

Die Daseinsgewerkschaft.
Mitgliedermagazin

younited

foto: ©3dsculptor - stock.adobe.com

Altersteilzeit fix
vereinbart ✓

Mobiles Arbeiten
kommt ✓

Umstieg ins neue
Dienstrecht
geregelt ✓

**Wien
startet durch!**

Mobile Arbeit, Altersteilzeit, Umstieg Mit Reformpaket gelingt uns ein großer Wurf!

foto: Michael Liebert



Christian Meidlinger
Vorsitzender
der younited

Am 25. Juni hat der Wiener Landtag ein neues Dienstrechtspaket beschlossen. Für unsere Gewerkschaft und die ArbeitnehmerInnen der Stadt Wien ist das ein kaum zu überschätzender Erfolg. Elementare Forderungen unserer Landeskonferenz werden umgesetzt. Mit dieser Sondernummer wollen wir einen Überblick über die weitreichenden positiven Änderungen dieses Fairnesspaketes bieten.

Mobiles Arbeiten wird umgesetzt

Mobiles Arbeiten ist für viele Bedienstete eine mittlerweile sehr attraktive Form, den Arbeitsalltag zu bewältigen. Die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt NAWI und dem Homeoffice während der Covid-19-Pandemie konnten in ein gutes Rahmenrecht zusammengefasst werden.

Die IKT-Ausstattung ist grundsätzlich von der Dienstgeberin bereitzustellen und als Arbeitszeit gilt der jeweils gültige Dienstplan, der in den Dienststellen zur Anwendung kommt. Wichtig war uns hier – und das konnten wir erreichen – der Versicherungsschutz bei Dienstunfällen.

Durchbruch bei Altersteilzeit

Wir haben die Anwendung der Altersteilzeit (in der Teilzeitform) für Vertragsbedienstete und BeamtInnen erreicht. Für Vertragsbedienstete und BeamtInnen gelten die gleichen Spielregeln.

Wichtig ist, dass es bei Anwendung der Altersteilzeit zu keinen sozialversicherungsrechtlichen Einbußen (z. B. Pension bzw. Ruhegenuss) kommt. Da in den nächsten Jahren 40 Prozent der Bediensteten in den Ruhestand treten werden, kann mit dem Modell „Altersteilzeit“ auch der wichtige Wissenstransfer leichter gestemmt werden.

Umstieg und Vordienstzeiten

Bereits zu Jahresende 2019 hat der Wiener Landtag eine rechtskonforme Umsetzung der Vordienstzeitenanrechnung beschlossen. Diese Umsetzung war Basis für Verhandlungen über einen Umstieg von der DO bzw. VBO in das neue Wiener Bedienstetengesetz. Für uns im Vordergrund standen dabei die Freiwilligkeit (kein Zwangsumstieg), die dauerhafte Möglichkeit eines einmaligen Umstiegs (passen die Rahmenbedingungen, ist der Umstieg auch in fünf Jahren möglich) und eine faire Regelung der zeitabhängigen Rechte.

All diese Punkte können wir als positiv erledigt abhaken.

Entscheidungshilfe vor Umstieg

Die Dienstgeberin muss vor einem Umstieg die entsprechenden Voraussetzungen prüfen, die Vordienstzeitenanrechnung durchführen und den betroffenen MitarbeiterInnen die Rechte und Pflichten aus diesem Umstieg schriftlich darstellen.

In jedem der Systeme gibt es Vor- aber auch Nachteile. Daher ist ein Umstieg eine sehr individuelle Angelegenheit, bei der jede/r Einzelne die Risiken für sich abschätzen muss.

Bessere medizinische Betreuung

Verbesserungen gibt es auch im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung. Durch eine Neugestaltung werden in Zukunft die Bediensteten des Magistrats durch das Gesundheitsvorsorgezentrum der Hera betreut. Die Betreuung der Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes übernimmt dieser nun selbst.

Damit erreichen wir eine Verbesserung der Einsatzzeiten und zusätzlich der operativen Unterstützung der Bediensteten.

Vorbildliche Sozialpartnerschaft

Mein besonderer Dank gilt unserem Bürgermeister Dr. Michael Ludwig und unserem Personalstadtrat Jürgen Czernohorszky. Ohne deren Zutun und unserer gelebten Sozialpartnerschaft wäre dieser Meilenstein nicht zustande gekommen.

