzeit / Gleitpension: WUSSTEN SIE DAS?

1. Urlaube verbrauchen

Von Seiten des Personalamtes wird von jenen Kolleg:innen verlangt, vor Antritt der Altersteilzeit / Gleitpension sämtliche Urlaube inkl. Wahltag und MAP-Tage aufzubauchen. Rechtens ist das nicht, denn eine derartige Bestimmung findet sich weder in der Dienst- und Gehaltsordnung noch im Vertragsbedienstetengesetz. Aber da die Genehmigung der Altersteilzeit / Gleitpension eine sog. KANN-Bestimmung ist, wird wieder auf die Bediensteten Druck ausgeübt. Der Hintergrund ist angeblich, dass damit verhindert werden soll, dass die Kolleg:innen monatelang abwesend sind, weil sich bei einer Halbtagsbeschäftigung der Urlaubsanspruch durch die Stundenberechnung verdoppelt.

Diese Begründung ist nicht nachvollziehbar, da es ja egal sein muss, ob jemand ein Mal 8 Stunden oder zwei Mal vier Stunden auf Urlaub ist. Zumindest logisch überlegt macht das keinen Unterschied. Außerdem ist der Urlaubseffekt zu hinterfragen, denn ein Zwangsurlaub kann niemals zur Erholung beitragen.

Damit wurde – neben der Einschränkung, dass Beamt:innen nur noch zwei Jahre in die Gleitpension gehen dürfen, mit dieser Regelung wieder eine neue Bedingung geschaffen, die den Zugang zur Altersteilzeit / Gleitpension erschweren soll.

2. Achtung: Abfertigungsansprüche für Vertragsbedienstete

Der Abfertigungsanspruch wird sofort mit Eintritt in die Altersteilzeit berechnet. Ebenso werden evtl. weitere Vorrückungen nicht mehr für die Abfertigungshöhe berücksichtigt. Vertragsbedienstete, die in die Altersteilzeit gehen möchten und einen Abfertigungsanspruch „alt“ haben, müssen aufpassen, dass sie nicht einige Monatsgehälter an Abfertigung verlieren, weil sie ein paar Monate zu früh in die Altersteilzeit gegangen sind.

Zur Erinnerung – Abfertigung alt:

Die Abfertigung beträgt (in Monatsgehältern) nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren → das Zweifache
- 5 Jahren → das Dreifache
- 10 Jahren → das Vierfache
- 15 Jahren → das Sechsfache
- 20 Jahren → das Neunfache
- 25 Jahren → das Zwölffache

Hannes Zirkl



Foto Furgler
Illustration: Designed by redgreystock / Freepik



FREISPRUCH!

Disziplinarstrafe wegen Impfung nicht rechtens!

Das soll man sich mal vorstellen: Da geht ein Bediensteter der Feuerwehr impfen und bekommt dafür eine Disziplinarstrafe. Ein Witz? Keinesfalls!

Aber hier der Sachverhalt im Detail:

Der Kollege sollte sich bei einer Feuerwehr-Impfkation im April 2021 mit Astra Zeneca impfen lassen. Das wollte er jedoch aufgrund gesundheitlicher Bedenken und negativer Medienberichte nicht. Ein paar Tage später erhielt er eine Information, dass Pfizer verimpft wird (Biontec-Pfizer war damals noch nicht einfach zu bekommen). Er hatte einen freien Tag und fragte den Vorgesetzten, ob er dieses Angebot annehmen darf. Dieser stimmte zuerst zu. Einige Zeit später erhielt er einen Anruf, wo er **gebeten** wurde, sich doch nicht impfen zu lassen, da er am nächsten Tag Bereit-

schaft hatte. Der Bedienstete ließ sich jedoch trotzdem impfen, da

1. Pfizer nicht leicht zu bekommen war und Impfstoffknappheit herrschte,
2. es nicht absehbar war, wann er noch einmal diese Möglichkeit bekäme und
3. Impfnutzen bei Pfizer lt. Medien meistens erst bei der zweiten Impfung auftreten.

