



Interview Norbert Pelzer  
**Wir kämpfen  
 für faire  
 Entlohnung**

Personalgruppenausschüsse  
**Ihre Vertretung  
 bezüglich Tätigkeits-  
 bereich und Besoldung**



# teamGwork

DAS MITGLIEDER-MAGAZIN DER HAUPTGRUPPE 1

1/2014

**Warum die  
 Stadt ein  
 zeitgemäßes  
 Personal-  
 management  
 braucht**



# Neue Chancen

**für MitarbeiterInnen der Stadt Wien!**

**Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.**

**Hauptgruppe 1**

**Exklusive  
Angebote  
für  
GdG-KMSfB  
Mitglieder!**

# Vorteilsangebote für Mitglieder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten in Wien

**Wir bieten Ihnen das Neukunden-Paket mit attraktiven Angeboten für:**

- ein neues Girokonto
- beliebte Sparprodukte
- günstige Finanzierung
- eine chancenreiche Veranlagung

Nähere Informationen zu diesen Angeboten erhalten Sie auf Ihrer Homepage:  
[GdG-KMSfB - Erste Bank](#)  
oder bei Ihrem Ansprechpartner:

**Ihre Vorteile:**

- **kostenlose Betreuung zu Ihren Wunschzeiten am Arbeitsplatz**
- umfassendes Service in allen Geldangelegenheiten
- besonders günstige Konditionen
- und weitere TOP-Services



**Michael Kramer**  
**Mobiler Kundenberater**

Tel.: 05 0100 6 – 16616  
E-Mail: [michael.kramer@erstebank.at](mailto:michael.kramer@erstebank.at)

oder bei unserer Hotline Telefonnummer  
05 0100 16600 E-Mail:  
[finanzpartner@erstebank.at](mailto:finanzpartner@erstebank.at)

## Politik & Gewerkschaft

- 04 **Facts & Figures**  
Sozialdemokraten  
wollen soziales Europa
- 05 **Leitartikel**  
Medien „liken“ GdG bei  
Gehaltsverhandlungen
- 06 **Thema**  
Neue Perspektiven  
für moderne MitarbeiterInnen

## Hauptgruppe 1

- 10 **Interview**  
Mit dem Vorsitzenden der  
HG 1: Norbert Pelzer
- 12 **Dienstrecht**  
Meldepflichten - Was man  
in jedem Fall melden muss
- 18 **Dienststellen**  
3.612 Unterschriften für  
neues Berufsgesetz
- 20 **Rund um die Wahl**  
Wichtige Wahlen  
vom 13. bis 16. Mai 2014
- 28 **Gesund & Leben**  
Gemeinsam und  
doch einsam

## Fit & Fun

- 33 **Sport**  
Tenniscamps in  
den Sommerferien
- 37 **Denksport**  
Schlaue Köpfe sind bei der  
Gewerkschaft

## Freizeit

- 39 **Facts & Figures**  
HG 1: Urlaube  
für Familien leistbarer!

# FSG zeigt's täglich: Stark für die Zukunft



Bild: © Petra Spöla

**Michael  
Kerschbaumer**  
Stellvertretender  
Vorsitzender der  
Hauptgruppe 1

**D**a könnt ja jeder kommen und das Blaue vom Himmel versprechen. Manche machen's auch. Und machen dann nichts. Vielleicht, weil ihnen ein bisschen Lächeln, ein wenig bedauerndes Schauen als Erste Hilfe genügen. Echte Probleme anzugehen überlassen sie dann aber doch lieber den Profis, die in Erster – und nachhaltiger – Hilfe sattelfest sind. Lieb angeschaut zu werden tut ja auf den ersten Blick auch wirklich gut. Was unsere KollegInnen aber tatsächlich brauchen, ist ein starkes Team. Nicht irgendwann, sondern für die Gegenwart. Und für die Zukunft erst recht. Dass die FSG als treibende Kraft für viele Veränderungen in den letzten Jahren den Anstoß gab, hat sich ja bereits herumgesprochen. Weil sich's die Mitglieder wünschen oder die FSG mit frischen Ideen vorgeprescht ist – im Mittelpunkt stehen immer die Interessen der KollegInnen statt plakativer Selbstdarstellung, die mancherorts rasch wieder verstaubt. Dass unser Erfolg nicht immer leicht zu erreichen ist, wissen nicht nur die, die mittendrin sind. Aber ohne Kampf gibt es eben keinen Fortschritt. Und dabei sollten Sie die FSG durch Ihre Stimme unterstützen. Hinzugehen lohnt sich. Für Sie selbst nämlich. Und für die FSG, damit sie den KollegInnen auch in Zukunft tatkräftig Schutz und Hilfe bieten kann.

**Michael Kerschbaumer**

# Sozialdemokraten wollen **soziales Europa**



**W**ir sind uns wohl einig, dass es allerhöchste Zeit für ein besseres Europa ist. Gerade angesichts der Finanz- und Wirtschaftskrise bedeutet das eine gerechte, demokratische und soziale Politik, die dem Wohlstand aller und nicht dem Reichtum einiger weniger dient. Wir wollen nicht mit ansehen, wie Banken für systemrelevant erklärt werden, über fünf Millionen arbeitslose Jugendliche aber nicht. Wir wollen einen Rettungsschirm für die Jugend Europas und den Kampf gegen Arbeitslosigkeit sowie den Einsatz für ein soziales Europa zur obersten Priorität erklären. Ein Europa, das Verantwortung übernimmt, transparente Entscheidungen setzt, Lasten gerecht verteilt und so seine BürgerInnen ernst nimmt. Das erschütterte Vertrauen kann nur auf diesem Weg wiederhergestellt werden – dafür steht die Sozialdemokratie.

Wir wollen kein abgehobenes Europa, sondern eines, das nur Dinge regelt, die nicht lokal, regional oder national besser geregelt werden können.

Während wir seit Jahren für eine sozialere EU kämpfen, sieht die Mehrzahl der konservativen und liberalen Politiker in Europa die EU als Instrument zur Schwächung des Sozialstaates. Wir setzen uns für qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen und leistungsfähige soziale Sicherungssysteme ein. Die EU muss ihre Politik an den Bedürfnissen der Menschen ausrichten und Mindeststandards für soziale Grundrechte wie Löhne, Arbeitnehmerrechte, soziale Sicherungssysteme sowie Mitbestimmung garantieren.

## **FSG-KandidatInnen Regner und Kattinig**

Bei der Europawahl am 25. Mai geht es um eine Richtungsentscheidung. Die EU-BürgerInnen entscheiden, ob sich in Europa etwas verändern soll. Die KandidatInnen der SPÖ/FSG Evelyn Regner und Thomas Kattinig wollen das, weil wir sehen, was schief läuft. Um Defizite zu beheben, brauchen wir ein Europäisches Parlament, in dem SozialdemokratInnen stärkste Kraft sind. Die konservativ-liberale Mehrheit im EU-Parlament muss endlich gebrochen werden.

✉ [thomas.kattinig@gdg-kmsfb.at](mailto:thomas.kattinig@gdg-kmsfb.at)

**„Mit verbindlichen Sozial- und Umweltkriterien konnte ein großer Schritt im Kampf gegen Sozialdumping erreicht werden.“**



**Thomas Kattinig**  
Leiter Internationales, EU und  
Daseinsvorsorge in der GdG-KMSfB

Bild: © GdG

## **Vergabepaket beschlossen - Bestbieter am Zug!**

**M**it der Annahme im Rat wurde das Reformpaket zur öffentlichen Auftragsvergabe und den Konzessionen abgeschlossen. Mit verbindlichen Sozial- und Umweltkriterien konnte ein großer Schritt im Kampf gegen Sozialdumping erreicht werden. Nicht mehr das billigste Angebot soll den Zuschlag erhalten, sondern jenes, das bezüglich Ökologie, Sozialverträglichkeit und Innovation am meisten punktet. Die Herausnahme des Wasserbereiches komplettiert schlussendlich die Umsetzung der Kernforderungen der Gewerkschaften.

Die öffentliche Auftragsvergabe ist ein wesentlicher Motor der europäischen Wirtschaft und macht rund 20 % des europäischen Bruttoinlandsprodukts aus. Die strategische Nutzung öffentlicher Aufgaben ist daher ein wichtiges Mittel zur Erreichung sozialer und umweltpolitischer Ziele.

Vor allem die Konzessionsrichtlinie wurde heftig diskutiert. In den langwierigen Verhandlungen konnte das Europäische Parlament, allen voran die sozialdemokratische Fraktion, wesentliche Verbesserungen erreichen. Die Ausnahme des gesamten Wassersektors aus der Konzessionsrichtlinie wurde festgeschrieben. Dies ist vor allem der – von den Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes initiierten – erfolgreichen europäischen Bürgerinitiative „right2water“ zu verdanken.

Die Ausnahmebestimmung gilt leider vorerst nur für drei Jahre.

✉ [thomas.kattinig@gdg-kmsfb.at](mailto:thomas.kattinig@gdg-kmsfb.at)

Zugegeben, Gehaltsverhandlungen sind kein Honigschlecken. Sie brauchen Menschen mit Beharrungsvermögen, Verhandlungsgeschick, Hineindenken in die Sichtweise des Verhandlungspartners und natürlich mit profunder Kompetenz.

## Medien „liken“ GdG bei Gehaltsverhandlungen



Bild: © Petra Spola

**Michael Kerschbaumer**  
Stellvertretender  
Vorsitzender der  
Hauptgruppe 1

**W**ie sich Niederösterreich und andere Bundesländer die Honorierung der qualifizierten Arbeit ihrer Angestellten vorgestellt hatten, fand sein Echo in beeindruckenden Demonstrationen – etwa in St. Pölten – gegen die angekündigte Nulllohnrunde (3.000 TeilnehmerInnen). Die Beamtenministerin (das ist die, die sich die gescheiterten Verhandlungen mit den LehrerInnen auf die Fahnen heftete und bei den öffentlich Bediensteten destruktiv auf keinen grünen Zweig kam) schaffte nicht mehr als eingelernte Plattitüden – die festgefrorene Ministerin gegen den schwarzen Gewerkschafter, der für manche ein rotes Tuch ist. Derweilen hatte bekanntlich die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten in Wien unter Federführung von Christian Meidlinger eine ursprünglich aussichtsschwache, aber schließlich schemawirksame Gehaltserhöhung durchgesetzt, die vor allem KollegInnen mit kleinen Einkommen eine fühlbare Verbesserung brachte – die anscheinlichste Steigerung in ganz Europa übrigens. Besser dotierte KollegInnen zeigten sich solidarisch mit der für sie kaum merkbaren Erhöhung, wenn das auch nicht für immer und ewig zum Standard werden dürfe. Klar.

### GdG-Chef Meidlinger erfolgreich durch Gesprächskultur

Und zuletzt? Rund um GdG-Chef Christian Meidlinger herrscht eine gute Gesprächskultur mit seinen Partnern auf der Dienstgeberseite: Kanzleramtsminister Josef Ostermayer hielt sich gar nicht lange auf mit Streitereien um des Kaisers Bart, sondern hatte flugs eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft unter Dach und Fach. Die unüberhör- und -übersehbare Großdemonstration von 40.000 MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst hatte ihn wohl auch motiviert. Die Kleinverdiener, so die Bilanz

von Christian Meidlinger, liegen schon heuer leicht über der Inflationsrate. Nächstes Jahr ist das bereits für alle öffentlich Bediensteten paktiert (siehe unten). Meidlingers sympathischer Verhandlungsstil, mit dem er sich zunehmend von seinem Mitverhandler Neugebauer emanzipierte, fiel auch in den Medienberichten positiv auf.

### So viele Mitglieder sind nicht leicht zu überhören

154.000 KollegInnen, für die verhandelt wurde, sind Mitglieder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Eine so große Zahl von Menschen (die gemeinsam mit ihren Angehörigen auch ein wichtiges WählerInnenpotenzial bedeuten) kann auch die Politik nicht überhören. Jeder, der dabei ist, hilft der Gemeinschaft; jeder, der weggeht, macht die Gemeinschaft schwächer und die Arbeitgeberseite stärker.

- Die Bezüge wurden zwischen 1,5 % und 2,5 % ab 1. März 2014 erhöht. Die Laufzeit beträgt zwölf Monate (bis 28. Februar 2015).

### Speziell für die Gemeindebediensteten erreichte die GdG:

- Die Bezüge bis 2.700 Euro wurden demnach um 2,3 % erhöht und sind mit 62,10 Euro gedeckelt.
- Die Nebengebühren werden sich bei diesem Modell um 2,3 % (mehr als für den Bund) erhöhen.

### Für das Jahr 2015 werden

- die Bezüge um die von der Statistik Austria festgestellten Inflationsrate und weitere 0,1 % erhöht.
- Dieser Abschluss gilt vom 1. März bis 31. Dezember 2015.
- Im Vergleich zur Ausgangslage mit einer Erhöhung von 1 % und einer Einmalzahlung von 0,5 % ist es gelungen, die nachhaltige Erhöhung der Bezüge nahezu zu verdupeln. Einmalzahlungen konnten verhindert werden.

# Karriere findet Stadt!

## Neue Perspektiven für moderne MitarbeiterInnen.

Wenn Talente brach liegen, schadet das der Stadt, den Bediensteten und den BürgerInnen. Warum die Stadt ein zeitgemäßes Personalmanagement braucht und welche Rolle der Ersatz der internen Job-Börse dabei spielen sollte.

Von **Norbert Pelzer**



Bild: © Petra Spicola

**Norbert Pelzer**  
Vorsitzender der  
Hauptgruppe 1

**G**eorg F. hat seit vielen Jahren denselben Job in einem großen Wiener Unternehmen. Obwohl ihm der auch immer Spaß gemacht hat, spürt er, dass er Abwechslung braucht. Seine junge und talentierte Kollegin Christine B. will hingegen Karriere machen, sieht in der eigenen Abteilung aber keine Zukunft für sich. Ihr Vorgesetzter Robert S. ist gerade zum zweiten Mal Vater geworden und würde gerne mehr Zeit für seine Kinder haben. Die Probleme dieser drei Beschäftigten sind so unterschiedlich, wie sie nur sein können, der Weg zu ihrer Lösung ist aber ein und derselbe: eine moderne und zeitgemäße Personaldrehseibe.

### Veränderung als Chance

Flexibilität und stete Veränderung sind im Arbeitsalltag längst zur Regel geworden. Für ArbeitnehmerInnen ein zweischneidiges Schwert: Oft kommen nur die Nachteile und Einschränkungen dieser Entwicklung bei ihnen an. Doch wenn Jobwechsel ermöglicht werden und neue Karrierewege offen stehen, kann das eben auch von Vorteil sein. Nicht nur, wenn es darum geht, die Karriereleiter hinaufzuklettern – mit allen damit verbundenen professionellen und finanziellen Verbesserungen – sondern auch dann, wenn die individuelle Work-Life-Balance im Mittelpunkt steht.

Ob berufliche Abwechslung das Burn-Out verhindert, oder eine neue Aufgabe besser mit dem Familienleben vereinbar ist, gutes Personalmanagement ist für die Motivation der MitarbeiterInnen und ein angenehmes Arbeitsklima unerlässlich. Und bringt damit auch den ArbeitgeberInnen unschätzbare Vorteile.

### Moderne Verwaltung erfordert modernen Personaleinsatz

Zeitgemäß geführte Unternehmen kommen deshalb längst nicht mehr daran vorbei, die verschiedenen Lebenssituationen und individuellen Potenziale ihrer Beschäftigten bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Sie müssen sich darauf konzentrieren, Talente zu nutzen und weiterzuentwickeln, Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen sicherzustellen und berufliche Veränderung ohne Nachteile für die MitarbeiterInnen zu ermöglichen.

Als moderne Verwaltung mit einem hohen Qualitätsanspruch gilt das natürlich auch für die Stadt Wien. Auch wir erwarten und verdienen eine zeitgemäße Personalverwaltung. Nur dann kann der Öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte bestehen und die hohe Qualität seiner umfangreichen Dienstleistungen aufrechterhalten. Nicht zuletzt leisten die Entwicklung der MitarbeiterInnen und die Besetzung von Führungspositionen aus dem bestehenden Personal gerade in Zeiten der Budgetkonsolidierung einen nicht zu unterschätzenden Beitrag.

All dem ist sich auch die Personalverantwortliche der Stadt Wien Dr. Martina Schmied bewusst, wie ihre Ankündigungen im Interview mit teamwork (Ausgabe 4/2013) klar machten: „Wir müssen noch viel stärker

**„Die Bediensteten der Stadt erwarten und verdienen eine moderne Personaldrehseibe.“**



Cartoon: © Alexander Kautz

**„Flexibilität und stete Veränderung sind im Arbeitsalltag längst zur Regel geworden.“**

als bisher mit den Fähigkeiten und Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen befassen. Hier setzen wir auf Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung sowie Erhöhung der Mobilität.“

**Elektronische Job-Börse: Gute Idee, schlechte Umsetzung**

Ein wichtiger Baustein dieser Strategie ist der Ersatz der seit zehn Jahren bestehenden magistratsinternen elektronischen Job-Börse. Sie soll laut offizieller Zielsetzung Informationen über freie Stellen liefern, internes Recruiting aus den bestqualifizierten MitarbeiterInnen ermöglichen und die Eigenverantwortung der Bediensteten bei der individuellen Berufswegplanung steigern. Doch so gut die Idee war und so überzeugend diese Ziele klingen – sie wurden nicht erreicht. Größter Mangel: Nur für einen Teil der Stellen (die höherwertigen Positionen) ist die Ausschreibung in der internen Job-Börse verpflichtend vorgeschrieben.

Allgemeine (grundbewertete) Dienstposten werden hingegen nach wie vor meist nur über informelle Wege bekannt. Talentierte und motivierte MitarbeiterInnen sind damit auf den guten Willen ihrer Vorgesetzten angewiesen. Sind diese nicht bereit, sie ziehen zu lassen und verweigern sie die aktive Unterstützung, kann der berufliche Um- oder Aufstieg schon an der mangelnden Transparenz und dem fehlenden Wissen über die vorhandenen Jobchancen scheitern. Auch Eigeninitiative wird durch die Job-Börse in ihrer bestehenden Form kaum gefördert. Wer die Bereitschaft oder gar den Wunsch zu wechseln öffentlich macht, muss oft mit Nachteilen von Vorgesetzten oder KollegInnen rechnen. Anstatt berechnete persönliche Umorientierung zu ➔

**Die elektronische Job-Börse**

Seit zehn Jahren können offene Stellen in der magistratsinternen Job-Börse veröffentlicht werden. Verpflichtend ist das aber nur für höherwertige Posten. Informationen zu allgemeinen Stellen werden deshalb oft nur informell verbreitet. Wechselwillige MitarbeiterInnen können auch aus Eigeninitiative Jobwünsche online stellen. Das scheitert aber oft an der Furcht vor negativen Reaktionen durch unmittelbare KollegInnen oder Vorgesetzte.