Aber auch MA 2 und Personaldirektion haben in den vergangenen Monaten Großartiges geleistet. Wir wollen uns in dieser Sondernummer bei ihren MitarbeiterInnen bedanken und sie vor den Vorhang bitten. Sie haben in dieser schwierigen Covid-19-Zeit manchmal fast stündlich neue Gesetze oder Verordnungen zu verhandeln bzw. zu veranlassen gehabt. Regelungen zum Homeoffice, zur Kinderbetreuung, für gefährdete Personengruppen, zur Kreuzkontamination und noch vieles mehr wurden unbürokratisch geschaffen. Stellvertretend wollen wir uns hier bei Mag.^a Sabine Rath und OARⁱⁿ Martina Feurer bedanken, die nahezu Tag und Nacht für uns erreichbar waren. Und gleichzeitig konnten wir in diesen schwierigen Phasen auch noch die Dienstrechtsverhandlungen führen.

Lesen Sie sich dieses Fairnesspaket in Ruhe durch, für viele Bedienstete ergeben sich damit in Zukunft Chancen, die es zu nützen gilt.

Ihr

Christian Meidlinger

Mobiles Arbeiten: Weil Vertrauen funktioniert

In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft hat die Stadt Wien jetzt die Bedingungen festgelegt: Mobiles Arbeiten kommt. Viele ArbeitnehmerInnen profitieren davon. Sie haben während der Coronakrise gezeigt, wie es geht.

Viele KollegInnen haben während der Corona-Maßnahmen von Zuhause aus weiter gearbeitet und den Dienstbetrieb aufrechtgehalten. Laptop, Internet und Smartphone machen ortsungebundenes „Mobiles Arbeiten“ schon längst technisch möglich. Was noch fehlte, war ein fairer dienstrechtlicher Rahmen. Den hat die younion jetzt mit der Stadt Wien ausverhandelt.

Nicht ans Büro gebunden

Mobiles Arbeiten unterscheidet sich von der klassischen Telearbeit dadurch, dass diese Arbeitsform nicht ständig, sondern an einzelnen Tagen oder stundenweise von der Wohnung oder einem anderen Ort aus stattfindet. Damit das funktioniert braucht es neben dem Vertrauen in die MitarbeiterInnen klare Regeln. Unter anderem hat die younion Folgendes verhandelt:

- Mobiles Arbeiten gibt es nur mit Zustimmung der Bediensteten. Es besteht kein Rechtsanspruch.
- Die IKT-Ausstattung ist grundsätzlich von der Dienstgeberin bereitzustellen. Mit gesonderter Zustimmung der/des Bediensteten sind auch private Geräte zulässig.
- Bedienstete müssen Wahrung der Datensicherheit und Amtsverschwiegenheit gewährleisten.
- Es gilt der an der Dienststelle gültige Dienstplan, die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden. Die außerbetriebliche Arbeitszeit darf max. 60 Prozent betragen.
- Bei Aufforderung, während Mobilem Arbeitens in die Dienststelle zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.
- Mobiles Arbeiten kann von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. KollegInnen darf kein Nachteil entstehen.
- Ein Unfall im Rahmen von Mobilem Arbeiten gilt als Dienstunfall.
- Die Personalvertretung muss informiert werden, wenn für Bedienstete Mobiles Arbeiten angeordnet/vereinbart wird. Soll die außerbetriebliche Arbeitszeit mehr als 60 Prozent betragen, muss vorher



foto: ©NDABCREATIVITY - stock.adobe.com

Krise als Chance: Heimarbeit war in Zeiten des Corona virus plötzlich keine theoretische Möglichkeit mehr, sondern in vielen Bereichen das Gebot der Stunde. Vorurteile wurden widerlegt, Bedenken ausgeräumt.

die Zustimmung der Personalvertretung eingeholt werden.

- Die Wirksamkeit setzt mit der Kundmachung der Bestimmungen ein.

Neue Arbeitsformen entstehen. Aber sie brauchen faire Spielregeln.

Wen es betrifft

BeamtenInnen und Vertragsbedienstete in den Hauptgruppen I bis VI (ausgenommen Kollektivverträge). Weitere Informationen finden Sie in der erweiterten digitalen Ausgabe unter www.younion.at/wienpaket

Wer vor dem 1. Jänner 2018 in den Dienst der Stadt Wien getreten ist, hatte bisher keine Möglichkeit, in das neue Wiener Bedienstetengesetz umzusteigen. Die younion forderte beharrlich, dass die KollegInnen auf eigenen Wunsch umsteigen dürfen. Das ist jetzt erreicht.