Er erlitt jedoch trotzdem Impfnutzenwirkungen und musste sich daraufhin am nächsten Tag krankmelden. Das war der Grund, warum die Vorgesetzten eine Disziplinaranzeige gegen ihn erhoben. Unglücklicherweise fielen an diesem Tag noch zwei weitere Kollegen aus. Es liegt jedoch wohl an der Organisation, wenn durch den Ausfall von drei Bediensteten angeblich **die Sicherheit der ganzen Stadt Graz gefährdet ist** (Begründung in der Disziplinaranzeige).

Im ersten Verfahren bekam der Kollege eine kleine Bestrafung aufgebremmt. Er ging in die Berufung und erhielt Recht: **Freispruch!**

Es ist nicht nachvollziehbar, was sich die Führungskräfte dabei dachten, gegen einen impfwilligen Kollegen ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Haben wir doch den Ausspruch von unserem Noch-Landeshauptmann noch immer im Ohr: „Wer sich nicht impfen lässt, ist schäbig“. Oder liegt die Begründung vielleicht doch eher an persönlichen Motiven?

Wir haben den Kollegen der Feuerwehr bei dem psychisch sehr belastenden Weg mit Rat und Tat begleitet und freuen uns sehr über den positiven Ausgang dieses Falles.

Ursula Kapp

AUS DER STEIERMARK

VOITSBERG

Die neue Personalvertretung des Bezirks-Pflege- und Seniorenheim Voitsberg stellt sich vor:



Ich bin der **Gerald Corner**, der neu gewählte **Vorsitzende der Personalvertretung**. Der Plan von meiner **Stellvertreterin Natascha Maier** und mir war es, ein Team zusammenzustellen, das alle Bereiche in unserem Haus abdeckt.

In unserem Team sind nicht nur Kolleg:innen aus der Pflege, sondern auch aus der Haustechnik, der Verwaltung und den hauseigenen Berei-

chen Küche, Wäscherei und Reinigung. Somit ist es gelungen, alle Bereiche in einem Team zu vereinen und mit neuer Kraft und Ideen in die kommenden 5 Jahre zu starten.

Ich danke noch einmal herzlich den Wähler:innen für das uns entgegengebrachte Vertrauen!

Euer Gerald Corner

MURAU

DREIKAMPF für 4er Mannschaften

Der Frühling ist da, die Corona bedingten Einschränkungen sind gefallen und schon ging's am **13. Mai** wieder los! Die Yunion Murau veranstaltete in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung für die Bediensteten und Pensionisten der Stadtgemeinde und Stadtwerke Murau den **1. Team-Dreikampf**. Vier Personen bildeten eine Mannschaft, **7 Teams** waren auf Antrieb dabei. „**Asphaltstock- und Armbrustschießen**, sowie **Mensch ärgere dich nicht**“ standen am Programm. Spaß und Spannung waren garantiert! Der olympische Gedanke übertraf ganz klar den Ehrgeiz! Das Adrenalin stieg aber trotzdem bei sämtlichen Teilnehmer:innen und alle ver-

suchten, das Beste auf dem allgemein ungewohnten Terrain zu geben. Es wurde um jeden Punkt gekämpft und am Ende des Tages stand das sehr gute Essen beim **Gasthof Eichholzer**, die Gemeinschaft und Kameradschaft am obersten Treppchen.

1. Team Hakler
2. Pusch am Bau
3. Haklsteckn
4. Schepfer
5. Bleistiftspitzer
6. Zotteln
7. Funkenzutzler

Eure Andrea Fößl



Graz blüht!

Nach zwei Jahren Pause ist jetzt wieder eine Fachjury unterwegs, um herauszufinden, wo das schönste Blumenbeet in Graz gestaltet wurde. Diese Bilder sind Beispiele, wie geschmackvoll unsere Kolleg:innen der Holding Graz Grünraum die Beete gestalten!