Bild: © wikimedia.org

unterstützen und einen Beitrag zur effektiven Personalentwicklung zu leisten, liegen so die Fähigkeiten und Potenziale der MitarbeiterInnen manchmal brach – zum Schaden der Stadt, der Bediensteten und der BürgerInnen.

Im Sinne aller, vor allem der MitarbeiterInnen des Magistrats, wollen wir ein zeitgemäßes Personalmanagement für die Stadt. Darum fordern wir, dass eine attraktive, transparente Plattform entwickelt wird und mit einem professionellen Beratungsteam für die individuelle Laufbahngestaltung ergänzt wird.

 [norbert.pelzer@wien.gv.at](mailto:norbert.pelzer@wien.gv.at)

**„So gut die Idee und so überzeugend die Ziele der elektronischen Job-Börse waren – sie wurden nicht erreicht.“**

## Meinung

### **Was macht den Erfolg einer Spitzenfußballmannschaft aus?**

Jeder Spieler spielt topmotiviert in der Position, in der seine Stärken auch richtig zur Geltung kommen.

**N**ach einer Zeit der Orientierung bilden sich rasch Interessen, aber auch Vorzüge einzelner Spieler in den Schülerklassen verschiedener Vereine heraus. Ein guter Trainer versucht nun die Spieler an den Positionen einzusetzen, an denen sie zum einen für die Mannschaft am dienlichsten sind, aber auch durch ihre Stärken Erfolgserlebnisse bekommen, die es ihnen ermöglichen, sich im Training und Spiel mit vollem Einsatz ihrer spielerischen Weiterentwicklung zu widmen.

Es wird also kaum Trainer geben, die einen sehr guten Stürmer permanent als Verteidiger einsetzen werden. Die Fehleranfälligkeit der Abwehr würde ebenso steigen, wie auch die Frustration beim Spieler. Misserfolg wäre die daraus resultierende Konsequenz.

Die Stadt Wien hat in ihren vielen unterschiedlichen Bereichen eine große Menge an Talenten, die sich in ihrem Tätigkeitsbereich nicht optimal eingesetzt sehen und dadurch ihre Motivation in der Arbeit verlieren. Diese Kolleginnen und Kollegen verdienen die Chance, ihre Fähigkeiten in Arbeitsbereichen beweisen zu können, für die sie sich geeignet und qualifiziert fühlen.

Ein modernes Personalmanagement müsste versuchen, KollegInnen, die sich durch Aus- und Weiterbildungen weiterentwickelt haben, ihre Interessen verändert haben, die Möglichkeit zu geben, diese auch einbringen zu können.

Im Interesse der KollegInnen und im Interesse der Stadt Wien.

 [felix.steiner@wien.gv.at](mailto:felix.steiner@wien.gv.at)

## Querraunzer



### Bildungsbremser oder die Feinde der Zukunft

**W**ir müssen es den Finnen nachmachen!“ Genau. Ich rede jetzt aber nicht vom Langlaufen, sondern von der Zukunft der Schule. Fakt ist: Jeder fünfte Schüler, jede fünfte Schülerin kann nicht sinnerfassend lesen! 26 Prozent der 15- bzw. 16-Jährigen (also mehr als ein Viertel!) erreichen nicht einmal die Mindeststandards in zumindest einem der Fächer: Lesen, Mathe oder Naturwissenschaften.

Feuer am Dach! Mir kommt es so vor, als würde die Regierung apathisch um sich blicken und stundenlang um das Löschwasser streiten. „An einer einzigen Schulform der 10- bis 14-Jährigen, einer Gesamtschule, führt kein Weg vorbei“, erklären Bildungs-ExpertInnen. Rasch notwendig seien Veränderungen: Kleingruppenunterricht statt Frontalvorträge, individuelles Fördern statt Leistungsgruppen. In Finnland darf (!) kein einziger Schüler und keine einzige Schülerin zurückbleiben. Die Schulzeit ist dann vorbei, wenn die Bildungsziele erreicht worden sind. Und jedes Kind soll unabhängig von Alter, Geschlecht und sozialer Herkunft kostenlos Bildung erhalten. That's it.

Das nachzumachen kann doch nicht so schwer sein, denken sich viele. Na ja, in Österreich schon. Da prallen die Ideologien aufeinander – und wie. Konservative „Bildungsbürger“ reden gerne von „Sozialistischer Gleichmacherei“, „Eintopfschule“, „Neue Mittelschule: nein danke.“ „Akademikerkinder in einer Klasse mit MigrantInnen? Das geht gar nicht!“ Ein FPÖ-Politiker befürchtet durch die Neue Mittelschule ein „weiteres Absinken des Bildungsniveaus“ und „das Ende des altbewährten Leistungsprinzips“.



Bild: © wikimedia.org

Nur die Sozialdemokraten und die Grünen wollen alle Kinder gleich fördern – egal, woher sie kommen und wie viel die Eltern verdienen.

Fritz Neugebauer (ÖVP), oberster Lehrgewerkschafter, schafft es seit Jahren, jede Schulreform zu blockieren – „Zukunft aus Tradition“ eben. So lautete der Wahlspruch von Michael Spindelegger. Doch welche Zukunft meint die ÖVP? Während immer mehr LehrerInnen am Schulsystem verzweifeln, bleiben Tausende Kinder auf der Strecke. Ihre berufliche Zukunft: ungewiss. Der gesellschaftliche Schaden: nicht absehbar. Viele von ihnen werden wahrscheinlich die sogenannten Sozialfälle von morgen sein.

**Wendelin**

# Wir kämpfen für faire Entlohnung - in Zeiten des Sparens

Norbert Pelzer spricht im Interview unter anderem über die Reform der Gehälter, die Schattenseiten der Ausgliederungen und was gegen Überbelastung getan werden muss.

## **Der öffentliche Dienst hat ein schlechtes Image. Warum?**

Wir hatten bis vor einigen Jahren in der Öffentlichkeitsarbeit Aufholbedarf. Er ist erledigt. Leider bedienen einzelne RedakteurInnen bössartige Klischees und verbreiten ungeniert Unwahrheiten, um Auflage zu machen. Mein Tipp an sie: Wer unsere Verwaltung in Wien gering schätzt, dem empfehle ich einen Ausflug in Länder ohne Lebensmittelaufsicht, Baupolizei, Parkraumüberwachung, Jugendamt, Gesundheitsamt und vieles mehr.

## **In der Öffentlichkeit wird die Gewerkschaft fast immer als Verhinderer dargestellt, als stur und unflexibel. Warum ist das so?**

Es ist immer alles eine Frage der Perspektive: Die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, Lohndumping oder Verlängerung von Arbeitszeiten zu verhindern und die Arbeitswelt besser zu gestalten, ist unser Kerngeschäft. Dafür wurde ich gewählt.

## **Warum soll jemand Gewerkschaftsmitglied werden?**

Der Mehrwert ist eine Vertretung, auf die sich die MitarbeiterInnen verlassen können. Wir erkennen Tendenzen, die für die ArbeitnehmerInnen schädlich sind. Wir bieten ein großes Paket verschiedener Serviceleistungen an: von der Rechts- und Pensionsberatung über Gesundheitsprävention und Babypaket bis hin zur Beratung, wenn es um Fragen des Gehalts, der Arbeits- und Urlaubszeit geht.

## **Hilft die Gewerkschaft auch in ganz besonders harten Lebenslagen?**

Ja, natürlich. Neben der Versicherung „Vorsorge“ stellt die Hauptgruppe 1 immer wieder Mittel aus dem „Arnold Karner Fonds“ zur Verfügung. Wir hängen diese Fälle nicht an die große Glocke, da den Betroffenen ihre Notlage oft unangenehm ist.

**„Wir erkennen Tendenzen, die für die ArbeitnehmerInnen schädlich sind.“**

## **Die HG 1 vertritt 28.500 Bedienstete. Spiegelt die HG 1 die Vielfalt der KollegInnen wider?**

Alle Dienststellenausschüsse trachten danach, die von ihnen vertretenen MitarbeiterInnen in den Ausschüssen widerzuspiegeln. Je vielfältiger eine Dienststelle ist, desto schwieriger ist diese Aufgabe. Doch wir erfüllen sie in der Regel gut. In den Bereichen Jugend, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund können wir noch besser werden.

## **Wie kann der Kontakt zu dem einzelnen Mitglied intakt bleiben?**

In erster Linie durch engagierte FunktionärInnen vor Ort. Die verschiedenen Medien können diesen Kontakt zwar unterstützen, aber niemals ersetzen.

## **Welche Eigenschaften müssen PersonalvertreterInnen mitbringen?**

Sie müssen zuhören können, helfen wollen, sich lebenslang weiterbilden und eine Integrationsfigur der Dienststelle sein, die sie vertreten. Sie brauchen viel emotionale Intelligenz, müssen die Probleme aus eigener Erfahrung kennen und sie glaubhaft mit dem nötigen Geschick gegenüber der Dienstgeberin vertreten.

## **Werden die PersonalvertreterInnen auf ihre Aufgaben vorbereitet?**

Ja, natürlich. Durch zahlreiche Kurse erhalten sie das nötige rechtliche Rüstzeug für die tägliche Arbeit und werden auf die Aufgaben in ihrer Dienststelle vorbereitet.

## **Eine große Herausforderung ist die Zunahme von Burn-out und psychosomatischen Problemen im Magistrat.**

### **Was fordert die HG 1 bei diesem Thema?**

Wir kämpfen für Arbeitsbedingungen, die es gar nicht so weit kommen lassen. Wir weisen unermüdlich auf die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen hin wie z. B. auf den langsamen Wiedereinstieg.

Wir haben gefordert, dass eine funktionierende interne Arbeitsmarktverwaltung eingerichtet wird statt einer intransparenten elektronischen Jobbörse. Die Stadt bietet als Arbeitgeberin eine unglaubliche Vielfalt an Berufen und Themen. Nutzen wir die-

ses Potenzial, und machen wir berufliche Veränderung leichter möglich!

### **Langzeitkrankenstände von KollegInnen führen zu einer Überbelastung. Was muss in diesem Bereich verbessert werden?**

Wir brauchen dringend einen Pool an eingeschulten MitarbeiterInnen, die auch bei Ruhestandsversetzungen ohne Probleme nachrücken können. Nur so kann dieser Überbelastungskreislauf abgestellt werden.

### **Vermutlich können Modelle zum alternsgerechten Arbeiten Langzeitkrankenstände verhindern. Gibt es dazu Vorschläge der Gewerkschaft?**

Wir fordern schon lange den langsamen Ausstieg aus dem Berufsleben mit sinkender Stundenzahl und Anwesenheit. Das ist aus unserer Sicht die perfekte Form, Wissen und Erfahrungen strukturiert weiterzugeben.

### **Wissensmanagement sozusagen ...**

Ja, das täte der Stadt insgesamt gut. Dazu braucht es natürlich ein angemessenes Entlohnungsmodell, eine Kombination aus Aktiv- und Ruhebezug. Ich sehe hier bereits erste Ansätze bei der Dienstgeberin.

### **Viele KollegInnen haben eine immense Verantwortung oder ganz besonders fordernde Arbeitsumstände. Doch bei der Stadt gibt es ein einheitliches Gehaltschema, das diese Faktoren nicht ausreichend berücksichtigt. Ist das gerecht?**

Die Stadt entlohnt ihre MitarbeiterInnen nach einem System, welches ganz einfach nicht mehr zeitgemäß ist. Wir fordern daher vehement eine Besoldungsreform, bei der die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die individuelle Verantwortung berücksichtigt werden. Wir lassen bei diesem Thema nicht locker.

## **„Gerade beim Thema Aufgabenkritik sollten zuerst die MitarbeiterInnen gefragt werden.“**

### **Wechseln wir das Thema: Sie fordern vehement die Wiedereingliederung des Fonds Soziales Wien (FSW). Warum?**

Sozialleistungen sind ein Kerngeschäft des Staates. Diese in einem sozialdemokratisch regierten Bundesland auszugliedern, halte ich für verfehlt. Es handelt sich um den Versuch, die Leistungen billiger zu machen. Der FSW sorgt mittlerweile für einen „Markt“ zwischen den verschiedenen Anbietern, der zu Lohndumping im Sozialbereich führt. So verdienen MitarbeiterInnen mancher Fahrtendienste nur 700 Euro bei Vollzeitbeschäftigung. Der ÖGB fordert bekanntlich 1.500 Euro Mindestlohn!

### **Sie kritisieren auch die fehlende Kontrolle der Geldmittel ...**

Mit Recht. Im Voranschlag 2014 wurden 885 Millionen Euro für den FSW dotiert. Dass sich der Gemeinderat die direkte Kontrolle einer solchen Summe aus der Hand nehmen lässt, müsste den MandatarInnen eigentlich zu denken geben. Das Management



Bild: © Petra Spöla

ausgliederter Betriebe fühlt sich in der Regel nämlich nur mehr den jeweiligen StadträtInnen und der Bilanz verpflichtet.

### **Die Forderungen nach Auslagerungen implizieren, dass private Unternehmen Leistungen billiger erbringen als die Verwaltung. Stimmt das?**

Die Privatisierung von kommunalen Leistungen dient in erster Linie der Bereicherung von Großinvestoren und Aktionären. Sonst würden sie nicht derartigen Privatisierungsdruck ausüben, zum Beispiel über die „Agenda Austria“. Die Leistungen werden in der Regel nicht verbessert, vielmehr werden Beschäftigte gedrängt, zu geringeren Löhnen unter oft prekären Verhältnissen zu arbeiten. Höherer Arbeitsdruck und niedrigere Löhne können keine gewerkschaftlichen Anliegen sein!

### **Was sehen Sie als die größten Herausforderungen für Wien in den kommenden Jahren?**

Die BürgerInnen dieser Stadt von der hohen Qualität der kommunalen Leistungen zu überzeugen und Miesmachern positiv entgegenzutreten.

### **Gibt es ein Land, von dem Sie meinen, da könnte sich die Wiener Stadtverwaltung etwas abschauen?**

Bei den kommunalen Diensten sind wir Weltspitze, und das liegt nicht zuletzt an den kritischen WienerInnen, die wissen, wie Höchstleistungen aussehen sollen. Der Blick auf die skandinavischen Länder und die Schweiz lohnt einen Erfahrungsaustausch.

### **Die Stadt muss aber sparen. Was heißt das für die Bediensteten?**

Erhöhter Arbeitsdruck, höherer Lohndruck. Sich gewerkschaftlich zu organisieren ist wichtiger denn je. Gerade beim Thema Aufgabenkritik sollten zuerst die MitarbeiterInnen gefragt werden. Sie sind die ExpertInnen, die am besten wissen, wo verbessert oder eingespart werden kann.

### **Wie kann und muss die Antwort der Gewerkschaft aussehen?**

Konstruktiv, aber nicht gutgläubig. Nach Ausschöpfen des Verhandlungsweges: auch kämpferisch!

# Meldepflichten - Was man in jedem Fall melden muss

Geregelt sind die Meldepflichten in Dienst- und Vertragsbedienstetenordnung. Sie sind in der Regel für Beamte und Vertragsbedienstete gleich. Daher gilt sinngemäß auch für Vertragsbedienstete, was nachstehend für BeamtInnen dargestellt wird.



Bild: © Petra Spölla

**Manfred Obermüller**  
Stellvertretender  
Vorsitzender der  
Hauptgruppe 1

### Gerichtlich strafbare Handlung

Wird BeamtInnen in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die von Amts wegen zu verfolgen ist, so haben sie dies unverzüglich dem/der Vorgesetzten zu melden.

### Unverzüglich schriftlich zu melden

#### ● Dienstverhinderung/Pflegefreistellung durch Verschulden Dritter.

Ist eine Dienstverhinderung oder eine Pflegefreistellung ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z. B. Dienstunfähigkeit oder Pflegefreistellung infolge eines Verkehrsunfalles mit Fremdverschulden), haben BeamtInnen dies dem Magistrat (im allgemeinen der eigenen Dienststelle) unverzüglich schriftlich zu melden. Das gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung oder die Pflegefreistellung auf das schädigende Einwirken eines nahen Angehörigen zurückzuführen ist. Hier geht es darum, dass die Dienstgeberin von Dritten Schadensersatz (für z. B. Krankenstand) einfordern kann.

- **Namensänderungen.** Vor- als auch Zunamen.
- **Standesänderungen** (Ehe, Scheidung), da eventuell Zulagen, wie z. B. die Kinderzulage, davon abhängig sind.
- **Erwerb oder Verlust der Staatsangehörigkeit.**

Extrem wichtig zu melden, weil dies als „Austritt“ das Dienstverhältnis beendet (sofern nicht ein Abkommen mit Österreich, z. B. EU, EWR ... besteht).

- **Änderung des Wohnsitzes.** Wegen Zustellung dienstrechtlicher und behördlicher Schriftstücke.

● **Aufenthalt außerhalb des Wohnsitzes bei gerechtfertigter Abwesenheit** (z. B. Domizilwechsel während Krankenstands, Kuraufenthalts ...). Ist grundsätzlich genehmigungspflichtig und daher unbedingt mit der Drucksorte SD 1140 zu beantragen. Vor allem bei Krankheit ist diese Meldung des Domizilwechsels wichtig, da z. B. der Ladung zu einer amtsärztlichen Untersuchung unbedingt Folge zu leisten ist.

Wird diese Verpflichtung nicht erfüllt, gilt die Absenz in der Regel als eigenmächtiges und unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst und somit als Dienstpflichtverletzung.

● **Die Urlaubsadresse für die Zustellung amtlicher Verständigungen** ist für Bedienstete oftmals unbegreiflich. Die Angabe der Urlaubsadresse ist manchmal nicht möglich, da es sich z. B. um Urlaub auf einer Almhütte oder um eine Kreuzfahrt handelt oder die Unterbringung bei Urlaubsantritt noch nicht gebucht wurde. In diesen Fällen reicht die Angabe der Wohnadresse.

Übrigens ist die Angabe einer Telefonnummer oder einer Handynummer nicht verpflichtend, auch wenn diese immer wieder von Dienststellen verlangt wird.

### Weitere Meldepflichten

Beginn, Änderung oder Beendigung einer Nebenbeschäftigung; Erkrankung während des Erholungsurlaubes; Abwesenheit vom Dienst; Verbrauch des Erholungsurlaubes.

Nichts passiert automatisch. Alles muss nachweislich (schriftlich) beantragt und genehmigt werden. Sichern Sie sich Ihre Rechte, indem Sie rechtzeitig Ihren Meldepflichten nachkommen.

Ihre FSG-Vertrauensperson hilft Ihnen gerne weiter.