Wichtige Forderungen sind erfüllt

Schon im Oktober 2019 hatte Bürgermeister Dr. Michael Ludwig auf der Landeskonferenz der younion zwar zugesagt, dass ein Umstieg möglich sein soll. Aber der weitere Weg dorthin war keine gepflasterte Allee. Jetzt ist der Umstieg in das neue Wiener Bedienstetengesetz endlich gesetzlich geregelt.

Zwei Grundbedingungen: Ein Umstieg ist nur einmal in Richtung Wiener Bedienstetengesetz möglich. Die Dienstgeberin muss über die individuellen Rechtsfolgen und Modalitäten des Umstieges schriftlich informieren.



foto: Viktor Cap 2012

Wie versprochen, so gehalten: Wer will, kann umsteigen

Der Ablauf zum Umstieg:

- Bedienstete geben der Dienstgeberin schriftlich als Mitteilung den gewünschten Umstiegstermin bekannt.
- Falls die Voraussetzungen für den Umstieg erfüllt werden, erteilt die Dienstgeberin schriftliche Information über die neue besoldungsrechtliche Stellung und die Modalitäten des Umstieges (z. B. Urlaubsausmaß, Dienstausbildung ect.).
- Das Dienstverhältnis wird ausschließlich auf vertraglicher Basis fortgesetzt (kein Pragmatikum mehr!)

Die neue besoldungsrechtliche Stellung

ergibt sich aufgrund der Zuordnung des Dienstpostens zu einer Berufsfamilie, einer Modellfunktion und einer Modellstelle. Die Einreihung muss von der Dienstgeberin individuell ermittelt werden.

Berufseinschlägige Tätigkeiten sind mit zehn Jahren Anrechnung begrenzt. Idente oder gleichwertige Zeiten sind voll anzurechnen

Unterfertigt die oder der Bedienstete binnen vier Wochen nach Zugang der schriftlichen Information die Umstiegserklärung, akzeptiert sie/er vollständig die in der Information festgehaltenen Rechtsfolgen. Eine Umstiegserklärung kann nicht mehr widerrufen werden.

Umstieg ab April 2021

Ein Umstieg und Anträge dazu sind frühestens ab 1.4.2021 möglich. Umstiegstermin ist stets nur ein Monatserster. Die Wirksamkeit des Umstieges erfolgt frühestens mit drittfolgendem Monatsersten. Durch den Umstieg könnte sich das jährliche Urlaubsausmaß verringern.

Wen es betrifft

BeamtInnen und Vertragsbedienstete der Hauptgruppen 1 bis 3. Weitere Informationen finden Sie in der erweiterten digitalen Ausgabe unter www.younion.at/wienpaket

Erfahrung erhalten Altersteilzeit wird umgesetzt

Was in vielen Unternehmen schon Realität ist, hat die younion jetzt auch in der Bundeshauptstadt Österreichs erfolgreich verhandelt. Die Altersteilzeit wird Realität. Sie erleichtert den Wissenstransfer.

Die Generation der Babyboomer erreicht in den nächsten Jahren das Pensionsalter. In der Privatwirtschaft ist Altersteilzeit ein bewährtes Instrument, um erfahrene KollegInnen möglichst lange im Unternehmen zu halten und den Wissenstransfer zu den jüngeren KollegInnen zu unterstützen.

Bei reduzierter Arbeitszeit übernimmt die Dienstgeberin zusätzlich 50% der Lohnlücke bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage. Außerdem werden Ansprüche auf Abfertigung, Pension, Krankengeld etc. nicht geschmälert. Die younion fordert schon jahrelang die Einführung von Altersteilzeit für alle KollegInnen – nun ist das endlich gelungen

Der Weg zur Altersteilzeit

Der Weg zur Altersteilzeit ab 1. Jänner 2022 führt über einen Antrag für BeamtInnen oder eine entsprechende Vereinbarung für Vertragsbedienstete spätestens drei Monate vor dem geplanten Wirksamkeitsbeginn. Dabei besteht kein Rechtsanspruch.