Ein herzliches Danke, dass ihr Graz so wunderschön erblühen lässt!

Euer Harald Skazedonig



MOTORSÄGEN - AUFRISCHUNGSKURS DER HOLDING GRAZ - STADTRAUM

Mit Motorsägen umgehen können ist sehr wichtig, daher veranstalten wir immer wieder einen **Motorsägen - Auffrischkurs**. Denn Sicherheit geht bei uns immer vor!



Illustration: links: Designed by pikisuperstar / Freepik; rechts: Designed by Freepik

Es ist immer wieder ein schönes Erlebnis, pensionierte Kollegen – hier Divjak Werner – zu treffen, gemeinsam ein Bier zu trinken und über alte Zeiten zu plaudern.



*Harald Skazedonig
mit Werner Divjak*

ANZEIGE

Häuserl im Wald Fam. Legenstein



ERHOLUNG, GENUSS UND
NATUR IM EINKLANG

Roseggerweg 105, 8044 Graz
Tel.: 0316-391165
www.legenstein-hiw.at
Mail: legenstein@legenstein-hiw.at

- Restaurant (Montag Ruhetag) mit Gastgarten
- Kinderspielplatz und Legensteinpark
- gemütliche Gästezimmer im Leechwald
- Catering für Feiern und Hochzeiten

Die Beine sind schwer wie Blei, die Knöchel auf das Doppelte angeschwollen? Diese Probleme kennen Sie?

Stark beanspruchte Beine bedürfen einer speziellen Pflege. Zur Erfrischung müder und schwerer Beine ist das Wurzel-sepp Beinfit-Gel mit wertvollen Extrakten aus Rosskastanie, rotem Weinlaub, Kampfer und Menthol eine wahre Wohltat. Es wirkt erfrischend und aktiviert die Durchblutung.

Schluss mit schweren und geschwollenen Beinen!



Wir feiern 85 Jahre Wurzelsepp



WURZELSEPP BEINFIT-GEL

Schwere und müde Beine? Genießen Sie das Leben wieder in vollen Zügen. Starten Sie federleicht in den Sommer.

Bezahlung erfolgt über Klarna | kostenlose Lieferung ab €50 (AT)

Jetzt erhältlich im Kräuter- und Reformhaus Wurzelsepp
Hauptplatz 5, 8010 Graz | Tel: 0316 835 240
Mail: office@wurzelsepp.at | Web: www.wurzelsepp.at



YACHTSCHULE

**ÖSTERREICH
KROATIEN**

Ausbildung
mit Niveau

Bootsführerscheine

Praxistraining

Exklusive Appartements

Kreuzfahrten



+43 / 664 / 514 88 23 www.captains-corner.at

Die süßeste Seite von Graz

Mehlspeisen und Eis absolut hausgemacht sowie süße und pikante Leckereien. Vom Frühstück bis zum Nachmittagkaffee, oder auch für zu Hause - in der Konditorei Cafe Klescher - immer ein Genuss.

Torten - Spezialbestellungen verschiedenster Art, wie Autos, Tennisschläger, Gebäude oder Tiere für Groß und Klein werden verwirklicht, ebenso wie Torten für Hochzeiten, Taufen und Geburtstage.

Öffnungszeiten:

Dienstag-Sonntag 08:00 bis 19:00 Uhr

Alte Poststraße 90 | 8020 Graz
Tel.: +43 (0)316 / 58 12 12
www.klescher.at | office@klescher.at



KONDITIONE! CAFE
w. Klescher

Dr. Richard



Mieten Sie Ihren Bus mit Fahrer!

Wir haben den richtigen Bus für Sie.

Vom Kleinbus über den Reisebus bis zum Premium Class Bus.

Jetzt anfragen
richard.at

Kommt gut an