Drucksortenübersicht der MA 2:  
<https://www.intern.magwien.gv.at/personalservice/inhalt.html>

### Wie viel Urlaub darf ich mir auf einmal nehmen?



Bild: © Petra Spiola

**D**ie Planungen für Erholungsurlaube 2014 laufen schon auf Hochtouren bzw. sind bereits abgeschlossen. Sicherheitshalber sollten Sie noch überprüfen, ob sich Ihre Überlegungen mit den verfügbaren Urlaubsstunden decken. Dienstordnung (DO) und Vertragsbedienstetenordnung (VBO) regeln klar, dass die Urlaubszeit nach Zulässigkeit des Dienstes und nach Anhören der Bediensteten festzusetzen ist. MitarbeiterInnen haben Anspruch, mindestens die Hälfte des jährlich zustehenden Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen, soweit nicht dienstliche Gründe dagegen sprechen. Dies bedeutet, dass bei einem Anspruch von z. B. 200 Stunden zumindest 100 Stunden in einem konsumiert werden können - bei bereits höherem Kontingent daher entsprechend mehr. Wichtig ist es, den Urlaub rechtzeitig nachweislich (Drucksorte AD 1129C bzw. im SES) zu beantragen. Vertretungsregelungen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes müssen sichergestellt werden, damit rechtzeitig im Reisebüro gebucht werden kann. Einem erholsamen Urlaub steht dann nichts mehr im Weg. Bei Fragen hilft Ihnen Ihr FSG-Personalvertreter gerne weiter.

☞ [manfred.obermueller@wien.gv.at](mailto:manfred.obermueller@wien.gv.at)

### Muss ich Nebengebühren, die mir irrtümlich ausbezahlt wurden, zurückzahlen?



Bild: © Petra Spiola

**M**eistens ja! Die Dienstgeberin kann das Geld („Übergenuss“) für die letzten 3 Jahre zurückverlangen, wenn der Fehler der oder dem Bediensteten hätte auffallen müssen. Eine Chance, das Geld zu behalten, besteht nur, wenn man es „in gutem Glauben“ erhalten hat. Das ist aber schlüssig zu beweisen - zum Beispiel, wenn das Gehalt von Monat zu Monat unterschiedlich ist oder die Auszahlung von Nebengebühren zu Recht erwartet werden konnte. Ist dies nicht der Fall, wird die Dienstgeberin den Übergenuss beim nächsten Mal einbehalten. Es ist aber möglich, dies in Raten abzugelten, um Bedienstete finanziell nicht zu überfordern. Der Verwaltungsgerichtshof verfolgt beim Übergenuss eine sehr strenge Rechtsprechung. Es ist trotz des Irrtums der auszahlenden Stelle nicht entscheidend, ob die/der Bedienstete in Besoldungsfragen gebildet ist oder ob sie/er verpflichtet ist, Überprüfungen vorzunehmen, sondern ob es möglich oder zumutbar gewesen wäre, einen Übergenuss zu erkennen. Es lohnt sich also jedenfalls, sich seinen Gehaltszettel genau anzusehen und bei Unklarheiten sofort nachzufragen.

☞ [margit.pollak@wien.gv.at](mailto:margit.pollak@wien.gv.at)

### Was hat es mit den Fragebögen der Pensionsversicherung auf sich?



Bild: © Petra Spiola

**D**erzeit werden von der Pensionsversicherungsanstalt neuerlich an die ASVG-Versicherten, die bis jetzt keine Antwort gegeben haben, Fragebögen für die Feststellung der Kontoerstgutschrift ausgesendet. Bei Vertragsbediensteten gilt unverändert, dass der Fragebogen zur Wahrung der Pensionsansprüche unbedingt ausgefüllt und unterschrieben an die Pensionsversicherungsanstalt zu retournieren ist. Laut Pensionsversicherung wurde der Fragebogen Anfang Jänner auch an Beamtinnen und Beamte der Gemeinde Wien irrtümlich zugestellt. Die PVA ersucht, das Schreiben mit dem Vermerk Beamtin/Beamter zu versehen und an die PVA zurückzusenden. Mit der Rücksendung wird gewährleistet, dass die PVA diese Fälle kennzeichnet und keine weiteren Zusendungen erfolgen. Da die Beamtinnen und Beamten der Gemeinde Wien einem eigenen Pensionsrecht unterliegen, ist der Fragebogen nur im Einzelfall (z. B. bei vorliegender Nebenbeschäftigung) von Bedeutung.

☞ [gunter.unger@wien.gv.at](mailto:gunter.unger@wien.gv.at)



## Die **Lebensrettung** kam durchs Telefon

Sein Leben verdankt ein 65-Jähriger einem Mitarbeiter der Rettungsleitstelle. Als der Notruf unter 144 ankam, lag der Senior im Sterben. Sein Sohn rief dringend um Hilfe. Und die kam zuerst per Telefon, weniger Minuten später vom Notarztteam an der Wohnungstür. So geschehen erst gegen Ende des vorigen Jahres, als unser Kollege Alexander Schrammel einen 28-jährigen geschockten Sohn am Telefon Schritt für Schritt so durch die Reanimation bis zum Eintreffen der Rettungskräfte lotste, dass der Vater überlebte. Drei Monate später war der Patient wieder so weit hergestellt, dass er sich höchstpersönlich bei seinen Rettern in der Rettungsleitstelle bedanken konnte.

Immer wieder liest man in den Medien, dass PatientInnen durch Anleitung von Disponenten der Rettungsleitstellen gerettet werden. Es bedarf dies nicht nur fachlich sehr gut geschulter Disponenten, die als Unterstützung ein standardisiertes Abfragesystem, eine Art Checkliste für solche Notfälle, haben. Es bedarf auch eines außerordentlichen Einfühlungsvermögens und viel psychologischen Verständnisses, einen Angehörigen so weit zu bringen, dass er in Ruhe genau die Anweisung umsetzt, die das Überleben des Patienten bis zum Eintreffen des Rettungswagens und professioneller Reanimation sichert.

Immer wieder beweisen unsere Kollegen der Rettungsleitstelle, dass sie dieser Herausforderung mehr als gewachsen sind.

Hut ab!

 [gerhard.angster@wien.gv.at](mailto:gerhard.angster@wien.gv.at)  
 [erwin.feichtelbauer@wien.gv.at](mailto:erwin.feichtelbauer@wien.gv.at)

Lebensrettung hat auch ein Gesicht:  
Rettungsdisponent  
Alexander Schrammel.



Bild: © Privat

## Damit ist's gesagt: „Berufsrettung Wien“

Die MA 70, bisher „Rettungs- und Krankenbeförderungsdienst der Stadt Wien“ heißt jetzt „Berufsrettung Wien“. Damit soll u. a. auch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sie als Notfallorganisation 365 Tage im Jahr 24 Stunden ihrer Bevölkerung für medizinische Notfälle zur Verfügung steht; und dass hier Profis am Werk sind, die mit hoher Qualität den WienerInnen zu Hilfe kommen.

Der Krankentransportdienst obliegt ja bekanntlich in Wien den etablierten Krankentransportdiensten des Arbeiter-SamariterBundes, des Rotes Kreuzes, der Johanniter Unfallhilfe, des Grünen Kreuzes etc., die oft zusätzlich zur Unterstützung herangezogen werden, wenn es um die Bewältigung des hohen Einsatzaufkommens geht.

 [gerhard.angster@wien.gv.at](mailto:gerhard.angster@wien.gv.at)  
 [erwin.feichtelbauer@wien.gv.at](mailto:erwin.feichtelbauer@wien.gv.at)

## Ein neues **Sanitätergesetz** muss dringend her

Das Sanitätergesetz (SanG) aus dem Jahr 2002 bedarf dringend einer Überarbeitung. Es muss interdisziplinäre Kompetenzen sowie soziologische, psychologische und rechtliche Aspekte berücksichtigen, um an die Standards der Nachbarländer anschließen zu können.

Bis in die letzten Jahre des vorigen Jahrhunderts war die Kompetenz des Sanitäters auf Helfer des Arztes, Träger und Autofahrer beschränkt. Als das lang ersehnte SanG kam, folgte die Ernüchterung auf dem Fuß. Von einer auch nur annähernd in puncto Umfang und Qualität den Nachbarländern vergleichbaren Ausbildung : keine Spur.

Jetzt, zwölf Jahre später, wird über eine Evaluierung des SanG nicht einmal nachgedacht, obwohl der Mangel an Notärzten bereits spürbar ist und in den nächsten Jahren dramatisch zunehmen wird. Das gültige SanG garantiert auch keine bundesweit übereinstimmende und verbindliche Ausbildung.

Tatsache ist: Der überwiegende Teil aller NotfallpatientInnen in akuter Lebensgefahr wird in einer Phase versorgt, in der es darauf ankommt, das Überleben zu sichern. Dabei geraten Sanitäter sehr oft in einen Konflikt zwischen betriebsinternen Bestimmungen, dem erworbenen Wissen und Können sowie einer berechtigten Erwartungshaltung des Patienten.

 [gerhard.angster@wien.gv.at](mailto:gerhard.angster@wien.gv.at)  
 [erwin.feichtelbauer@wien.gv.at](mailto:erwin.feichtelbauer@wien.gv.at)

## Die **Undercover-Bosse** jagen Lurchflankerl

**U**ndercover-Boss“ ist ein aktuelles Fernsehformat, das 2009 erstmalig in England ausgestrahlt wurde und sofort ein Erfolg war. Der „Undercover-Boss“ arbeitet eine Woche unerkannt unter einem Vorwand in verschiedenen Abteilungen in seiner Firma. Dabei lernt er nicht nur den harten Alltag seiner MitarbeiterInnen kennen, sondern auch die persönlichen Hintergründe und Schicksale. Am Ende der Arbeitswoche schlüpft der „Undercover-Boss“ wieder in seine Rolle als Führungskraft und stellt sich seinen MitarbeiterInnen vor. Welche Folgen hat ein solches Experiment, das auch im deutschsprachigen Fernsehen schon gezeigt wurde, für das Unternehmen?

Unsere KollegInnen, gleichgültig ob RaumpflegerInnen, SchulfachInnen oder Küchenkräfte, würden sich manchmal einen „Undercover-Boss“ wünschen, der ihre Arbeit aus eigener Erfahrung kennt. Unsere Bosse sind den meisten KollegInnen nicht mal persönlich bekannt. Sie sind wirklich „verdeckte Ermittler“, wenn sie Schulstandorte meist überfallsartig besuchen und nach noch so kleinen Staubflankerln emsig und unbeirrt fahnden, bis sie tatsächlich ein Corpus Delicti sichern können.

„Das wird Konsequenzen haben“, bekommen die KollegInnen dann zu hören.

Falscher Ansatz, nichts gelernt!

Die KollegInnen würden einen „Undercover-Boss“ geradezu willkommen heißen. Und zwar einen, der unerkannt zumindest einen Tag in einer Schule mitarbeitet; am besten dort, wo Personal fehlt und jemand in der Küche oder im Haus die Vertretung für fehlende KollegInnen übernehmen muss; wo es Friktionen mit der Direktion gibt, weil sie sich über alle Regelungen bzw. Vereinbarungen hinwegsetzt; wo Dienstbeurteilungen Druckmittel sind; wo kollegiale Zusammenarbeit keinen obrigkeitlichen Beigeschmack und die Leistungszulage für unsere Raumpflegerinnen vielleicht von Animositäten abhängig ist.

Ein „Undercover-Boss“, der seinen MitarbeiterInnen positives Feedback gibt, der hinterfragt und nicht vorverurteilt, der motiviert und nicht Angst schürt, der die Leistung würdigt und nicht schlecht macht, ist gefragt.

Ein Boss aber auch, der für seine MitarbeiterInnen einsteht und Probleme an einer Schule vor allem auch dann thematisiert, wenn die KollegInnen Sorge vor Repressionen haben.

✉ [walter.krammer@wien.gv.at](mailto:walter.krammer@wien.gv.at)  
✉ [manfred.paleczek@wien.gv.at](mailto:manfred.paleczek@wien.gv.at)

### „Thema Arbeitsdruck“ - Auswertung wurde übergeben

**I**m Rahmen einer in der Berufsschule Mollardgasse durchgeführten FSG-Wahlveranstaltung wurde die Auswertung der Umfrage „Thema Arbeitsdruck“ am 3. April präsentiert. Die Auswertung der Umfrage wurde von Mag. Sandra Trummer durchgeführt. Frau Mag. Karina Fernandez, Dozentin an der Uni Graz, hat uns bei der Entwicklung der Umfrage freundlich unterstützt.

Im Beisein des HG 1-Vorsitzenden Norbert Pelzer wurde von DA-Vorsitzendem Walter Krammer der Bericht über das Ergebnis der Umfrage an unseren Abteilungsleiter OSR Mag. Robert Oppenauer übergeben. Der Dienstgeber ist nun gefordert, auf allfällige, durch die Umfrage aufgezeigte, Missstände zu reagieren und diese nachhaltig zu beseitigen. Über das Ergebnis der Umfrage werden wir allen KollegInnen ausführlich berichten.

Dem Gewinner eines Wochenendes im „Vital-Hotel-Styria“ Ernst Schmid wurde als Teilnehmer der Umfrage bei der im Februar stattgefundenen FSG-PV-Sitzung der Gewinnutschein überreicht.



Bild: © Privat

**Umfrageteilnehmer Ernst Schmid (re.) ist Gewinner eines Wochenendes im „Vital-Hotel-Styria“. Dienststellenausschussvorsitzender Walter Krammer überreichte ihm den Gutschein.**



## Geschafft: Geld für Sanierung der Sanitärräume

**G**ewerkschaft und Personalvertretung haben es nach jahrelang wiederholten Forderungen endlich erreicht: Ulli Sima, für die städtischen Parks zuständige Umweltstadträtin, hat unserem obersten Gewerkschafter Christian Meidlinger die dringend notwendige Instandsetzung von Sanitärräumen in den GärtnerInnenunterkünften versprochen. Das Sanierungskonzept soll innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden. Die stattliche Summe von jährlich 500.000 Euro ist dafür veranschlagt.

Viele Sanitärräume in unseren Gärtnerstützpunkten sind seit Jahren in sehr schlechtem baulichen Zustand. Gewerkschaft und Personalvertretung haben oft auf die Dringlichkeit der Behebung hingewiesen. Immer wurden die notwendigen Maßnahmen aus budgetären Gründen abgelehnt. GdG-Chef Meidlinger hat, nicht zuletzt aufgrund des guten Gesprächsklimas mit der Stadträtin, den Durchbruch erwirkt.

### Zuerst kommen die großen Stützpunkte

Im ersten Jahr werden die großen Stützpunkte in Oberlaa, im Donaupark und in der Quadenstraße (Blumengärten Hirschstetten) saniert. Anschließend werden auch kleinere Stützpunkte wie Längenfeldgasse, Draschepark oder zum Beispiel die Sanitärräume im Schlosspark Pötzleinsdorf renoviert und auf letzten Stand der hygienischen Anforderungen gebracht – mit Investitionen von eineinhalb Millionen Euro, trotz der wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Meidlinger und Sima sollen wissen, dass wir dieses Engagement für die MitarbeiterInnen zu schätzen wissen.

 [werner.krachler@wien.gv.at](mailto:werner.krachler@wien.gv.at)

**„Das Sanierungskonzept soll innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden.“**

## Sorgenfalten: Regionen für Grünflächenpflege

**D**ie Gerüchteküche kocht bei den KollegInnen des Stadtgartenamtes, weil die innerbetriebliche Kommunikation allen Vermutungen Raum lässt: Als Pilotprojekt wurde im Dezember 2013 die Aufteilung der Pflegeflächen statt nach Stadtbezirken künftig nach Regionen gestartet. Durch die Umorganisation kommt es immer wieder zu erschwerten Arbeitsbedingungen, da ja die neue Organisation Schritt für Schritt erarbeitet werden muss, gleichzeitig aber die Arbeit normal weiterläuft. Besondere Aufmerksamkeit muss permanent sicherheitsrelevanten Tätigkeiten wie Spielplatz- und Baumsicherheit oder der Anlagenkontrolle gewidmet werden.

Die verunsicherten KollegInnen vermissen ausreichend Informationen, was von ihnen erwartet wird und wie es für sie in ihrem Aufgabenbereich weitergeht, damit sie ihren Job gut machen können. Und das wollen sie jedenfalls.

Zur Region Nord gehören der 21. und 22. Bezirk. Region Mitte sind der 1. bis 9. und 20. Bezirk. In der Region West werden der 14. bis 19. Bezirk gepflegt, in der Region Süd der 10. und 11. sowie der 23. Bezirk.



## Winterdienst in den Wiener Stadtgärten

**J**etzt, am Ende des Winters 2013/2014, will ich, stellvertretend für die Wiener Bevölkerung, auch einmal den Winterdienst der Wiener Stadtgärten würdigen. Dieser wichtige Dienst findet ja kaum öffentliche Aufmerksamkeit, obwohl viel Engagement in diese verantwortungsvolle Tätigkeit gesteckt wird. Wir haben rund 50 Kilometer Gehwege mit einer Breite von eineinhalb bis vier Meter zu räumen und zu bestreuen. Wenn es die Witterung verlangt, müssen die KollegInnen bis zu vier Mal pro Tag diese 50.000 Laufmeter winterlich betreuen.

Es sind 950 Adressen, die bei jedem Einsatz angefahren werden müssen. Dazu sind in zwei Gruppen jeweils 200 KollegInnen unterwegs. 85 Traktoren mit Winterausrüstung sowie etliche andere Fahrzeuge sind dazu notwendig. Im durchschnittlichen Winter werden 1.500 Tonnen Split gestreut und zum überwiegenden Teil händisch wieder eingekehrt.

 [werner.krachler@wien.gv.at](mailto:werner.krachler@wien.gv.at)

# Wiener Kindergärten brauchen Pädagogische AssistentInnen

Die Personalsituation in den Kindertagesheimen der Stadt Wien ist seit langem prekär. Geht es nach der Personalvertretung von KindergartenpädagogInnen und KindergartenassistentInnen, wird es in absehbarer Zeit zusätzlich ausgebildete Pädagogische AssistentInnen zur Unterstützung der PädagogInnen geben.

**W**enn alles klappt, werden in Zukunft alle Regelgruppen mit einem/r PädagogIn, einem/r Pädagogischen AssistentIn und einem/r AssistentIn geführt. Sonst lässt sich der Betrieb nicht einmal mehr annähernd aufrechterhalten.

Viele Gerüchte schwirren seit einer entsprechenden Zusage unseres Stadtrates Christian Oxonitsch innerhalb und außerhalb der MA 10. Die Verunsicherung ist groß. Dazu kommt, dass die geplante dreijährige Ausbildung heuer leider nicht an der BAKIP 21 starten wird. Sie findet gegenwärtig an zwei privaten Schulen statt.