Ansuchen kann man frühestens fünf Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsalter, das bedeutet:

- Beamte (Frauen und Männer) und männliche Vertragsbedienstete: frühestens mit 60. Lebensjahr,
- Weibliche Vertragsbedienstete geboren bis 1.12.1963 frühestens mit 55. Lebensjahr, danach ansteigend (Geburtsdatum ab 2.6.1968: frühestens 60. Lebensjahr)



foto: ©momius - stock.adobe.com

Bei dieser Neuregelung gibt es nur Gewinner: Mit Zustimmung der Arbeitgeberin wird mit der Altersteilzeit ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Die ArbeitnehmerInnen verlieren dabei weder Pensionsbezüge noch Ansprüche auf Krankengeld, Abfertigung oder Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung.

Was nicht erlaubt ist

Wichtig sind einige Regeln, an die man sich während der Altersteilzeit halten muss.

Nicht erlaubt:

- erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung
- Mehrdienstleistungen
- Rahmenzeit für Freijahr oder Freiquartal
- Karenzurlaub

Und den Antrag nicht vergessen

Mit dem Antrag/der Vereinbarung auf Altersteilzeit muss gleichzeitig ein Antrag auf Ruhestandsversetzung (BeamtInnen) bzw. auf einvernehmliche Auflösung (vertragliches Dienst-

verhältnis) zum Ende der Altersteilzeit gestellt werden.

In den kommenden Jahren treten rund 40% der Bediensteten in den Ruhestand. Mit dem Modell „Altersteilzeit“ wird der wichtige Wissenstransfer zu den jüngeren KollegInnen unterstützt.

Wen es betrifft

BeamtInnen und Vertragsbedienstete in den Hauptgruppen 1 bis 6 (ausgenommen Kollektivverträge). Weitere Informationen finden Sie in der erweiterten digitalen Ausgabe unter www.younion.at/wienpaket

Altersteilzeit:**Wann kann meine Altersteilzeit frühestens beginnen?**

Regelpensionsalter Beamte (Frauen und Männer), männliche Vertragsbedienstete

Geburtsdatum	Pensionsalter	Altersteilzeit frühestens
ab 2.1.1955	65	60

Regelpensionsalter weibliche Vertragsbedienstete

Geburtsdatum	Pensionsalter	Altersteilzeit frühestens
bis 1.12.1963	60	55
2.12.1963 bis 1.6.1964	60,5	55,5
2.6.1964 bis 1.12.1964	61	56
2.12.1964 bis 1.6.1965	61,5	56,5
2.6.1965 bis 1.12.1965	62	57
2.12.1965 bis 1.6.1966	62,5	57,5
2.6.1966 bis 1.12.1966	63	58
2.12.1966 bis 1.6.1967	63,5	58,5
2.6.1967 bis 1.12.1967	64	59
2.12.1967 bis 1.6.1968	64,5	59,5
ab 2.6.1968	65	60

Wie funktioniert der Lohnausgleich?

vereinbartes Beschäftigungsausmaß (bezogen auf 40-Stunden-Woche)		volle „Lohnlücke“	Lohnausgleich (Dienstgeberin übernimmt 50 % der Lohnlücke) *)	DienstnehmerIn erhält brutto effektiv *)	Anmerkungen
in Stunden	in %	in %	in %	in %	
24	60	40	20	80	(= 60 + 20)
20	50	50	25	75	(= 50 + 25)
16	40	60	30	70	(= 40 + 30)

*) bis zur monatlichen ASVG-Höchstbemessungsgrundlage

Umstieg

Wann kann ich frühestens in das neue Bedienstetengesetz umsteigen?

Mitteilung der/des Bediensteten an Dienstgeberin, dass Umstieg erwogen wird (Datum des Einlangens ist maßgeblich)	Ehestmöglicher Umstiegstermin	Anmerkung
1.4.2021 bis 30.6.2021	01.04.2021	soferne Bedienstete/r ausdrücklich den 1.4.2021 als Umstiegstermin bestimmt
ab 01.07.2021	drittfolgender Monatserster (gerechnet vom Einlangen der Mitteilung)	Bedienstete/r kann auch einen späteren Monatsersten bestimmen

Außerdem wichtig

Die verbindliche Umstiegserklärung kann nur binnen vier Wochen (gerechnet ab der schriftlichen Information der Dienstgeberin über die Rechtsfolgen) erfolgen.

Das bestehende Dienstverhältnis wird nicht aufgelöst, sondern modifiziert, d. h. als vertragliches Dienstverhältnis nach dem Wiener Bedienstetengesetz fortgesetzt.