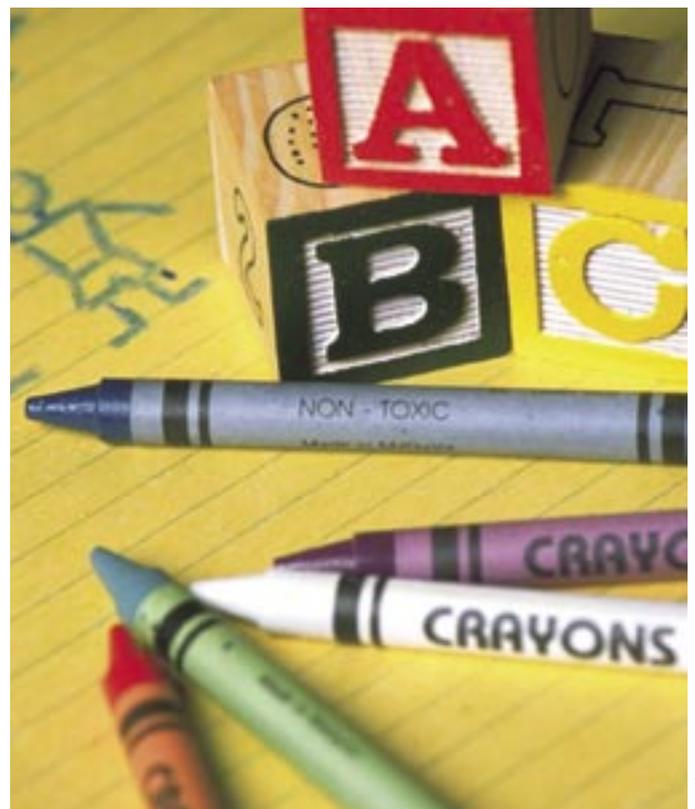
Nun sind aber ca. 120 unserer eigenen AssistentInnen im dauernden Kinderdienst (zurzeit mit Nachsicht der MA 11). Für diese und kommende KollegInnen der MA 10, welche immer wieder im Kinderdienst eingesetzt werden, fordern wir unter anderem:

- Berufsbild für Pädagogische AssistentInnen
- Angemessenes Gehalt (etwa in Höhe der VG 1), aber mit eigenem Schema
- Für KollegInnen, die bereits in der MA 10 arbeiten, statt voller drei Jahre verkürzte Ausbildung im Hinblick auf ihre Erfahrung im Kinderdienst
- Ausbildung während der Dienstzeit
- Während der Ausbildung volles Gehalt (wie bei der „Pick-up Ausbildung“)
- Rahmenbedingungen – 36 Kinderdienst- plus vier Vorbereitungsstunden
- Vorwiegender Einsatz der Pädagogischen AssistentInnen als Gruppenzweite (z. B. in der Kleinkindergruppe oder Integrationsgruppe ...)
- Keine „Nebenbei“-Reinigungsarbeiten
- Kein Einsatz ausschließlich nur zu „Randzeiten“
- Eigenverantwortliches Mitwirken an der Organisation von Bildungsprozessen
- Umsetzung in der täglichen Arbeit mit Kindern
- Bei Einsatz als Gruppenführende (falls kein/e PädagogIn vorhanden – Regelung mit sogenannter „Nachsicht“) gelten für die Pädagogischen AssistentInnen die gleichen Regelungen wie für die/den PädagogIn: 34 Kinderdienst- und sechs Vorbereitungsstunden, ebenso die Zuerkennung der Zeitausgleichstage.

Wir sehen künftigen Arbeitsgesprächen mit der Zuversicht entgegen, dass es schließlich die Pädagogischen AssistentInnen geben und damit die Personalnot in den Kindergärten ein wenig aufgefangen wird.

Abteilungsleiterin Daniela Cochlar und Stadtrat Christian Oxonitsch haben uns bereits positive Signale geschickt. Wir rechnen daher damit, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums einen sehr guten Erfolg einfahren zu können. „SchmalspurpädagogInnen“ sind jedenfalls keine Option.

✉ [claudia.frank@wien.gv.at](mailto:claudia.frank@wien.gv.at)  
✉ [ursula.brandner@wien.gv.at](mailto:ursula.brandner@wien.gv.at)



## 3.612 Unterschriften für **neues Berufsgesetz**

Ein Berufsgesetz wünschen sich die SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen seit vielen Jahren.

**I**n einem neuen Anlauf hat die Gewerkschaft drei Ordner mit Unterschriften als Petition an die verantwortlichen Stadträtinnen Sandra Frauenberger, Christian Oxonitsch und Sonja Wehsely übergeben. Jetzt wird sich der Landtag mit der Petition befassen.

Ziel ist für die Initiatoren ein Gesetzesbeschluss, in dem Berufsbezeichnungen, Ausbildungseinrichtungen, Anrechnungen ausländischer Ausbildungen sowie Aus- und Fortbildungsstandards festgelegt werden. Er wird für die Qualitätssicherung gebraucht. Sozialarbeiter und Personalvertreter Georg Dimitz bemüht sich schon seit 15 Jahren um die Umsetzung eines Berufsgesetzes. Geboren wurde die Idee ursprünglich im OBDS (dem Österreichischen Berufsverband der SozialarbeiterInnen), dessen Vorstandsmitglied Dimitz ist. In der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten wurde schließlich 2013 die Petition entwickelt, die innerhalb kurzer Zeit eine Welle der Zustimmung erhielt (<http://goo.gl/CtYG6a>).

Georg Dimitz hatte schon frühzeitig eine gemeinsame Ausbildung mit der Berufsgruppe der SozialpädagogInnen favorisiert, aus der sich eine intensive Zusammenarbeit mit Andreas Walter entwickelte.

Der Begriff der „Sozialen Arbeit“ sollte endlich die Ausbildungen der beiden Berufsgruppen an einer FH für Soziale Arbeit verein-



Bild: © PID

**3.612 Unterschriften für ein Berufsgesetz: Übergabe der Petition an die Verantwortlichen (v.l.n.r.): Andreas Walter, Christian Meidlinger, Gabriele Zahrer, Georg Dimitz, Norbert Pelzer, Christian Oxonitsch und Ruth Halsmayer.**

nen, ohne die Identität beider Berufsgruppen infrage zu stellen. So entstand die Petition für ein gemeinsames Berufsgesetz, das auch Berufsschutz und Berufsethik regelt.

Die FSG in Wien ist sich darüber einig, die Berufsgruppen der SozialarbeiterInnen und der SozialpädagogInnen unter einem gemeinsamen Dach – analog der gemeinsamen Ausbildung an einer FH – in einem gemeinsamen Berufsgesetz zu definieren.

✉ [andreas.walter@wien.gv.at](mailto:andreas.walter@wien.gv.at)

## Neues Arbeitszeitmodell für die Regionen

**I**m langen Tauziehen um die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie konnte sich die FSG mit ihren Forderungen und Inhalten gut durchsetzen – auch wenn es länger als geplant gedauert hat. Bei den verschiedenen Dienstplänen für SozialpädagogInnen mit Vollzeit im Turnus- und Wechseldienst soll eine einheitliche Begriffsregelung Klarheit für alle Seiten bringen – Rahmen-, Grund- und Dienstplan lauten die vereinbarten Be-

zeichnungen. Die Hauptdienste dauern grundsätzlich von 9 Uhr bis 9 Uhr des nächsten Tages. Die Verkürzung dieser Dienste – z. B., wenn keine KlientInnen in der Einrichtung (WG) sind – ist die Ausnahme. Nachtdienste ohne Schlaferlaubnis wurden endlich geregelt. Auch der Begriff der Dienstübergabe wurde definiert. Neu ist die Möglichkeit einer telefonischen Dienstübergabe bei Notwendigkeit. Auch die Erholungsaktionen mit Kindern mussten neu geregelt werden, um die Ruhezeiten einhalten zu können. Ganz besonders wichtig war für die FSG die Auflistung der Ruhezeitenbestimmungen gemäß dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz. Anstelle des Begriffs Zeitausgleich gibt es jetzt die praktikable Möglichkeit „ganztäglich dienstfrei“. Auch enthält das Arbeitszeitmodell jetzt eine klare Definition der Plusstunden und der Überstunden.

In Summe sind wir sehr stolz auf die vielen Verbesserungen!

**„Ganz besonders wichtig war für die FSG die Auflistung der Ruhezeitenbestimmungen gemäß dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz!“**

✉ [andreas.walter@wien.gv.at](mailto:andreas.walter@wien.gv.at)



# Warum gerade ich Gewerkschaftsmitglied bin

1,2 Millionen ArbeitnehmerInnen sind freiwillig Mitglieder in einem der größten Vereine Österreichs, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

**W**arum? Weil ihnen klar ist: Nur durch gemeinsames Auftreten kann etwas erreicht werden. Mit jedem neuen Mitglied wird die Gewerkschaftsbewegung stärker, und die Anliegen der arbeitenden Bevölkerung können noch besser vertreten werden. Und? Wie steht es mit Ihrer Solidarität? Auch gern dabei? Schauen Sie doch mal auf Seite 39.

## Wer die Gewerkschaft ist

Unter der Dachorganisation des ÖGB vertreten sieben Fachgewerkschaften – je nach Jobzugehörigkeit – ihre Mitglieder. FunktionärInnen machen sich zwar für ihre KollegInnen stark, sind aber nicht allein „die Gewerkschaft“: Jedes einzelne Gewerkschaftsmitglied ist ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsbewegung!

## Was die Gewerkschaft bietet

Ganz einfach: Schutz und ein Plus im Börsl. Was hätte denn jede/jeder Einzelne von uns für ein Gehalt, wenn es die Gewerkschaften nicht gäbe? Gehalts- und Kollektivvertragsverhandlungen passieren nicht einfach so. Starke Gewerkschaften setzen sie durch.

Ein sehr gutes Beispiel sind doch die Gehaltsverhandlungen 2014 der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe für die Wiener Gemeindebediensteten. Ein toller Erfolg, der von SpezialistInnen der Gewerkschaft erstritten wurde.

Zur Erinnerung: Erhöhung der Schemabezüge und der Nebengebühren mit 1. März 2014 um 2,3 % bis zu einem Betrag von EUR 2.700. Darüber werden die Bezüge um EUR 62,10 erhöht. Die Nebengebühren werden ebenfalls ab 1. März 2014 um 2,3 % erhöht. Die Nebengebühren, die ausschließlich Mehrdienstleistungen beinhalten, werden mit 1. Juni 2014 erhöht. Dieser Abschluss wurde auch durch die Unterstützung der Mitglieder bei der eindrucksvollen Demonstration am 18. Dezember 2013 sowie durch die Hartnäckigkeit des gesamten Verhandlungsteams möglich. Der Gewerkschaft ist es gelungen, gerade die niedrigen Einkommen in den vergangenen beiden Jahren um bis zu 5,1 % anzuheben.

## Wer Geld und Urlaub mag, kann sich freuen

Vieles wurde durch Solidarität und gemeinsamen Einsatz erreicht. Wie viel gesetzlichen Urlaubsanspruch hätten wir denn jetzt ohne die Gewerkschaft als starke Verhandlungsmacht? 14 Tage, wie ältere Generationen?

Wer, wenn nicht die Gewerkschaft, sorgt dafür, dass die gesetzli-

chen Bestimmungen zum Schutz der MitarbeiterInnen eingehalten werden, Rechte der ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben und sogar ausgebaut werden? Alleine wäre man da machtlos.

Gewerkschaftsmitglieder erhalten neben dem Schutz und dem Plus im Börsl ein breites Angebot rund um Arbeitsplatz und Alltagsleben: Urlaubs- und Ferienangebote gehören genauso dazu wie die Tankkarte der Firma Agip, Sonderkonditionen bei Mobilfunkanbietern oder günstige Tickets für Konzert- und Theaterbesuche. Auch Ihre Weiterbildung ist der Gewerkschaft viel wert.

Doch auch in Sachen Berufshaftpflicht und Berufsrechtsschutz, Rechtsberatung und Lohnsteuerberatung haben Gewerkschaftsmitglieder vorgesorgt: Mit der umfassenden Solidaritätsversicherung hilft die GdG-KMSfB ihren Mitgliedern in schweren Zeiten. Aber natürlich nur den Mitgliedern.

## Die Gewerkschaft ist ihr Geld wert

Die Mitgliedschaft ist also ein Beitrag, der sich lohnt: Für gerade ein Prozent von Schemabezug und Dienstzulagen (ohne Nebengebühren) können alle Leistungen in Anspruch genommen werden – und das steuerschonend. Der Mitgliedsbeitrag ist bei der Berechnung der Lohnsteuer mildernd zu berücksichtigen – ein weiteres Plus im Börsl. Eine Okkasion eigentlich.

 [margit.pollak@wien.gv.at](mailto:margit.pollak@wien.gv.at)

### Als Gewerkschaftsmitglied weiß ich und bin stolz darauf,

- ... dass mein Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht vom Himmel fällt.
- ... dass die Gewerkschaft, auch wenn ich schon in Pension bin, für meine Rechte eintritt.
- ... dass ich gerade als Lehrling eine starke Organisation im Rücken brauche.
- ... dass mir bei Fragen jederzeit weiter geholfen wird.

[www.hg1.at/service/ihre-ansprechpartnerinnen/](http://www.hg1.at/service/ihre-ansprechpartnerinnen/)  
<http://goo.gl/mWz9Y3>  
[www.gdgfsg.at/geschichte/bis1945.pdf](http://www.gdgfsg.at/geschichte/bis1945.pdf)

# Für Sie: Wichtige Wahlen vom 13. bis 16. Mai

Entscheiden Sie über die Vertretung Ihrer Interessen durch Gewerkschaft, Personalvertretung und Behindertenvertrauenspersonen zwischen 13. und 16. Mai.

**K**ümmere dich um mich, sonst verlasse ich dich. Deine Demokratie“. Dieses Zitat von Peer Steinbrück (früherer deutscher Finanzminister) stellt sehr aussagekräftig dar, wie wichtig die Teilnahme an Wahlen ist. Wer wählen geht, wird zu einem wichtigen und zukunftsbestimmenden Bestandteil der Gesellschaft. Wer nicht wählen geht, überlässt die Bestimmung seiner Zukunft anderen.

## Wahlen: Warum wählen gehen

Ein wesentliches Merkmal der Demokratie ist das Recht auf Wahlen. Das allgemeine Wahlrecht in Österreich besteht für Männer seit 1907, für Frauen seit 1919. Alle Männer und Frauen, die österreichische Staatsbürger sind, müssen das Wahlalter (16 Jahre am Wahltag) erreicht haben und dürfen nicht vom Wahlrecht ausgeschlossen sein (Art 26 B-VG, § 21 NRWO).

Als wichtiger demokratischer Faktor und Sozialpartner für Stabilität und Sicherheit sind auch die Gewerkschaften eine tragende Säule. Wählen zu gehen ist keine lästige Pflicht, sondern bedeutet Freiheit und Mitbestimmung. Freiheit ist auch ein Wort für geheime Meinungsäußerung an der Urne und aktive Mitbestimmung über die Gestaltung der Zukunft jedes Einzelnen.

Wer wählt, legitimiert die ausersehenen VertreterInnen als Basis und Garantie für die Gestaltung einer Zukunft, wie sie sich die Mehrheit wünscht.

Das Wort Demokratie bedeutet Herrschaft des Volkes. Demokratisch ist auch Ihre Entscheidung bei unseren Personalvertretungs- und Gewerkschafts-, Betriebsrats- und Behindertenvertrauenspersonenwahlen (Betriebsräte in der Hoheitsverwaltung (z. B. FSW, Konservatorium ...) und Jugendvertrauenspersonen

werden diesmal nicht gewählt. Sie werden in einem anderen Rhythmus gewählt.

Zukünftig stellen wir uns alle fünf Jahre der demokratischen Wahl durch die Gemeindebediensteten bzw. Gewerkschaftsmitglieder mit klar definierten Vertretungsverhältnissen. Es ist uns sehr wichtig, dass Sie alle fünf Jahre Ihre Vertretung wählen können. Wir brauchen dieses Votum, um das Beste für Sie mit der Dienstgeberin zu verhandeln. Nehmen Sie, bitte, an diesen Wahlen teil, denn Ihre Teilnahme ist unser Auftrag für Ihre sozial gerechte und gesicherte Zukunft. Eine starke Interessenvertretung ist Voraussetzung für Verhandlungen mit der Dienstgeberin in Ihrem Sinn.

FSG – Stark für die Zukunft. Wir sind Bewegung.

## Was gewählt wird

### ● Personalvertretung, Behindertenvertretung

Jede(r) Bedienstete, der/die am 10. April 2014 (Stichtag für aktives Wahlrecht) in einer Dienststelle des Magistrats der Stadt Wien Dienst versieht und kein Lehrverhältnis hat, ist automatisch wahlberechtigt für die Personalvertretungs- und Personalgruppenausschusswahlen; Personen mit Behinderung (begünstigte Behinderte mit Bescheid des Bundessozialamtes) haben zusätzlich das Wahlrecht für die Behindertenvertrauenspersonen. Die gewählten Vertrauenspersonen unterstützen und vertreten Sie persönlich im Wirkungsbereich Ihrer Dienststelle. Die Rechtsgrundlage bildet das Wiener Personalvertretungsgesetz. In der Hauptgruppe 1 gibt es zukünftig 31 Dienststellenausschüsse und sechs Personalgruppenausschüsse.

Mehr über Ihren Dienststellenausschuss und über die Personalgruppenausschüsse lesen Sie im Umschlag dieses Heftes sowie auf den Seiten 24, 25 und 26.

### ● Gewerkschaft

Gewerkschaftsmitglieder üben ihr Wahlrecht für die Wahl der Delegierten zur Wiener Landeskonferenz (besser bekannt als Gewerkschaftswahl) aus. Gerade in Zeiten wie diesen wird es immer wichtiger, eine starke und legitimierte Gewerkschaft zu haben. Gehaltsverhandlungen und z. B. Verhandlungen über eine Besoldungsreform sind nur einige der wichtigen Berei-

**„Kümmere dich um mich, sonst verlasse ich dich. Deine Demokratie.“**

**Peer Steinbrück (früherer deutscher Finanzminister)**



## FSG - Stark für die Zukunft.

che, die eine starke, zuverlässige, ziel- und zukunftsorientierte Gewerkschaft erfordern. Ihre Stimme gibt uns die notwendige Stärke und ist unser Auftrag zur Gestaltung einer lebenswerten, sozialeren Zukunft.

### Briefwahl: Warum es sie gibt und wie sie abläuft

Auch 2014 wird es für Bedienstete die Möglichkeit geben, per Briefwahl die Stimme abzugeben, wenn dienstliche oder private Gründe die Abgabe der Stimme im zuständigen Wahllokal (siehe letzte Seite des Umschlags dieser Ausgabe) verhindern.

Zwischen 28. März und 8. Mai 2014 bringen Sie einen Antrag auf Briefwahl beim Wahlbüro (Zentralwahlausschuss bzw. Wahlvorstand) 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 (Catamaran), Erdgeschoss/Zimmer E405 (Postanschrift: 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11) ein. Im Wählerverzeichnis wird die Ausfertigung der Briefwahlkarte vermerkt, womit eine doppelte Stimmabgabe ausgeschlossen werden kann. Ende April werden die Kuverts mit den Stimmzetteln an die AntragstellerInnen übermittelt, die dann die Stimmkarten per Post (Porto zahlt Empfänger), per Dienstpost, durch Boten oder persönlich im Wahlbüro abgeben können. Das Briefwahlkuvert muss jedoch bis spätestens Freitag, 16. Mai 2014, 14 Uhr, beim Wahlbüro (Zentralwahlausschuss bzw. Wahlvorstand) einlangen, damit die Stimme gültig ist. Das Wahlgeheimnis ist in jedem Fall gewahrt.

### Wofür die FSG in der Gewerkschaft steht

Die Gewerkschaftsbewegung ist ein starker Partner mit den Idealen der Menschenrechte und der Menschenwürde. Fremdenhass und Menschen gegeneinander aufzuhetzen verurteilt die Gewerkschaft mit aller Entschiedenheit als Verbrechen gegen die

Menschenrechte. Zusammenarbeit und Solidarität sind hingegen der richtige Weg in eine gerechtere und sozialere Gesellschaft und Zukunft.

### Arbeitsbedingungen, Löhne, rechtliche Fragen

Wir kämpfen daher für gerechte Arbeitszeiten, faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, sind Ansprechpartner in allen dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Fragen und bieten kompetente Rechtsberatung. Alle in Ausbildung stehenden Jugendlichen werden bei ihrem Kampf um eine bessere Berufsausbildung und eine Zukunft mit Chancen bestens unterstützt.

### Zuverlässigkeit, Entschlossenheit und Durchsetzungskraft

Die Rechte der ArbeitnehmerInnen müssen gewahrt bleiben und die gesetzlichen Bestimmungen zu deren Schutz eingehalten werden. Dafür stehen wir als FSG.

Ihre Stimme gibt uns die Möglichkeit und den Auftrag, Ihre Rechte wahrzunehmen. Jede Stimme zählt. Wir sind davon überzeugt, dass Sie nicht „wahlmüde“ sind und den Gewerkschaftsgedanken sowie die Wichtigkeit demokratischer Mitbestimmung hochhalten. Leben Sie die Demokratie und werden Sie durch Ihre Stimme zu einer tragenden Säule einer starken Interessenvertretung mit hoher Durchsetzungskraft. Wir sind bereit, wir wollen weiterhin vieles bewegen und nicht immer alles schlechtreden. Die FSG steht für Zuverlässigkeit, soziale Sicherheit, Entschlossenheit und Durchsetzungskraft. Wir wissen, worauf es ankommt, und garantieren Erfahrung und Verlässlichkeit. FSG – Stark für die Zukunft. Wir sind Bewegung.

# Gewerkschaften: Viel erreicht, Kampf geht weiter

Wozu brauche ich die Gewerkschaft überhaupt? Die bringen doch eh nichts zusammen für mich ...

**D**iese Frage hat sich vielleicht manche(r) schon gestellt. Aber hat die Gewerkschaft denn wirklich nichts erreicht? Blicken wir auf letzten Jahre zurück ...

## Leistung eingeschränkt, aber volles Gehalt

Eine wichtige Maßnahme, die die Gewerkschaft mit der Dienstgeberin umsetzen konnte, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). MitarbeiterInnen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeiten nur noch sehr eingeschränkt oder überhaupt nicht mehr ausüben können, wird mit dieser Maßnahme die Möglichkeit geboten, länger im Arbeitsprozess integriert zu bleiben. Es können auch Vorkehrungen getroffen werden, um Dienstunfähigkeit überhaupt zu vermeiden.

Seit 1. Jänner 2014 ist der sanfte Wiedereinstieg nach einem Krankenstand möglich, der mehr als 50 Tage gedauert hat. Für höchstens drei Monate gibt es dann die Möglichkeit, nach der Empfehlung des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin, Erleichterungen im Dienstbetrieb zu gewähren (Verringerung der Arbeitszeit, Leichterdienst usw.). Am wichtigsten an dieser erfüllten Forderung der FSG ist, dass trotz dieser Reduzierungen die Bezüge und Nebengebühren weiterhin bezahlt werden.

## Klare Arbeitszeit, Gehaltsabschlüsse

Neben vielen Verbesserungen in dienstrechtlichen Gesetzen wie z. B.

- durch das Unfallfürsorgegesetz 1967 für BeamtInnen – Erweiterung des Versicherungsschutzes
- durch Veränderungen im Wiener Personalvertretungsgesetz
- durch die Pflegefreistellung

hat die Gewerkschaft vor allem bei Arbeitszeitregelungen Klarheit geschaffen. Dieses Thema hat uns in den letzten Jahren in

**„Nulllohnstunden im öffentlichen Dienst konnten bei uns abgewehrt werden.“**



vielen Dienststellen beschäftigt. Vor allem mit der Einführung der Gleitzeit, die vielen Bediensteten Vorteile gebracht hat, war es notwendig, Vereinbarungen abzuschließen und darauf zu achten, dass aus den Wünschen der Dienstgeberin keine Nachteile für die Bediensteten entstehen.

## Elektronische Arbeitszeiterfassung, Videoüberwachung

Jedenfalls Erwähnung verdienen die Gehaltsabschlüsse: Nulllohnstunden im öffentlichen Dienst wie vielerorts konnten bei uns abgewehrt werden. Es gab vielmehr jedes Jahr sozial ausgewogene Abschlüsse. Nicht nur, dass der aktuelle Gehaltsabschluss bereits mit 1. März 2014 in Kraft getreten ist – es wurde auch bereits für 2015 die Abgeltung der Inflationsrate plus einer 0,1-prozentigen Erhöhung für alle vereinbart.

Für die elektronische Arbeitszeiterfassung SES (Staff Efficiency Suite), für Videoüberwachung oder mechatronische Schließsysteme konnten Vereinbarungen zum Schutz der MitarbeiterInnen abgeschlossen werden. Dies betrifft vor allem die Datenspeicherung und die Auswertungsverfahren (vgl. [www.fsg-hg1.at/themen/dienstrecht/datenvereinbarungen/](http://www.fsg-hg1.at/themen/dienstrecht/datenvereinbarungen/)). Bei der aktuellen Einführung des Lizenzmanagements für IKT-Arbeitsplätze „Appusage“ wurde Kriminalisierung von KollegInnen verhindert: Irrtümlich installierte Software kann im ersten Schritt selbst entfernt werden, bevor die Dienststellenleitung diese Informationen bekommt.

## Arbeit an zeitgemäßem Besoldungssystem geht weiter

Auch in Zukunft wird die Gewerkschaft noch vieles zu erkämpfen und zu verhandeln haben. Eines der vordringlichsten Probleme ist die Entwicklung eines neuen, zeitgemäßen Besoldungssystems, das nicht nur Schul- und Berufsausbildungen anerkennt, sondern durchlässiger wird und Erfahrung belohnt. Dies wird sich allerdings zum Großteil nur für die neuen bzw. erst kurz bei der Stadt Wien arbeitenden KollegInnen auswirken. Das bedeutet aber auch, dass im alten Gehaltsschema, das uns bereits seit mehr als 40 Jahren begleitet, laufend Verbesserungen und Anpassungen durchgeführt werden müssen. Denn beide Systeme werden etliche Jahre parallel existieren.

## Personelles



Bild: © PID/Schaub-Walzer

Die bisherige Leiterin der MA 40 **Mag. Renate Christ** hat im Krankenanstaltenverbund die Führung des Geschäftsbereichs Personal übernommen.



Bild: © PID/Schaub-Walzer

**Mag. Michael Fink**, bisher Leiter der Gruppe Zivil- und Strafrecht in der MD, wurde nach Ing. Mag. Ernst Wursag neuer Unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter.



Bild: © PID/Christian Jobst

**Dipl.-Ing. Hermann Papouschek** hat nach Dipl.-Ing. Gerhard Sochatzy die Leitung der Brückenbauabteilung übernommen. Papouschek war zuletzt Wiener Projektleiter für den Bereich des Hauptbahnhofes.



Bild: © PID/Alexandra Kromus

Der bisherige Chef des Magistratischen Bezirksamtes 19, **Mag. Werner Sedlak**, übernimmt die Leitung der MA 35 (Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt).



**DI Hermann Wedenig**, der zuletzt eine maßgebliche Reorganisation der MA 37 - Baupolizei durchgeführt hatte, leitet nun die Gruppe „Umwelttechnik und behördliche Verfahren“ in der Baudirektion.



Bild: © PID/Christian Fürtner

Das neue Wiener Verwaltungsgericht (siehe Reportage in teamwork 3/2013, Seiten 10 und 11) hat mit Jahreswechsel den Dienst aufgenommen. Präsident ist **Univ.-Doz. Mag. Dr. Dieter Kolonovits**, Vizepräsidentin **Mag. Beatrix Hornschall**, bisher Abteilungsleiterin der MA 35.



Bild: © PID/Schaub-Walzer

Mit dem Österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung wurde **Wiens Wissenschaftsreferent Univ.-Prof. Dr. Hubert Christian Ehalt** ausgezeichnet. Ehalt gestaltet die „Wiener Vorlesungen“ seit 26 Jahren, die großes Verständnis und Interesse für die Wissenschaft in Wien geschaffen haben.

### Neuer Stadtrechnungshof

**U**nter der Leitung des bisherigen Kontrollamtsdirektors Dr. Peter Pollak besitzt der neue Stadtrechnungshof nun dieselben Prüfbefugnisse wie der Rechnungshof des Bundes, darf also nunmehr auch jene Unternehmen prüfen, die die Gemeinde allein oder gemeinsam mit anderen RechtsträgerInnen durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen tatsächlich kontrolliert. Tätigkeitsberichte haben jetzt eine Darstellung zu enthalten, inwieweit den Empfehlungen nachgekommen wurde.



### RR Peter Pieb verstorben



**A**m 27. März ist Peter Pieb im 75. Lebensjahr verstorben. Er war bis 2002 Gewerkschafter in der Hauptgruppe 1 und Vorsitzender des Dienststellenausschusses „Magistratsdirektion“ sowie Mitglied des Hauptausschusses und der Exekutive. Durch sein Ableben verliert die Gewerkschaft einen leidenschaftlich engagierten, ehemaligen Funktionär, dessen charmante und lebenslustige Art wir immer in Erinnerung behalten werden.

**MAG. LEOPOLD BUBAK**  
 MA 65 - Rechtliche Verkehrs-  
 angelegenheiten  
 3., Ungargasse 33, 5. Stock, Zi. 503  
 t. 01/71134/38 311  
 e. leopold.bubak@wien.gv.at



**MICHAEL KERSCHBAUMER**  
 Hauptgruppe 1  
 (MA 35 - Standesamt)  
 1., Zelinkagasse 4, 2. Stock, Top 3  
 t. 01/4000/83 711  
 e. michael.kerschbaumer@wien.gv.at



## Personalgruppen- ausschuss „A“

Der PGA-A mit dem Vorsitzenden Mag. Leopold Bubak vertritt die Interessen von rund 1.800 in „A“ eingereichten KollegInnen beinahe im gesamten Magistrat, aber auch etwa im Fonds Soziales Wien, im Stadtrechnungshof oder dem neuen Landesverwaltungsgericht Wien - seien es nun JuristInnen, TechnikerInnen, ÄrztInnen, WU-AbsolventInnen, PsychologInnen, HistorikerInnen oder ArchitektInnen. Die wichtigsten Erfolge in den letzten vier Jahren waren die Einreihung von FH-AbsolventInnen in „A“ nach Einzelfallprüfung sowie die Anerkennung von Fachkarrieren durch die MD („Top-ExpertInnen“).

Höhere Flexibilität der Dienstgeberin bei der Anerkennung neuer universitärer Ausbildungsformen (Master, Bachelor, FH), Verkürzung der Wartefrist für Förderungen und Abgeltung von Karenzvertretungen auf höherwertigen Dienstposten sind zentrale Forderungen.

Nur die FSG ist eine starke Partnerin aller Gemeindebediensteten und setzt sich engagiert und erfolgreich für deren Anliegen ein. Daher FSG wählen!



1.R.v.l.n.r.: Dipl.-Ing. Klaus Fabian (MD-PR), DI (FH) DI Anita Bozic (MA 54), Mag.a Adelheid Sagmeister (MA 59), Mag. Dr. Markus Raab (MA 65). 2.R.v.l.n.r. Dipl.-Ing. Georg Pommer (MA 39), Mag. Leopold Bubak (MA 65), Mag.a Astrid Seitinger (MBA 17). Nicht im Bild: Mag.a Dr.in Maria Rotter (VGW), Mag.a Brigitte Bauer-Sebek (MA 13), Dipl.-Ing. Walter Krauss (MA 21).

## Personalgruppen- ausschuss „B“

Die 5.247 Bediensteten der Mittleren Verwaltungsebene („B-Bedienstete“) vertritt dieser Personalgruppenausschuss nachdrücklich und konsequent. Vom Vorsitzenden Michael Kerschbaumer und seinem Team ging schon vor Jahren die Initiative aus, die Berufskarrieren am „Bologna-Prozess“ der EU zu orientieren. Da sich Österreich zur europaweiten Harmonisierung von Studiengängen und -abschlüssen bekennt, sollten die neuen akademischen Qualifikationen auch in der Besoldungsordnung der Stadt Wien ihren Niederschlag finden. Diese Überlegung machte den „B-Ausschuss“ zu einem der Väter für eine generelle Neugestaltung der Besoldungsordnung für alle Bedienstetengruppen. Sie geht davon aus, dass Leistungen adäquat abgegolten werden müssen und nicht nur die ursprüngliche Ausbildung als Maßstab dient. Wenn also z. B. B-Bedienstete A-wertige Arbeit verrichten, soll sich das auch auf Berufsweg und Gehaltszettel auswirken.

Ziehen Sie mit den KandidatInnen der FSG an einem Strang!



1.R.v.l.n.r.: Margit Steiner (MA 5), Tanja Löchler (GdG-KMSfB), Angelika Schleinzer (GdG-KMSfB), Mag.a (FH) Elisabeth Jarolim (MA 15), Astrid Winkler (MA 11). 2.R.v.l.n.r.: Gerhard Heczko (Wien Kanal), Ing. Franz Konir (MA 29), Andreas Walter (MA 11-SPR II), Michael Kerschbaumer (HG 1), Angela Lueger (GdG-KMSfB), Stefano Falchetto (MA 11). 3.R.v.l.n.r.: Ing. Günter Walzer (MA 49), Gerhard Benda (Stadtrechnungshof), Martin Kramer (MA 6) Christian Römer (MD-PR), Christian Stift (Wiener Wohnen).

**MICHAEL WITZMANN**  
Hauptgruppe 1  
(MD - Organisation u. Sicherheit)  
1., Zelinkagasse 4, 2. Stock, Top 3  
t. 01/4000/83 747  
e. michael.witzmann@wien.gv.at



**MARIANNE KLEPAC-BAUR**  
Hauptgruppe 1 (MA 10 -  
Wiener Kindergärten)  
1., Zelinkagasse 4, 1. Stock, Top 2  
t. 01/4000/83 901  
e. marianne.klepac-baur@wien.gv.at



## Personalgruppen- ausschuss „C, D1, D, E1, E“

In diesen Verwendungsgruppen sind ca. 8.000 KollegInnen in einer Vielzahl von Bedienstetenkategorien tätig. Wir bilden als zahlenmäßig größte Personalgruppe das Fundament einer gut funktionierenden Verwaltung einer der lebenswertesten Städte der Welt.

„Die Forderung nach Durchlässigkeit der Verwendungsgruppen ist weiterhin aktuell, denn mit dem Aufstiegslehrgang für die Übernahme in den Fachverwaltungsdienst wurde nur ein erster Schritt gesetzt. Langjährige berufliche Erfahrung sowie die Verantwortung über Budget und Personal müssen in einem modernen Besoldungssystem abgebildet werden“, sagt PGA-Vorsitzender Michael Witzmann.

Da in den nächsten Jahren sehr viele KollegInnen in ihrer Einreihung anstehen, sind im bestehenden Besoldungssystem zusätzliche Gehaltsstufen dringend notwendig und damit ein zentrales Thema für unsere Personalgruppe.

Die FSG-KandidatInnen sind Garant, „Stark für die Zukunft“ zu sein!



1.R.v.l.n.r.: Doris Steinwendner (MA 67), Gerhard Dworak (MA 2), Bernhard Stoik (GdG-Z), Heidemarie Petru (MBA 16), Kornelia Ginter (MA 15). 2.R.v.l.n.r.: Josef Putz (Wiener Wohnen), Christian Putz (MA 38), Regina Müller (MA 59), Michael Witzmann (HG 1, FSG-Spitzenkandidat), Monika Lück (MA 56), Herbert Kleedorfer (MA 68), Sabine Sykora (MD-Dior). 3.R.v.l.n.r.: Alfred Kral (MA 6), Alexander Strasser (MA 2), Helmut Laschke (Wien Kanal), Peter Kurz (Büchereien Wien), Werner Krachler (MA 42), Daniela Kuril (GdG-Z). Nicht im Bild: Heinz Altenburger (MA 68), Hans Hoil (MA 40).

## Personalgruppen- ausschuss „L“

Diejenigen, die dafür sorgen, dass Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichsten Ausgangsbedingungen gleichwertige Bildungschancen erhalten, verdienen nicht allein Anerkennung. Sie brauchen angemessene Arbeitsbedingungen. Darum geht es den rund 4.000 KollegInnen von MA 10, MA 13 und MA 56 im pädagogischen Berufsfeld.

PädagogInnen in den zahlreichen städtischen Kindergärten und Horten ebenso wie Lehrkräfte an den Privatschulen der Stadt Wien werden durch den Personalgruppenausschuss L (PGA-L) vertreten.

„Das Missverhältnis zwischen Kindergartenbau und Personalausstattung ist das Zukunftsthema. Ein Gebäude alleine ist kein Kindergarten: Erst durch Menschen wird es mit Leben erfüllt und so zum Bildungsgarten“, sagt PGA-L-Vorsitzende Marianne Klepac-Baur.

Begeisterung für die pädagogische Arbeit zeichnet die KandidatInnen der FSG im PGA-L aus. Mit ihrer Erfahrung, ihrem Wissen und ihrem Einsatz wird das auch gelingen.



1.R.v.l.n.r.: Benjamin Bliem (MA 10), Marie-Christine Batamak (MA 10), Johanna Öfferl (MA 10), Sylvia Alince (MA 10), Christa Psenicka (MA 56). 2.R.v.l.n.r.: Ing. Mag. Manfred Niederdorfer (MA 13), Astrid Konzett-Rauscher (MA 10), Maga. Doris Ertlbauer (MA10), Karin Steubl-Weixlbraun (MA 10), Marianne Klepac-Baur (HG 1, FSG-Spitzenkandidatin), Annemarie Moltaschl (MA 10), Mag. Josef Guttmann (MA 56), Sabine Hösch (MA 10). Nicht im Bild: Sabine Mayerhofer (MA 10).