Durch den Umstieg könnte sich das jährliche Urlaubsausmaß verringern. Allenfalls bestehende, nicht verfallene Alturlaube sowie der Jahresurlaub im Umstiegsjahr werden nicht gekürzt. Eine Verringerung des Urlaubsausmaßes wird erst ab dem nächstfolgenden Kalenderjahr (gerechnet vom Umstiegsjahr) wirksam. Ausnahme: Der Umstiegszeitpunkt ist der 1. Jänner eines Jahres.

Sonstige zeitabhängige Rechte im Dienstverhältnis bleiben weitgehend erhalten (z. B. Entgeltfortzahlung, jährliches Höchstausmaß bei Pflegefreistellung) bzw. werden gesondert geregelt (z. B. Abfertigung alt).

Betrifft Bedienstete mit Anspruch auf Abfertigung „alt“ (Eintritt vor dem 1.1.2005): Die fiktive Abfertigung wird zum Umstiegstermin errechnet und bis zum endgültigen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis valorisiert gespeichert. Ab dem Umstiegstermin leistet die Dienstgeberin Beiträge zur MitarbeiterInnenvorsorge-Kasse (Abfertigung „neu“).

Nach dem Umstieg gilt nur mehr das Wiener Bedienstetengesetz

neue Besoldungsstruktur und Gehaltstabellen

längere Vorrückungszeiträume (bis zu 5 Jahre), dadurch flachere Gehaltskurven

funktionsbezogene Entlohnung

im Vergleich zum bisherigen Besoldungssystem nur wenige „Vergütungen“ (statt Nebengebühren)

Umreihungen, Höherreihungen und Rückreihungen sind möglich

Nur vertragliches Dienstverhältnis möglich (kein Pragmatikum)

Derzeit fühlt es sich in der Personalabteilung der Stadt Wien manchmal so an, als würden 100.000 Menschen gleichzeitig in dieselbe Intensivstation eingeliefert werden – und alle wollen sofort behandelt werden.

Der Personalstand wurde seit mehr als 15 Jahren nicht adäquat an den tatsächlichen Bedarf angepasst.



foto: Antonio Diaz

Zuverlässig unter Druck

BeamtInnen, Vertragsbedienstete, Lehrlinge: Mehr als 100.000 Personen erhalten dank der Wiener MA 2 pünktlich ihre Gehalts- und Pensionsabrechnungen. Die Aufgaben sind komplex, der Arbeitsdruck ist hoch.

Zentraler interner Personaldienstleister der Stadt Wien. Eine trockene Bezeichnung für den Job der MitarbeiterInnen der Magistratsabteilung 2. Mit aktuellem Stand betreuen sie rund 111.700 aktive und pensionierte Bedienstete der Stadt Wien. Sie ist für deren Bezugsverrechnung zuständig und kompetente Ansprechpartnerin in sämtlichen individuellen dienst-

und pensionsrechtlichen Angelegenheiten innerhalb des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes.

Mammutprojekte stehen an

Kernaufgaben sind Gehaltsverrechnung, dienstrechtliche Verwaltung und Legistik, also die komplizierte Gestaltung und Verwaltung von Rechtsvorschriften. Dafür braucht es hoch-

spezialisierte Fachkräfte – und auf die kommen jetzt zusätzliche Mammutprojekte zu. Beim Umstieg in ein neues Dienstrecht und bei der Altersteilzeit sind sämtliche Fälle individuell zu beurteilen und abzuarbeiten.

65.000 Akten einzeln zu prüfen

Allein bei der neuerlichen Vordienstzeiten-Reparatur aus dem Jahr 2019

müssen rund 65.000 (!) Personalakten einzeln geprüft und neu beurteilt werden. Ein unglaublicher administrativer Aufwand.

Und das ist ja nur eine der anstehenden Aufgaben. Nicht zuletzt laufen „nebenbei“ die monatlichen Gehalts- und Pensionsabrechnungen weiter, muss jede Änderung eingepflegt werden. Täglich sind zahllose Anfragen von Personalstellen und MitarbeiterInnen in den Dienststellen zu bearbeiten, müssen Anfragen beantwortet, Rechtsfragen beurteilt, individuelle Berechnungen durchgeführt werden.