**KARL SCHUHÄKER**  
MA 56 -  
Wiener Schulen  
6., Mollardgasse 87, HP, Zi. 7  
t. 01/599 16/95 123  
e. karl.schuhaecker@wien.gv.at



**CLAUDIA FRANK**  
MA 10 -  
Wiener Kindergärten  
3., Thomas-Klestil-Platz 15, N-1  
t. 01/4000/90 917  
e. claudia.frank@wien.gv.at



Alle Bilder: © Lena Kammerer

## Personalgruppen- ausschuss „Hw“

Der Personalgruppenausschuss „Handwerkliche Verwendung“ (PGA- Hw) vertritt abteilungsübergreifend die Interessen aller Angehörigen des Schemas I/III in der Hoheitsverwaltung. Diese erbringen z. B. als HausarbeiterInnen, RaumpflegerInnen, Amtsgehilfinnen, GärtnerInnen, TechnikerInnen beim „Betrieb und Service“ der MA 34 (BTS), DruckerInnen, SchulwartInnen, KanalarbeiterInnen, TischlerInnen, MaurerInnen, MagazineurInnen usw. wertvolle Arbeit für die Öffentlichkeit. Dienstposten vor Fremdvergaben zu schützen, Aufstiegsmöglichkeiten und Regelung klar definierter Arbeitsgebiete zählen wir als PGA-Hw zu unseren dringlichsten Aufgaben. Auch rütteln wir an starren, nicht zeitgemäßen Strukturen. Soziale Kompetenz und Engagement werden nicht nur in unseren Reihen gelebt, sondern auch nachdrücklich von uns in den einzelnen Dienststellen eingefordert.



1.R.v.l.n.r.: Friedrich Tatzel (MA 42), Maria Woropka (MA 6), Erwin Grguric (MA 42), Andreas Langer (Wien Kanal), Patricia Weidinger (MA 34-ID). 2.R.v.l.n.r.: Johann Wanek (Wien Kanal), Thomas Wewerka (MA34-BTS), Jelka-Erika Fröhlich (MA 54), Karl Schuhäker (MA 56, FSG-Spitzenkandidat), Christian Barner (MA34-BTS), Sabine Grün (MA34-ID). Nicht im Bild: Christian Finek (MA 42), Karl Kainz (MA 42), Ingrid Lentsch (MA 21), Harald Süßner (MA 56), Michael Witasek (MA 56).

## Personalgruppen- ausschuss „H“

KindergartenassistentInnen wurden bis vor kurzer Zeit auf Grund ihrer Krankenstände - die ausschlaggebend für eine Überreihung in eine andere Verwendungsgruppe waren - in ihrer Karriere gebremst. Jetzt konnte endlich eine langjährige Forderung des PGA-H durch ein OGH-Urteil umgesetzt werden, dass Krankenstände bei Überreihungen nicht Teil von Beurteilungskriterien sein dürfen. Das ist ein durchschlagender Erfolg für alle unsere 3.100 AssistentInnen. Darum ist es jetzt endlich Zeit für ein Berufsbild dieser wichtigen Berufsgruppe, mit dem Standards festgelegt werden und Wertschätzung zum Ausdruck kommt. FSG-KollegInnen nehmen die Probleme selbst in die Hand und nicht - wie so manch andere - nur in den Mund. Unsere Erfolge sind greif- und sichtbar und keine Lippenbekenntnisse, obwohl diese für viele sicher angenehm wären. Wir können etwas vorweisen, denn unsere Forderungen sind realistisch und für alle verständlich.



1.R.v.l.n.r.: Gabriele Ellmerich, Andrea Stinauer, Manuela Offner, Liselotte Posch. 2.R.v.l.n.r.: Karin Kvapil, Sonja Böck, Elisabeth Bahr, Claudia Frank (FSG-Spitzenkandidatin), Daniela Puly, Elisabeth Lachner, Nicole Frauhammer. 3.R.v.l.n.r.: Dedic Sabine, Beatrix Gamper, Ellionore Mikeska, Gabriele Machaczek, Michaela Bauer, Gabriele Koppe, Susanne Winkelmaier (alle MA 10).

## Zahnheilkunde und Gesichtschirurgie in der Hera

Das Institut besteht seit fast 70 Jahren und ist mit seinen 21 ÄrztInnen eine der größten zahnmedizinischen Einrichtungen des Landes. Abgesehen von „normalen“ Zahnbehandlungen werden selbstverständlich auch hochwertige kronen- und brückentechnische Versorgungen in unserem Institut angeboten. Für parodontologische Problemfälle stehen eigens ausgebildete KollegInnen zur Verfügung, die eng mit unseren neun ausgebildeten Prophylaxeassistentinnen zusammenarbeiten.

Größere kieferchirurgische Eingriffe, wie z. B. Vor- oder Rückverlagerung von Gesichtsschädeltteilen aber auch größere Knochenaufbauoperationen mit Eigenknochentransplantaten aus dem Beckenkamm werden in der Regel in Vollnarkose im Rahmen eines stationären Aufenthaltes durchgeführt.

In der Kieferorthopädie stehen in Verbindung mit Digitalfotografie moderne Computerprogramme zur Vermessung der Schädelröntgen zur Verfügung.

Die Implantologie wird im Sanatorium Hera bereits seit 25 Jahren äußerst erfolgreich betrieben. Sowohl die Befestigung von herausnehmbarem Zahnersatz, die Versorgung von großen Zahnlücken, aber auch Einzelzahnimplantate haben aufgrund der Leistungen aus einer Hand eine äußerst hohe Erfolgsquote. Die große zahntechnische Abteilung ist insbesondere bei ästhetischen Restaurationen, aber auch bei der individuellen Gestaltung von Kronen, Brücken und herausnehmbarem Zahnersatz äußerst hilfreich.

**9., Löblichgasse 14; Außenstellen 11., Enkplatz 2, und 21., Franz-Jonas-Platz 8; gemeinsame Öffnungszeiten: Montag bis Donnerstag 7 bis 18.45 Uhr, Freitag 7 bis 18.15 Uhr; gemeinsame Anmeldung: Tel.: 01 / 313 50-45 280, Mail: zmk@hera.co.at**  
**Die Schmerzzambulance und die prothetische Abteilung sind jederzeit ohne Voranmeldung jederzeit zu beanspruchen.**



Bild: © Privat

Das Team des Instituts für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde und Gesichtschirurgie im Sanatorium Hera rund um Prim. DDr. Wolfgang Schlossarek (4. v.l.)



## Leinöl: Fett ist nicht gleich Fett

Leinöl ist besonders reich an Alpha-Linolensäure. Diese wird im Körper in die gesundheitsprotektiven Omega-3-Fettsäuren umgewandelt. Ein Teelöffel Leinöl deckt den Tagesbedarf an Alpha-Linolensäure. Vegetarier und Veganer können ihre Versorgung mit Omega-3-Fettsäuren durch den regelmäßigen Verzehr von Leinöl sowie durch Leinsamen und Walnüsse sicherstellen. Damit die vielen positiven Eigenschaften des Leinöls auch Ihren Körper bei der Wiederherstellung seines Gleichgewichtes so effektiv wie möglich unterstützen können, muss das Leinöl frei von Schadstoffen sein und richtig gelagert werden. Öle mit einem hohen Omega-3-Anteil sind besonders licht- und hitzeempfindlich. Daher sollten sie unbedingt vor direkter Sonneneinstrahlung und Wärmeeinwirkung geschützt werden. Leinöl eignet sich vor allem für kalte Gerichte und darf nicht erhitzt werden.

Die beste Leinölqualität finden Sie in einem kaltgepressten Öl aus biologischem Anbau. Es weist oftmals einen herben bis nussigen Geschmack auf und hat eine goldgelbe Farbe.

Das Leinöl sollte gut verschlossen, kühl und dunkel aufbewahrt werden, am besten im Kühlschrank.

Es ist ab Pressung ca. zwei bis drei Monate haltbar. Nach Öffnen des Öls sollte es innerhalb von sechs bis acht Wochen verbraucht werden.

**Dorrit Hold und Karin Varga**  
 diaetbuero@hera.co.at

### Gesundes Frühstück - für einen guten Start in den Tag (Zutaten für zwei Portionen)

- 3 EL Haferflocken
- 2 EL Hirseflocken
- 2 EL geschrotete Leinsamen
- 150 g Topfen
- 200 ml Milch
- 1 Apfel
- 1 Banane
- 3 EL Trockenfrüchte
- 1 EL gehackte Walnüsse
- 2 TL Leinöl

# Gemeinsam und doch einsam

Immer öfter klagen Eltern darüber, dass sich ihre Kinder zurückziehen, sich nur mehr in ihren Zimmern vor Computer oder Fernsehapparat setzen und für die Eltern nicht mehr zugänglich sind. Diese Kinder stecken nicht in der Pubertät, sie gehen gerade erst in die erste oder zweite Klasse Volksschule und sind sieben oder acht Jahre alt.

**F**ür viele Eltern ist es wichtig, dass ihre Kinder schon im Kindergarten im eigenen Kinderzimmer auch einen eigenen Fernseher mit eigenem DVD-Player und eigener Musikanlage haben.

## **Türe zu, Spielkonsole einschalten. Schluss.**

Nur wenig später kommen dann Spielkonsole, Computer, Laptop oder Tablet dazu. Alles Dinge, die nicht nur für Kinder sehr attraktiv sind und daher benützt werden wollen – meist alleine, denn ansonsten müsste man sich ja auf einen gemeinsamen Film, ein gemeinsames Computerspiel usw. einigen.

Also sitzt oft jedes Familienmitglied vor seinem Gerät und konsumiert.

Auch Kinolandschaft, Fitnessstempel, Reiseveranstalter und Ähnliche haben sich schon längst in diese Richtung verändert. Es gibt jeweils Angebote für den Mann, Angebote für die Frau und natürlich auch Extraangebote für das Kind. Die Frage nach einer gemeinsamen Schnittmenge wird nicht mehr gestellt.

**„Gestern Stromausfall. Zwei Stunden. W-Lan: Aus. Kein Internet. Habe mich mit meiner Familie unterhalten. Scheinen ganz nette Leute zu sein ...“**

In Facebook entdeckt (Autor unbekannt)



Daraus resultiert ein enormer logistischer Aufwand für die Familienmitglieder, der die Fahrtwege von zuhause zu den jeweiligen Freizeitstätten berücksichtigt und auch noch die nicht ganz deckungsgleichen Beginnzeiten der Veranstaltungen mit einkalkuliert. Für gemeinsame Aktivitäten in der Familie bleibt ohnehin nicht viel Zeit. Der berufliche Alltag, in dem sowohl Vater als auch Mutter und immer mehr auch das Kind gefordert sind, um am späten Nachmittag müde nach Hause zu kommen, lässt nicht allzu viel Spielraum zu. Dinge müssen erledigt werden, vom Einkauf über dem Haushalt bis hin zum Termin im Fitnesscenter.

## **Miteinander reden bleibt auf der Strecke**

Da ist es schon angenehm, wenn man sich nicht allzu lange den Erzählungen oder gar Problemen der Familienmitglieder widmen muss. Lieber setzt sich jeder allein mit seinem zuvor in der Mikrowelle zubereiteten Fertiggericht in sein Zimmer vor seinen Fernseher – und lässt sich von seiner Sendung berieseln.

Das führt nicht selten dazu, dass sich Familienmitglieder, Erwachsene wie auch Kinder, irgendwann in der eigenen Familie einsam beginnen zu fühlen. Wenig bis nichts über den anderen zu wissen und auch keine Gelegenheit haben, sich anderen mitzuteilen, ist kein gutes Gefühl.

Wären da nicht facebook, Handy und Co – der individuelle Freundeskreis für jedes Familienmitglied. Wieder einmal „jedem das Seine“.

Die Leistungsgesellschaft hat uns zu Individualisten gemacht, scheint es. Es wird viel Geld in Firmen für Teambuildingmaßnahmen ausgegeben, weil es zu wenig Miteinander gibt. Jeder schaut auf seine Bedürfnisse und versucht, sie so schnell wie möglich zu befriedigen. Quasi ein Tunnelblick der keinen Blick nach rechts und links auf die Personen erlaubt, die mittlerweile oft nebeneinander in der Familie leben.

Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass eigene Bedürfnisse befriedigt und die Akkus so immer wieder aufgeladen werden. Vergessen wir aber nicht auf wichtige Rituale, die den Rahmen für Kommunikation und Interesse am anderen bilden.

Gemeinsames Essen, gemeinsames Einkaufen, gemeinsames Spielen, gemeinsame Ausflüge – nicht jeden Tag, aber öfter als bisher – ein Vorsatz, der sich lohnt, oder?

# Hürden bei **Bildungsteilzeit** beseitigt

**W**ie in der „teamwork“-Ausgabe 2/2013, Seite 28, berichtet, besteht seit 1. 7. 2013 die Möglichkeit, Bildungsteilzeit zu nehmen. Die Anfangsschwierigkeiten bzgl. Bestätigungen der Dienstgeberin für das AMS konnten in der Zwischenzeit beigelegt werden. Damit steht der Bildungsteilzeit für Vertragsbedienstete im Magistrat nichts mehr im Weg.

## Berufsbegleitende Förderungen

Gefördert wird (nur für GdG-Mitglieder, mindestens sechsmo-  
natige Mitgliedschaft) einmal jährlich der nachweislich erfolg-  
reiche Abschluss einer berufsbegleitenden Aus- und Weiterbil-  
dungsveranstaltung mit dem Ziel, sich berufsförderndes Wissen  
anzueignen. Bei berufswweiterbildenden Kursen sind die Kosten  
zu belegen, die einem persönlich erwachsen sind und getragen  
wurden. Entscheidend ist, dass die Ausbildung vom autorisierten  
Institut mit Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Gleichwertigem be-  
stätigt wird (ausgenommen Kursunterlagen). Für eine nicht stan-  
dardisierte Ausbildung ohne festen Lehrplan und ausgewiesene  
Erfolgskriterien ist immer ein Kostennachweis beizubringen.  
Erforderlich ist spätestens sechs Monate nach Ablauf des  
Kalenderjahres und nach erfolgreicher Beendigung einer ex-  
ternen Fortbildungsveranstaltung (d. h. keine ÖGB/AK- oder  
Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) ein Antrag (un-  
ter Verwendung des Formblatts, siehe Kasten unten) an die  
Landesgruppe Wien, 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11,  
Einreichungsunterlagen sind vom jeweiligen Bildungsinstitut zu  
bestätigen.  
Die Förderung für z. B. Hochschulstudien oder Matura erfolgt  
nur dann, wenn die Weiterbildung auf dem „zweiten Bildung-  
weg“ während eines aufrechten Dienstverhältnisses in privater  
und vom Dienstgeber nicht bezahlter Zeit erfolgte.  
Die Höhe der Förderung hängt von der Wertigkeit der abge-  
schlossenen Fortbildungsmaßnahme ab.

✉ [guenter.unger@wien.gv.at](mailto:guenter.unger@wien.gv.at)

- **Antrag auf Förderung nur mit Formblatt**  
(Download auf [www.gdg-kmsfb.at](http://www.gdg-kmsfb.at)) ✉ GdG-  
KMSfB ✉ Service ✉ Bildung ✉ Berufsbegl. För-  
derung ✉ Downloads - Antrag zur Förderung  
berufsbegleitender Weiterbildung (pdf)
- **Infos: GdG-Bildungsreferat, 2., Johann-  
Böhm-Platz 1, Postadresse: 1090 Wien,  
Maria-Theresien-Str. 11, Tel.: (01) (0)1/313 16-0,  
[bildung@gdg-kmsfb.at](mailto:bildung@gdg-kmsfb.at)**



### 1. Abschluss von Hochschulstudien (gefördert wird einmalig der Erstabschluss)

- Doktoratsstudium, Dipl.-Ing., Master- oder  
Magisterabschluss (acht Semester Mindest-  
studiendauer - Erstabschluss) € 580
- Bakkelaureatsstudium (sechs Semester Mindest-  
studiendauer) € 435

### 2. Abschluss von Studien an

- Akademien (sechs bis acht Semester) € 410
- Kollegs bzw. Abiturientenlehrgänge  
(zwei bis vier Semester) € 350

### 3. Abschluss von Studien an höherbildenden Lehranstalten (Sekundärstufe II), Matura/Abitur

- Berufsbildende Höhere Schulen (z. B. HTL, HAK) € 350
- Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS) und  
Oberstufenrealgymnasien € 290
- Ablegung der Studienberechtigungsprüfung,  
Berufsreifeprüfung € 235

### 4. Spezifische Qualifikationswege

- Abschluss eines Universitätslehrgangs  
(mind. vier Semester) € 175
- Abschluss eines Masterlehrgangs z. B. MBA, MPA,  
MSC, MAS (mind. vier Semester) € 175

### 5. Ablegung von Meister- und Befähigungsprüfungen € 145

### 6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden Mittleren Schulen (Sekundärstufe I) z. B. Facharbeiterausbildung € 120

### 7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung

- Spezifische innerbetriebliche Qualifikationen unter  
bestimmten Voraussetzungen € 90

### 8. Berufswweiterbildende Kurse

- Kurse der fachspezifischen Berufswweiterbildung € 90
- Sprachkurse, EDV-Ausbildung € 90

# Frau zu sein ist ganz schön kostspielig



Bild: © Lena Kammerer

Eine eigene Männerabteilung gibt's bei der Gewerkschaft nicht, wohl aber eine Frauenabteilung. Quotenstumpfsinn, werden vielleicht manche denken. Aber so lange Frauen finanziell draufzahlen, weil sie den Großteil der unbezahlten Arbeit stemmen müssen, wird ihnen die Gewerkschaft auch weiterhin besonderes Augenmerk widmen, sagt Regina Müller, Frauenvorsitzende der HG 1 und stellvertretende Bundesfrauenvorsitzende.

**P**ädagogische Arbeiten, pflegerische Tätigkeiten und Hausarbeit, aber auch Pflege von nahen Angehörigen und Kindererziehung sieht die Gesellschaft als wichtig an. Aber fast zynisch heißt es: Kosten darfs am besten nichts. Für die Frauen ist das eine Hypothek, die sie bis zur Pension nicht mehr abbauen können. Altersarmut ist deshalb oft weiblich. Eine kraftvolle Vertretung der Frauen ist also unentbehrlich, solange die finanzielle Absicherung von Eltern für die Kindererziehung nicht so ausgestaltet ist, dass eine Berufspause für beide Geschlechter attraktiv ist.

Sich nicht den ganzen Tag, sondern immer nur ein paar Stunden am Arbeitsplatz abrackern zu müssen, klingt fast paradiesisch. Tatsächlich werfen jedoch gesellschaftliche Rahmenbedingungen die Frauen aus dem teilszeitlichen Elysium, unterstreicht Müller: „Durch Doppel- und Mehrfachbelastung von Beruf, Familie, Haushalt und oft auch Pflege von Angehörigen erzwungene Teilzeit fordert ihren Tribut.“

## Berufspause auch für Männer attraktiv

Derzeit sind die Einbußen beim Familieneinkommen noch immer so hoch, dass vorwiegend Frauen in Karenz gehen, weil sie die niedrigeren Gehälter haben. Und dies, obwohl das Interesse von Vätern, eine Zeitlang die Kinderversorgung zu Hause zu übernehmen, nachweislich steigt.

Regina Müller: „Wie schön es ist, die soziale Kompetenz der Frauen aufs Podest zu stellen. Bei der Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen verschwindet dieses Podest aber plötz-

lich, und die gläserne Decke ist da. Die Privatwirtschaft stemmt sich ja ausdrücklich gegen verordnete Frauenkarrieren. Doch auch in der Politik sind Karrieren nicht genderbar.“ Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist im Wiener Dienstrecht ein bedeutender Schritt in die richtige Richtung. Wir sind aber noch lange nicht am Ziel.

## Frauen schlagen Pfade durch Gesetzesdschungel

Derzeit ist der Dschungel der gesetzlichen Bestimmungen rund um Kinderbetreuungsgeld und Karenzzeiten so undurchdringlich, dass den zu wenig informierten Anspruchsberechtigten mitunter massive finanzielle Einbußen drohen. Damit das nicht passiert, sitzen in den Frauengremien der Gewerkschaft ExpertInnen, die alle gesetzlichen Regelungen und lauernden Fallen kennen. Wer das Team des Frauenbüros fragt, ist im sicheren Hafen.

- Es braucht mehr denn je eine Frauenabteilung in der Gewerkschaft, damit wir unsere Arbeit als Funktionärinnen koordinieren können und fachliche und organisatorische Unterstützung bekommen.
- Es braucht weiterhin engagierte, starke Funktionärinnen, die für die Anliegen der Frauen eintreten und kämpfen.
- Es braucht Sie als Wählerinnen und Wähler, die uns ein Mandat und mit Ihrer Stimme Rückhalt, Kraft und Bestätigung geben.
- Es braucht Gremien, in denen Frauen sich vernetzen und austauschen können, um gemeinsame Anliegen durchsetzen zu können.
- Es braucht Gesetze, die Chancengleichheit und Fairness unter den Geschlechtern sicherstellen.

**„Wir bleiben weiter am Ball und brauchen Ihre Stimme, um auch in Zukunft erfolgreich für die Anliegen der Frauen zu kämpfen. Hohe Wahlbeteiligung stärkt unsere Arbeit und Ihre Interessen!“**

 [regina.mueller@wien.gv.at](mailto:regina.mueller@wien.gv.at)

Regina Müller, Hauptgruppe 1, 1., Zelinkagasse 4  
Tel.: 4000-59241 oder (0676) 8118-59243  
[regina.mueller@wien.gv.at](mailto:regina.mueller@wien.gv.at). Bitte Termin vereinbaren!



## Dienstgeberin zeigt sich kooperativ

In der jetzt zu Ende gehenden Funktionsperiode konnten wir unseren erfolgreichen Weg weiter fortsetzen. Nicht nur die einzelnen betreuten KollegInnen, sondern auch die Dienstgeberin waren Nutznießer unserer Tätigkeit, weil wir auch dazu beitragen konnten, dass die Leistungsfähigkeit der KollegInnen verbessert bzw. stabilisiert werden konnte. Mehrheitlich halten ja MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen dem Vergleich mit „gesunden KollegInnen“ durchaus stand und entsprechen der Erwartungshaltung der Dienstgeberin. Helfen konnten wir immer wieder etwa beim Umgang mit negativen MitarbeiterInnenbeurteilungen (die sich – in anderem Licht betrachtet – zurechtrücken ließen) oder bei der Bekämpfung der Streichung bzw. Verweigerung von Zulagen. Unsere professionelle Hilfe bewährt sich immer wieder. Bei jedem Einzelnen. Nicht zuletzt auch bei den SOAK-Bediensteten (Sonderaktion für begünstigte Behinderte), die aufgrund eigener Bedingungen von der Stadt Wien beschäftigt werden, aber oft ungerechtfertigter Geringschätzung ausgesetzt sind. Allen SOAK-Bediensteten gebührt – nach einem zu vereinbarenden Beobachtungszeitraum – die Verwendung auf einem fixen Planposten der Dienststelle bzw. die Zuversetzung auf einen solchen. Das kostenlose „Beiwahrersystem“ muss endlich der Vergangenheit angehören!

📧 [gerhard.ludwig@wien.gv.at](mailto:gerhard.ludwig@wien.gv.at)

## Umfeld auf längeres Arbeiten abstimmen

Die Regierung verordnet uns längeres Arbeiten und damit späteren Pensionsanspruch. Gerade Menschen mit besonderen Bedürfnissen, aber auch andere Bedienstete, die im Laufe ihrer Dienstzeit krank werden, brauchen angepasste Arbeitsplätze, auf denen sie die persönlich höchstmögliche Leistung erbringen können. Hier wird die Dienstgeberin wohl Geld in die Hand nehmen müssen. Dafür bekommt sie langjährig erfahrene, routinierte MitarbeiterInnen, die Jüngeren wertvolles Wissen weitergeben können. Für manche wird zur Wahrung ihrer beruflichen Fitness ein regelmäßiger Kuraufenthalt in kürzeren Intervallen das menschlich und wirtschaftlich sinnvollste Mittel der Wahl sein.

📧 [gerhard.ludwig@wien.gv.at](mailto:gerhard.ludwig@wien.gv.at)

## Behindertenvertretung: Alle Hände voll zu tun

Arbeitslos wird die Behindertenvertretung auch künftig nicht werden: Wir werden weiter darauf drängen, dass die Stadt Wien mehr als bisher die Bestimmungen der Behindertengesetze einhält. Wertloses Papier sind sie nicht.

📧 [behinderte@hg1.wien.gv.at](mailto:behinderte@hg1.wien.gv.at)

## Miteinander, doch nicht immer einer Meinung

Behindertenvertretung und Personalvertretung sind gesetzlich verankerte Interessenvertretungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Auch wenn zwischen ihnen manchmal die Funken fliegen, wollen doch beide das Beste für ihre KollegInnen – aus jeweiliger Sicht und aufgrund subjektiver gesetzlicher Regelungen. Schlussendlich werden sie, wenn möglich, an einem Strang ziehen.

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Interessenvertretungen sind dem Grund nach gleich. Die Behindertenvertretung kümmert sich schwerpunktmäßig um Integra-

tion (Einbeziehung in die Gemeinschaft) und Inklusion (gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft). Sie versucht, immer noch vorhandene Exklusion und Separation gegenüber Menschen mit besonderen Bedürfnissen mithilfe des Behinderteneinstellungsgesetzes zu kompensieren. PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen haben die rechtlichen Rahmenbedingungen aller KollegInnen im Blick. Animositäten gegen Interessenvertreter oder zwischen ihnen sind daher entbehrlich.

📧 [gerhard.ludwig@wien.gv.at](mailto:gerhard.ludwig@wien.gv.at)

## Tamara Skaper: Gerne im Jugendteam

### Wie lang bist du schon im Sekretariat der GdG-Jugendabteilung?

Seit Februar 2012 darf ich im tollen Team der GdG-KMSfB Jugend mitarbeiten.

### Was gefällt dir an der Arbeit im Jugendbüro?

Das Spannende sind die vielfältigen und abwechslungsreichen Tätigkeiten. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den vielen engagierten und tollen FunktionärInnen sowie die Planung von Veranstaltungen und Events machen mir besonders Spaß. Ich nehme meine Arbeit sehr ernst und bin stolz darauf, Mitarbeiterin der Gewerkschaft zu sein.

### Zwei Männer (Nicolai Wohlmuth und Jürgen Schmidt) und eine Frau – wie ist denn da das Arbeitsklima?

Ich durfte schon die Erfahrung machen, nur mit Frauen zusammenzuarbeiten. Jetzt arbeite ich eben mit zwei Männern zusammen und habe keinen Grund, mit jemandem tauschen zu wollen.

### Weitere Ziele und Vorstellungen?

Ich habe schon Ziele, aber ich glaube, es ist wichtig, dass man die aktuelle Tätigkeit mit Begeisterung und vollem Elan ausüben sollte. Alle weiteren Schritte kommen dann meistens von alleine.

### Wie siehst du die Jugendarbeit, und was verbindet du damit?

Ich finde Jugendarbeit besonders wichtig, da die Jugend unsere Zukunft ist. Ganz wichtig ist es, der Jugend zu vermitteln, was die Gewerkschaft ist und wofür sie steht. Die Gewerkschaft verhandelt neben den Kollektivverträgen jährlich das Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Daher ist es wichtig, zusammenzuhalten, den nur so können wir gemeinsam etwas schaffen. Bevor ich ins Jugendbüro gekommen bin, wusste ich nicht, was die Gewerkschaft macht. Seit ich hier tätig bin, versuche ich (auch im privaten Kreis) die Message zu verbreiten. Alle sollen wissen, was ihnen die Gewerkschaft jeden Tag bringt.



Bild: © Privat

✉ [stella.ho@wien.gv.at](mailto:stella.ho@wien.gv.at)  
✉ [christopher.kleinlein@wien.gv.at](mailto:christopher.kleinlein@wien.gv.at)

[www.gdg-kmsfb-jugend.at/](http://www.gdg-kmsfb-jugend.at/)  
[www.facebook.com/fsgjugend](https://www.facebook.com/fsgjugend)  
<http://www.clubfree.at/>

## Lehrlingsausbildung

Bei der Stadt Wien gibt es ca. 700 Lehrlinge zu 30 verschiedenen Berufen, darunter Bürokauffrau, KöchIn, KraftfahrzeugtechnikerIn, pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn, Informationstechnologie-TechnikerIn und vieles mehr. Die dualen, fachbezogenen Ausbildungen dauern zwei bis vier Jahre. Sie werden in den Betrieben und Berufsschulen absolviert. Alles rund um die Lehrlingsausbildung, also auch Rechte und Pflichten von Lehrlingen und AusbilderInnen, ist im Berufsausbildungsgesetz geregelt.

Die Stadt Wien bietet eine qualitativ hochwertige Ausbildung und hervorragende Jobchancen an. Sie versucht stets, alle Lehrlinge nach ihrem Abschluss zu übernehmen, guter Lehrerfolg und nicht überschießende Krankenstandstage vorausgesetzt. Sie gehört zu den Betrieben, die bereits seit 2011 die Lehre mit Matura anbieten. Dies ermöglicht den Jugendlichen, während ihrer Lehrausbildung gleichzeitig die Matura oder auch die Berufsfreifprüfung nachzuholen, damit ihre Aufstiegschancen steigen.

✉ [nicole.tuschak@wien.gv.at](mailto:nicole.tuschak@wien.gv.at)



## Don't miss Club FREE

Wir sind ein Jugendclub der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, welcher viele verschiedene Möglichkeiten der Freizeitgestaltung anbietet. Plaudern bei kleinen Snacks an der Bar mit zahlreichen Barhockern und gemütlicher Sitzecke, Dart oder Tischfußball spielen, mit FreundInnen bei Gesellschaftsspielen Spaß haben, mit ExpertInnen diskutieren oder mitfeiern bei den legendären Partys. Wer selber etwas veranstalten will, findet im Club FREE die richtige Location mit Hilfe bei der Organisation.

Am 1. August feiern wir eine Tropical Party, die du nicht versäumen solltest.

Für euer Wohlergehen im Club FREE sorgen René Pulz ([rene.pulz@wienernetze.at](mailto:rene.pulz@wienernetze.at)) und Sascha Brandmüller ([sascha.brandmueller@wien.gv.at](mailto:sascha.brandmueller@wien.gv.at)).

8., Wickenburggasse 15  
Mittwoch 16 bis 22 Uhr, Freitag 18 Uhr bis Mitternacht (ausgenommen Feiertage und Schulferien)  
[info@clubfree.at](mailto:info@clubfree.at) • [www.clubfree.at](http://www.clubfree.at)



## Tenniscamps in den Sommerferien

Für Kinder und Jugendliche zwischen 5 und 14 Jahren finden auch heuer wieder zwei Tenniscamps statt: vom 7. bis 11. Juli und vom 25. bis 29. August. Trainiert wird in Vierer- bzw. Fünfergruppen. Die Teilnahme kostet 250 Euro, für Gewerkschaftsmitglieder jedoch nur 200 Euro. Die TeilnehmerInnen werden zwischen 8 und 16 Uhr von einem Tennislehrer betreut. Anmeldeschluss (gilt erst nach Einzahlung) ist am 7. Juni.

Weitere Infos und Anmeldeformular:  
<http://www.ksv-wien.at/de/sportzentrum/jugendcamps/tennis/tenniscamps-2014/>



## Muttertag: Mit der Mama nett brunchen gehen

Wenn es nicht schepperndes Geschirr am frühen Morgen, eine unkenntlich gemachte Küche, streitende Kinder und eilig bei der Tankstelle besorgte Standard-Blumensträuße sein sollen; wenn Sie auf stundenlange Parkplatzsuche und unfreundlich-hektische Kellner verzichten können: Gönnen Sie der Mutter lieber ein paar entspannte Stunden beim Muttertags-Mittagsbrunch im schön dekorierten Festsaal des Sportrestaurants „Atrium“ am Rande des grünen Praters. Der Küchenchef bereitet viele Köstlichkeiten für Sie vor. Gutes Essen und angenehmes Plaudern passen gut zusammen. Und Ihren Verdauungsspaziergang machen Sie vielleicht auf dem Stadtwanderweg 9 oder durch die Hauptallee.

## 3. Schitag der HG 1 auf dem Zauberberg

Zeitig am Morgen fuhren am 15. Februar über 150 KollegInnen teilweise mit ihren Partnern und Kindern in zwei Bussen und einigen privaten Fahrzeugen in Richtung Hirschenkogel (Zauberberg) am Semmering. Der Schitag musste kurzfristig örtlich verlegt werden, da am ursprünglichen Austragungsort der Lammeralm die Schneeverhältnisse einen erfreulichen Schitag nicht zugelassen hätten. Auf dem Zauberberg konnten letztendlich die Schibegeisterten den ganzen Tag bei angenehmen Temperaturen und Sonnenschein die Bretter laufen lassen.

Nach gemütlichem Beisammensein beim Après-Ski brachen die beiden Busse gegen 16.30 Uhr wieder Richtung Heimat auf. Der Schitag der Hauptgruppe 1 ist ohne Verletzungen verlaufen.

Wir freuen uns bereits auf den nächsten Schitag der HG 1 (voraussichtlich am 28. Februar 2015).

 [michael.witzmann@wien.gv.at](mailto:michael.witzmann@wien.gv.at)



Bild: © Michael Witzmann

### Muttertagsbrunch am Sonntag, 11. Mai, von 10.30 bis 14 Uhr

Der faire Schlemmerpreis: 28 Euro p. P., Kinder bis 6 Jahre gratis, bis 12 Jahre 50 % Ermäßigung.

Adresse: 2., Rustenschacherallee 3  
(Gratisparkplätze beim Restaurant)

Auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln bequem erreichbar:

Bus 80 A ab Praterstern oder Schlachthausgasse

Frühzeitige Reservierungen: 01 / 720 84 91 oder

[office@ksv-wien.at](mailto:office@ksv-wien.at) (Bestätigung jedenfalls abwarten)



Bild: © VBW/Lukas Gansterer

## Der Besuch der alten Dame

Für alle Musicalfans ein Highlight, das auf der tragischen Komödie von Friedrich Dürrenmatt beruht. Sie handelt von der Milliardärin Claire Zachanassian, die nach Jahrzehnten in ihre verarmte Heimatstadt Güllen zurückkehrt und den Bürgern eine Spende von zwei Milliarden Euro unter einer einzigen Bedingung in Aussicht stellt: ihr ehemaligen Liebhabers Alfred Ill soll sterben. Es erwartet Sie ein ergreifender, moderner Musicalthriller mit schwelgerischer, aber auch rockiger Musik und spannenden, pointierten Texten. In den Hauptrollen sind die beiden bekannten Musicalstars Pia Douwes und Uwe Krüger zu sehen.

**Ort: Ronacher, 1., Seilerstätte 9, jeweils 19.30 Uhr, Sonntag 18 Uhr**  
**Tickets: 49 bis 89 €**

[www.vbw.at/index.php/de/u155282/tickets\\_musical](http://www.vbw.at/index.php/de/u155282/tickets_musical)

## WIG 64 - Die grüne Nachkriegsmoderne

Der neue Donauturm mit seinem futuristischen Drehrestaurant, ein Sessellift, mit dem man über Blumenbeete schweben konnte, und eine Liliputbahn, die sich zwischen Rosengärten, modernen Pavillons und dem frisch angelegten „Irissee“ dahinschlängelte – das waren nur einige der Attraktionen, mit denen die Wiener Internationale Gartenschau 64 aufwartete.

Vor 50 Jahren, im April 1964, wurde die damals größte Gartenschau Europas eröffnet, zu der rund 2,3 Millionen BesucherInnen kamen. Die WIG wurde zu einem der wichtigsten Großereignisse der Nachkriegszeit und hinterließ eine der größten Wiener Parkanlagen des 20. Jahrhunderts: den Donaupark.

**Ort: Wien Museum Karlsplatz**

**Öffnungszeiten: bis 31. August Dienstag bis Sonntag und Feiertag von 10 bis 18 Uhr**

**Eintritt: 8 €; verschiedene Ermäßigungen**

<http://goo.gl/ujDEPM>

## greenEXPO europe

Für alle, die sich für Umwelt, neue Technologien, erneuerbare Energie, richtige Ernährung und Gesundheit interessieren, ist die greenEXPO als erste große Umwelt-, Technologie- und Green-Lifestyle-Messe die richtige Adresse. Greentech & Energy zeigt Umweltprodukte und -technologien von Solarenergie und Windkraft über Biomasse bis hin zu Geothermie. Greenmobility präsentiert u. a. die neuesten Elektro-, Wasserstoff- und Hybridfahrzeuge. Green Lifestyle informiert über nachhaltiges Bauen, Design, Kosmetik, Gesundheit und Wellness. Green Jobs ist ein Portal für Firmen, die MitarbeiterInnen im Bereich Umwelt, CSR, Technologie, Energie und Recycling suchen. Und Green Kids ist die erste große Umweltmesse für Kinder und junge Familien.

**Ort: Messe Wien, 2., Messeplatz 1**

**Öffnungszeiten: 22. bis 24. Mai, [www.greenexpo.com/](http://www.greenexpo.com/)**

## Mangel - Hunger - Tod. Folgen des Ersten Weltkriegs.

Mit dem Ausbruch des Ersten Weltkriegs veränderte sich das Leben der Wiener Bevölkerung dramatisch. Die Hoffnung auf einen „kurzen Krieg“ erfüllte sich nicht. Bald war man mit massiven Preissteigerungen der Grundnahrungsmittel und Transportproblemen konfrontiert. Die sich verschärfende Versorgungskrise führte bei der mehrheitlich unterernährten Bevölkerung zu Hunger und Tod. Mangelkrankheiten wie Lungentuberkulose, Rheumatismus, Herzkrankheiten und Ödeme nahmen enorm zu. Aus Wien, einst glanzvolle Metropole des Habsburgerreiches mit zwei Millionen Einwohnern, wurde eine „sterbende Stadt“; ihre Bewohner waren, wie Otto Glöckel sagte: „Eine verlorene Generation.“

**Ort: Wiener Stadt- und Landesarchiv, 11., Guglgasse 14, Zugang über Gasometer A, Foyer 4. Stock**

**Öffnungszeiten: bis 22. August Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag 9 bis 15.30 Uhr, Donnerstag 9 bis 19 Uhr**

[www.wien.gv.at/kultur/archiv/veranstaltungen/ersterweltkrieg.html](http://www.wien.gv.at/kultur/archiv/veranstaltungen/ersterweltkrieg.html)



Bild: © Wiener Stadt- und Landesarchiv

„Festangestellte“ bei der Großmarkthalle (9. Mai 1917)

## Mein Lieblingslokal

### Pizzeria Ristorante **da filippo**

Hungrig geht niemand nach Hause.

Das „zweite Lokal“ von Filippo (sein Stammlokal befindet sich in Ottakring am Richard-Wagner-Platz) besticht ebenfalls mit einer sehr umfangreichen Speisekarte – neben den Pizza- und Teiggerichten kann ich besonders sein Fischangebot hervorheben. Aber auch die Steaks sind ganz ausgezeichnet. Zwei unterschiedliche Mittagsmenüs, die zumeist der Wiener Küche zuzuordnen sind, und eine Vielzahl von Salaten und Vorspeisen ergänzen die Speisekarte. Bei sehr angenehmer persönlicher Betreuung fühlt man sich gleich wohl und ein wenig nach Italien oder Spanien versetzt. Bei der Weinauswahl lässt sich die spanische Herkunft des Besitzers nicht verleugnen. Italienische Weine komplettieren das Angebot. Die Pizzeria wird auch gerne von den MitarbeiterInnen von MA 37 und MA 40 besucht, die in unmittelbarer Nähe tätig sind. Essensmarken der Stadt Wien werden genommen, Schanigärten im Sommer.

✉ [gerhard.heczko@wien.gv.at](mailto:gerhard.heczko@wien.gv.at)

16., Enekelstraße 2/Gutraterplatz, bei der Spetterbrücke  
Montag bis Freitag 11 bis 24 Uhr  
Tel.: (01) 494 94 04, [www.pizzeriafilippo.at](http://www.pizzeriafilippo.at)



#### Buchtipps

#### **Selbst denken. Eine Anleitung zum Widerstand.**

Harald Welzer, Professor für Transformationsdesign an der Universität Flensburg, gilt als einer der konsequentesten Vordenker unserer Zeit über den Weg zu einer wünschenswerten Zukunft. In diesem Buch gibt er Antworten auf folgende Fragen: Wie ist uns eigentlich die Zukunft abhandengekommen? Was war noch mal die Frage, auf die Fortschritt und Wachstum eine Antwort sein sollten? Und: Wie kann aus der Zukunft wieder ein Versprechen werden statt einer Bedrohung? Das Werk lotet die Abgründe des erdrückenden Konsumwahns und politischen Illusionstheaters aus und zeigt, wie viele konkrete und attraktive Möglichkeiten es zum widerständigen und guten Leben gibt. Die ersten Schritte sind ganz einfach: sich endlich wieder ernst zu nehmen, selbst zu denken, selbst zu handeln.

Sachbuch; Verlag S. Fischer, 2013  
Preis gebunden 20,60 €; Taschenbuch 10,30 €  
ISBN: 978-3-10-089435-9



Bild: © Richard Andraschko

#### **Bewertung**

Küche	30 (von 35)	Keller	7 (von 10)
Service	15 (von 15)	Atmosphäre	13 (von 15)
Preis/Wert	19 (von 20)	Familie	4 (von 5)

Insgesamt 88 Punkte (von 100 möglichen)

36 **Hauptgruppe 1**  
Kunst & Können

# MAGISTRART

Das Podium für Kunst & Können im Wiener Magistrat

**W**ir suchen Gedichte, Kurzgeschichten, Lyrik, Satiren, Fotos, Aquarelle, Zeichnungen, Skulpturen, Keramik, Handarbeit, Kompositionen, Schauspiel, Tanz, Artistik – also alles, was Kunst & Können zu bieten haben.

Wenn Sie eine kreative Mitarbeiterin oder ein kreativer Mitarbeiter sind, schreiben Sie uns – und vielleicht sind dann Ihre Werke demnächst auf dieser Seite zu sehen. Mit Ihrer Einsendung sind Sie mit einer honorarfreien Veröffentlichung in der Zeitschrift „teamwork“ sowie auf [www.fsg-hg1.at](http://www.fsg-hg1.at) einverstanden.

Die Beschreibung Ihrer Arbeit und die Kontaktdaten sollten als Word-Dokument übermittelt werden. Die angehängten, aber nicht ins Word-Dokument eingebauten Fotos in den Formaten \*.jpg oder \*.tif sollten max. 800 x 600 Pixel, Auflösung mindestens 72 dpi, haben.

Kontaktadresse: [magistrART@hg1.at](mailto:magistrART@hg1.at)



„Amsterdam bei Nacht“ - Thomas Thier, MA 14  
Canon EOS 600d, [thomas.thier@wien.gv.at](mailto:thomas.thier@wien.gv.at)



„Der Seher“ - Ernst Neuhold, MA 40  
Öl, 120 x 80 cm, [ernst.neuhold@wien.gv.at](mailto:ernst.neuhold@wien.gv.at)

# Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft



## Stammtischrunde

An einem Stammtisch in einem Lokal nahe des Wiener Rathauses, der jeden Mittwochabend stattfindet, wird in kleiner Runde viel gelacht, aber auch diskutiert. Finden Sie anhand der Hinweise heraus, wie jeder der vier Burschen mit Vor- und Nachname heißt, wo er sitzt und welches Thema er am Stammtisch zur Sprache bringt.

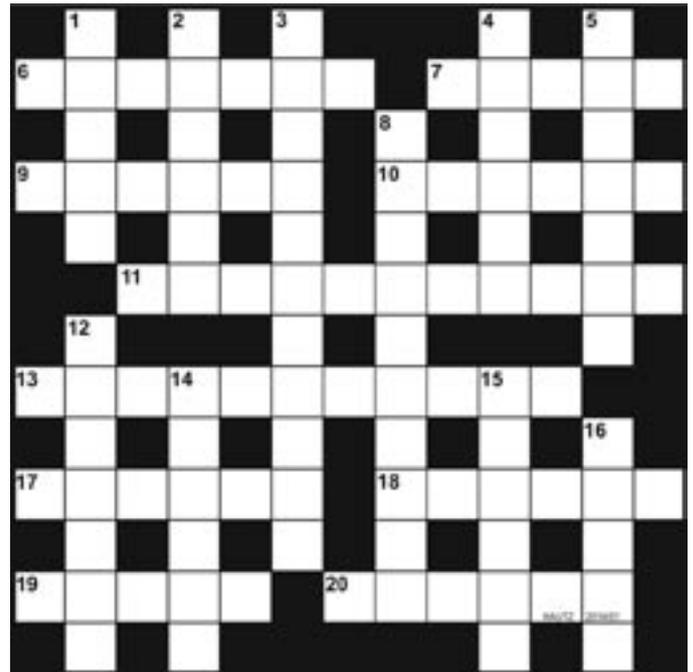
- Herr Ostermaier spricht weder über Fußball noch lautet sein Vorname Martin.
- Gerry schimpft über die derzeitige Politik. Seine Platzziffer ist mehr als eins größer als die von seinem Freund Treibus.
- Bennys Platzziffer ist größer als die des Stammtischbruders, der von seinem Arbeitsstress berichtet, und kleiner als die des Freundes namens Prilmas.
- Der Freund, der auf Platz 1 sitzt, erzählt mit leuchtenden Augen von seiner neuen Freundin.
- Jerrys Platzkennziffer ist entweder eins größer oder eins kleiner als die von Mehrlich.

Vornamen: Gerry, Martin, Benny, Jerry

Nachnamen: Ostermaier, Treibus, Prilmas, Mehrlich

Themen: Fußball, Politik, Arbeitsstress, Freundin

## Gekreuztes Worträtsel



**Waagrecht:** 6 ernsthaft, anständig 7 harter Baustoff 9 königliches Brettspiel 10 Zeitabschnitt 11 Schutz vor Niederschlägen 13 Arktis oder Antarktis 17 Mähgerät, Halbmond 18 Wegnahme, Verzicht auf Suchtmittel 19 Richtschnur, Norm 20 Vergeltung für Unrecht

**Senkrecht:** 1 knusprig 2 Wortschwall, -erguss 3 herausgegebener Betrag 4 aber, hingegen 5 Kanoniker, Kapitular 8 Unterlage beim technischen Zeichnen 12 Sicherheitsbehörde 14 Sportruderboot, Zahl 15 Gewinn, Ausbeute, Ernte 16 Hunderasse

### LINKS



### RECHTS

# Vermischtes

## Brauner: Kein Verkauf städtischer Unternehmen

Die Stadt Wien denke nicht daran, ihre kommunalen Unternehmen zu veräußern, sagte Vizebürgermeisterin Renate Brauner im Dezember im Zusammenhang mit einer Presseausendung der FPÖ. Wien sei „immer zu ihren kommunalen Unternehmen gestanden.“ Brauner ist auch Präsidentin des Verbands der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs.

## Rechenzentrum: Höchste Betriebssicherheit bestätigt

Das neue, zukunftssichere Rechenzentrum der Stadt Wien im STAR22 erfüllt die höchsten Kriterien für Betriebssicherheit nach dem Datacenter Star Audit 3.0 des eco Verbands der Deutschen Internetwirtschaft und besitzt zusätzlich den grünen Stern für Energieeffizienz.



Bild: © Eva Kelety

v.l.n.r.: Johann Klar (Leiter MA 14), Stephan Barasits (GF RZW), Christian Altenberger (GF RZW), Rudolf Hellerschmid (MA 14), Monika Graß (ECO-Verband)

## Aufgabenbereiche auf Wanderschaft

Die MA 69 (Liegenschaftsmanagement) ist seit 1. April zentrale Abstimmungsstelle in Immobilienangelegenheiten. Für die Magistratsabteilungen und -unternehmen gibt es Abstimmungs-, Vorlage- und Meldepflichten, Das Zentrale Fundservice, das bisher zur MA 54 gehörte, kam zur MA 48 in die Siebenbrunnengasse 3. Die 19 Magistratischen Bezirksämter nehmen nach wie vor Fundgegenstände

persönlich (vor allem ratsam bei Wertgegenständen) oder mittels Hausbriefkästen entgegen. Auf den 19 Wiener Mistplätzen wurden ebenfalls Abgabestellen eingerichtet.

Die Jugendzahnklinik, bisher Teil der MA 15, ressortiert seit April 2014 zum Krankenanstaltenverbund.

Aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 kamen bestimmte Angelegenheiten des Arbeitsrechts von der MA 40 zur MA 1.

Verfahren betreffend Verkehrsgewerbe nach dem Güterbeförderungsgesetz 1995 sind jetzt bei der MA 63 konzentriert. Ihr ist auch die „Wiener Schlichtungsstelle für Vergabeangelegenheiten“ zugeordnet.

Die MA 70 heißt jetzt Berufsrettung Wien.

Die Bezeichnung der MA 55 wurde durch die Ergänzung „Stadt-service für alle Wienerinnen und Wiener“ geändert.

## Betriebliches Vorschlagswesen sammelte gute Ideen

Insgesamt zwölf KollegInnen wurden vom Betrieblichen Vorschlagswesen für gute Ideen mit Preisen zwischen 60 und 540 Euro ausgezeichnet. Zwei KollegInnen davon hatten Ideen zum Wickelrucksack, eine Mitarbeiterin der Magistratsdirektion hatte Anregungen zur Vereinfachung des Prozesses für das Einrichten von Telearbeitsplätzen bei der Stadt Wien.

## Marktamt: Gratulation zum Geburtstag

Das Marktamt feierte im Jänner sein 175-jähriges Bestehen. Seit 1839 sind die früheren Marktrichter, Krebsenrichter, Fleisch- und Fischbeschauer und auch die „Herren an der Brotwaage“ (Bäckerkontrolloren) in der „Marktpolizei“ zusammengefasst. Heute werden jährlich 13.000 Lebensmittelkontrollen abgewickelt und 9.500 Lebensmittelproben untersucht. Daneben werden 24.000 Kontrollen auf Schwarzarbeit durchgeführt. Im heurigen Sommer übersiedelt das Marktamt (www.wien.gv.at/wirtschaft/marktamt/museum/index.html) für zwei Monate in die Wiener Stadtinformation.



Bild: © Marktamt/museum

## Auflösung von Seite 37:

Stammitschrunde: Platz 1: Martin Treibus, Freundin; Platz 2: Jerry Ostermaier, Arbeitsstress; Platz 3: Benny Mehrlich, Fußball; Platz 4: Gerry Primas, Politik; Waagrechte: 6 SERIOES 7 9 SCHACH 10 EPOCHE 11 REGENSCHIRM 13 POLARGEBIET 17 SICHEL 18 ENTZUG 19 REGEL 20 STRÄFE Senkrechte: 1 RESCH 2 TIRADE 3 WECHSELGELD 4 JEDDOCH 5 DOMHERR 8 REISSBRETT 12 POLIZEI 14 ACHTER 15 ERTRAG 16 PUDEL



Bild © Privat

## HG 1: Urlaube für Familien leistbarer

Kreischberg „Haus Steinhof“.

**D**ie Ferienwohnung für bis zu acht Personen ist gemütlich und komfortabel eingerichtet. Sie ist ab 330 Euro pro Woche (inkl. Endreinigung, Energiekosten und Ortstaxe sowie gegen geringe Gebühr Saunabnutzung) das ganze Jahr über buchbar. 40 km lange Radwege, herrliche Wanderwege zu uralten Almhütten und Seen, ein 18-Loch-Golfplatz, Freibad und Hallenschwimmbad mit Beachvolleyballplatz, Tischtennis, Tennis, Reiten, Besichtigung von Schloss Murau, Holzmuseum-Kreativ-Workshops, Bogenschießen, Kinderfischen, Kinderfeuerwehr, Dampfbummelzug, Kräuterschule, Sommer- und Winterrodelbahn, die Nähe zum Skigebiet mit 14 Seilbahnen, Lifte, neue Zehner-Gondelbahn, eine Naturrodelbahn u.v.m. bringen Abwechslung und Spaß für die ganze Familie.

Nähere Auskünfte und Reservierungen:  
 Beate Orou, Tel.: 01/4000-83714,  
 beate.orou@wien.gv.at  
 www.fsg-hg1.at/service/urlaubshaeuser/  
 exklusiv-fuer-hg1-mitglieder/

## 30. Benefizturnier des FC Heinzelmännchen

**Z**ehn Teams - darunter Auswahlen der Magistratsabteilungen 62 und 35 sowie von zur Polizei abgeordneten Außendienstmitarbeitern der MA 67 - spielten im Dezember beim 30. Hallenfußball-Benefizturnier des FC Heinzelmännchen für den guten Zweck und boten dabei auch sehenswerten Fußball. Der Erlös des vor etwa 150 ZuschauerInnen abgehaltenen Turniers aus Spenden und den Einnahmen aus einer Tombola in Höhe von 1.000 Euro ging an den Verein Jugend am Werk für Menschen mit Behinderung. Der Bewerb wurde vor 30 Jahren ins Leben gerufen. Andreas Fitzthum, MA 62 - Wählerevidenz, langjähriger Personalvertreter dieser Abteilung, hat ihn nun schon zum 20. Mal organisiert.



## Gewerkschaft hilft „Klinik der Solidarität“

**I**m nordhellenischen Thessaloniki unterstützt der Österreichische Gewerkschaftsbund mit Spendengeldern und eigenen Mitteln eine Ambulanz für Menschen, die durch das immer grobmaschiger werdende Netz der öffentlichen Gesundheitsvorsorge fallen. Eine österreichische Delegation der Gewerkschaft besuchte die Ambulanz in den Räumlichkeiten des Gewerkschaftsdachverbandes GSEE und überbrachte eine ansehnliche Spende u. a. aus Mitteln des Charityfonds der Hauptgruppe 1. Christian Putz und Bernhard Stoik, beide Gewerkschafter der HG 1, kamen um einige Erfahrungen reicher zurück: 3,6 Millionen von elf Millionen Einwohnern sind arbeitslos. 400.000 Haushalte haben überhaupt kein Einkommen mehr, und die Obdachlosigkeit weitet sich ständig aus. Mehr als ein Drittel der Bevölkerung ist nicht krankenversichert. Menschen unterstützen einander gegenseitig, stehen aber vielfach vor dem Nichts und sind auf Spenden angewiesen. Bis zu 100 PatientInnen nehmen täglich die Leistungen der Ambulanz (Allgemeinmedizin, Innere Medizin, HNO-Heilkunde, Dermatologie, Zahnmedizin, Orthopädie, Kinder- und Jugendheilkunde, Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie) in Anspruch. Weil der griechische Staat schlecht gewirtschaftet und enorme Schulden angehäuft hat, muss er auf Drängen der Geldgeberstaaten alles zu Geld machen und Leistungen für seine BürgerInnen massiv kürzen. Dabei geht die soziale Sicherheit drauf. Den Spitälern fehlt es am Nötigsten für die PatientInnenversorgung. Mit ihrer Hilfe für dieses Sozialprojekt will die Gewerkschaft auch ein Zeichen gegen Gesundheits- und Sozialabbau, Rechtsextremismus und Rassismus setzen.

<http://www.klinik-der-solidaritaet.at/2012/03/30/klinik-der-solidaritaet/>

# „Warum ich wählen gehe und warum ich mich für die FSG entscheide.“

„Ich gehen wählen, um von meinem Wahlrecht Gebrauch zu machen und um mitzubestimmen. Damit meine Interessen vertreten werden, habe ich mich für die FSG entschieden, weil sie sich zum Beispiel für das leistbare Wohnen und für Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen einsetzt.“

**Nicole Tuschak - Jugendvorsitzende der HG 1**



Bild: © Lena Kammerer

„Ich gehe wählen, weil ich mitbestimmen kann und nicht von anderen bestimmt werden will. Die FSG wähle ich, weil sie sich für die Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität einsetzt und sich gegen Rassismus, Sexismus und Diskriminierung stark macht.“

**Stella Ho - Jugendvertrauensperson der HG 1**



Bild: © Lena Kammerer

„Die Schaffung von qualitativen Ausbildungsplätzen und beruflichen Perspektiven haben für mich höchste Priorität. In diesem Zusammenhang möchte ich mich als Vertreter der Jugend in der FSG stark machen.“

**Nicolai Wohlmuth - Bundes und Landesjugendvorsitzender der GdG-KmsfB**



Bild: © Privat

## **teamwork**

Nr. 01/2014

### **Sponsoring-Post**

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

GZ02Z030516S

DVR: 0046655