Auf Belastbarkeit geeicht

Für die MitarbeiterInnen der MA 2 ist das freilich keine ungewohnte Situation. In Sachen Belastbarkeit sind sie gründlich geeicht. Seit Jahren jagt ein Themenschwerpunkt den anderen und muss neben dem laufenden Tagesgeschäft abgewickelt werden. Eine kurze aktueller Auszug aus der langen Liste:

- Die Dienstrechts- und Besoldungsreform der Stadt Wien wurde legislativ entwickelt, die betroffenen internen Prozesse fachlich und technisch adaptiert. Was anfangs nach einer beinahe unlösbaren Herkulesaufgabe aussah, ist in einer gemeinsamen Anstrengung gelungen: Alles wurde pünktlich umgesetzt.
- Trotz zahlloser Anfragen und dienstrechtlicher Beurteilungen aufgrund der Corona-Krise, trotz

Shut-down und „Homeoffice“ ist die kontinuierliche Gehaltsauszahlung ohne Verzögerungen gelungen.

Strukturelle Probleme drängen

Allerdings machen den Kolleginnen und Kollegen einige strukturelle innere Probleme zu schaffen, die eine schnelle Lösung verlangen:

- GehaltsverrechnerIn ist mittlerweile ein bundesweiter Mangelberuf. Nachwuchs wird dringend benötigt. In der MA 2 muss man in diesem Job gleichzeitig die Aufgaben eines/einer Dienst(Pensions-)rechtsreferentIn erfüllen.
- Die Altersstruktur gerät zunehmend in Schräglage: Mehr als ein Viertel der Belegschaft ist älter als 55 Jahre. Der Wissenstransfer gerät dadurch zunehmend ins Stocken.

Die gewaltigen und immer dynamischeren Umwälzungen bringen die KollegInnen längst bis an ihre Grenzen. Hier müssen zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden.

Dringend notwendig ist ein Investieren und Stabilisieren, um den hochspezialisierten Dienstbetrieb auch künftig aufrechterhalten zu können.

Aus gegebenem Anlass daher ein Appell an die „KundInnen“ der MA 2: Auch die KollegInnen hier sind Gewerkschaftsmitglieder, die jeden Tag ihr Möglichstes tun.

Ihre Ansprechpartner

HG I

Magistrat der Stadt Wien

Tel.: +43 1 4000-83710

Mail: dr@hg1.wien.gv.at

HG II

Wiener

Gesundheitsverbund

Mail: umstieg@hg2.at

Mail: mobilesarbeiten@hg2.at

Mail: altersteilzeit@hg2.at

HG III

Betriebe MA 31, 44, 48 und Friedhöfe

Andreas Weisz

Tel.: +43 1 313 16-83730

Mail: hg3@younion.at

HG IV

Stadtwerke,

Wiener Linien, Bestattung

Kurt Wessely

Tel.: +43 1 790 919 011

Mail: kurt.wessely@wienerlinien.at

HG V

Energie Wien

Alexander Hauser

Tel.: +43 664 623 70 08

Mail: alexander.hauser@wienenergie.at

HG VI

Wiener Netze

Roman Steinwender

Tel.: +43 664 623 37 70

Mail: roman.steinwender@wienernetze.at

IMPRESSUM

Herausgeber: younion _ Die Daseinsgewerkschaft; 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96, Fax 01/662 32 96-39793, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, Web: www.oegbverlag.at, UID: ATU 55591005, FN 226769i

Hersteller: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, Bickfordstraße 21, 7201 Neudörfel; Verlagsort: 1020 Wien, Herstellungsort: 7201 Neudörfel

Redaktion: 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11; Chefredakteur: Ronald Pötzl; Redaktion: Christian Meidlinger, Michael Novak, Marcus Eibensteiner; Layout/Grafik: Rainer Müllauer

Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.

DVR-Nr. 0046655 | ZVR 576 439 352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz unter: www.younion.at/offenlegung

MEHR SPAREN KÖNNEN WIR UNS NICHT LEISTEN.

Gemeinden stärken - Daseinsvorsorge für alle sichern.

Weil's für uns ums Ganze geht.

younion
Die Daseinsgewerkschaft

Uns alle hat die Coronakrise schwer getroffen. Aber es ist auch klar geworden, wie systemrelevant die Arbeit unserer KollegInnen bei den Gemeindebediensteten, in Kunst, Medien, Sport und freien Berufen ist. Die Folgen der Krise dürfen nicht zu Lasten der kritischen Infrastruktur gehen, denn mehr Sparen können wir uns nicht leisten. Weil's für uns alle ums Ganze geht. Das gesamte Forderungspaket: www.younion.at

younited MZ 02Z031734 M

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank