



34. Dienstrechtsnovelle
Alle Neuerungen
auf einen Blick



Interview Dr.ⁱⁿ Schmied
Stadt will moderne
Arbeitgeberin sein

FSG

teamGwork

DAS MITGLIEDER-MAGAZIN DER HAUPTGRUPPE 1

4/2013

Faire
Löhne für
erstklassige
Arbeit!



MYTHOS gegen REALITÄT

Studie belegt: Die Bevölkerung schätzt
die Leistungen des öffentlichen Dienstes

Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1

AM BESTEN FÄHRT MAN MIT 0,0%.

SUPERSCHNELLKREDIT

0,0% Zinsen für Ihren umweltfreundlichen Neuwagen mit max. 136g/km CO₂-Wert und BAWAG P.S.K. Rundum-Beklebung*.

Aktion gültig für KreditBox Schnell Neuabschlüsse bis 28.2.2014.



z.B. Gesamtkreditbetrag € 18.000,-
 Soll- und Effektivzinssatz 0 %
 Bearbeitungs- und Kontoführungsentgelt € 0,-
 Laufzeit 72 Monate, monatliche Kreditrate € 250,-
 zu zahlender Gesamtbetrag € 18.000,-

Nähere Informationen
 in Ihrer BAWAG P.S.K. Filiale.

Mitten im Leben.
www.bawagpsk.com



Politik & Gewerkschaft

- 04 **Facts & Figures**
Jugendbeschäftigung -
Europa blickt nach Österreich!
- 05 **Leitartikel**
Der beeindruckende Aufstand
in Sankt Pölten
- 06 **Thema**
Mythos gegen Realität -
durch Studien belegt!

Hauptgruppe 1

- 10 **Interview**
Personaldirektorin
Dr.ⁱⁿ Martina Schmied
- 12 **Thema**
„Bad Ischler Dialog“
der SozialpartnerInnen
- 18 **Interview**
Dienststellenausschuss-
vorsitzende im Porträt
- 24 **Gesund & Leben**
Neues Heim -
Glück allein?
- 26 **Bildung**
AnalytikerInnen und
IdeenbringerInnen

Fit & Fun

- 30 **Sport**
330 KollegInnen beim
Energie Business Run!
- 36 **Denksport**
Schlaue Köpfe sind bei der
Gewerkschaft

Freizeit

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

Frag nicht, was du von anderen bekommen kannst

Bild: © Petra Sploia

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Sie haben schon recht. Man muss sich nicht überall einmischen. Ja, man soll Leute, die was machen wollen, auch machen lassen. Natürlich hat man eh genug zu tun, da bleibt kein Platz mehr, um sich den Kopf über die Sorgen anderer zu zerbrechen. Vielen genügt es, Missstände aufzuzeigen. Warum sich auch noch um deren Beseitigung kümmern?

Am 17. Mai werden die Würfel gefallen sein, denn am 16. Mai werden die neuen PersonalvertreterInnen, Gewerkschafts- und Behindertenvertrauenspersonen gewählt. Das sind die KollegInnen, die auf Augenhöhe mit den jeweiligen Vorgesetzten über Anliegen und Sorgen von MitarbeiterInnen reden und, weil ja meist selbst nicht betroffen, gut verhandeln können. Das sind auch die KollegInnen, die wissen, mit wem man reden muss, um zum Beispiel Rechtsschutz, dringend notwendige finanzielle Unterstützung, Fortbildungskurse oder einen günstigen Urlaub in Anspruch nehmen zu können.

PersonalvertreterInnen sind auch offen für vielfältige Fortbildungen oder die Investition von Freizeit, wenn's sein muss. Und sie machen das alles altruistisch, weil Geld verdienen kann man durch Personalvertretung nicht.

In vielen „teamwork“-Ausgaben haben sie PersonalvertreterInnen kennengelernt – Menschen wie Sie und ich, bereit sich auch zu engagieren. Sie würden das auch? Sie wollen nicht nur Leistungen konsumieren, sondern auch selbst zur Verfügung stellen? Plaudern Sie mit Ihrem/Ihrer Dienststellenausschussvorsitzenden, weil: Matschkern kann jeder. Zeigen Sie's doch.

Michael Kerschbaumer

Jugendbeschäftigung - Europa blickt nach Österreich!

Österreich weist die zweitniedrigste Jugendarbeitslosenquote der gesamten EU auf.

Ein Gespenst geht um in Europa: die Jugendarbeitslosigkeit! Jugendarbeitslosenquoten von gut 25 % und sogar mehr als 50 % in Spanien oder Griechenland sind keine rein nationalen Probleme, sondern vielmehr eine der größten Herausforderungen für die Europäische Union.

Die nach österreichischem Vorbild auf EU-Ebene beschlossene „Jugendgarantie“ soll nun helfen, die Jugendarbeitslosigkeit europaweit zu bekämpfen. Gefordert ist ein Investitionspaket von zwei Prozent des BIP der Europäischen Union, um Beschäftigung, vor allem Jugendlicher, anzukurbeln. Zudem muss die Jugendarbeitslosigkeit auch im Rahmen des Europäischen Semesters und der nationalen Reformprogramme stärker berücksichtigt werden. Bei der Jugendgarantie braucht es starke Qualitätsstandards, auch für Lehrlinge und PraktikantInnen. Dazu gehört auch eine angemessene Vergütung.

Österreich erweist sich demgegenüber geradezu als Musterbeispiel, wie es gehen könnte. Die wichtigsten Gründe für das Erfolgsmodell Österreich finden sich in der wirtschaftlichen Gesamtsituation und vor allem im hohen Ausbildungsstand der ArbeitnehmerInnen sowie dem dualen Berufsausbildungssystem.



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

Bild: © GdG

Umdenken bei Krisenbewältigung

Freilich darf dabei nicht vergessen werden, dass es insgesamt zu einem Umdenken bei der Krisenbewältigung kommen muss. In Europa mit derzeit liberal-konservativer Mehrheit braucht es einen Umschwung hin zu mehr Jobs, von denen man auch leben kann. Es ist bedauerlich, dass die derzeitigen Krisenbekämpfungsmaßnahmen aufgrund von Kürzungen bei der Bildung bereits extrem negative Auswirkungen auf junge Menschen gezeigt haben. Europa braucht daher einen Kurswechsel und die Bereitstellung von Mitteln für Investitionen in Wachstum und Beschäftigung.

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

Jugendarbeitslosigkeit sofort bekämpfen

Die Bekämpfung der dramatisch steigenden Arbeitslosigkeit - vor allem unter Jugendlichen - ist eine der dringendsten Herausforderungen Europas. In einigen Mitgliedstaaten der EU ist mehr als die Hälfte der Jugendlichen arbeitslos.

Die Gewerkschaften fordern:

- Die europaweite Jugendgarantie muss rasch in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden und ein messbares EU-Ziel zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit verbindlich festlegen.
- Die Einführung der Jugendgarantie muss den Jugendlichen spätestens binnen vier Monaten nach Beendigung der Schule einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz garantieren. Es darf sich dabei keinesfalls um prekäre Beschäftigungsformen handeln.
- Bisher nicht verbrauchte Strukturfondsmittel (Europäischer Sozialfonds, aber auch Europäischer Regionalfonds, Kohäsionsfonds) sind rasch und unbürokratisch zur Verfügung zu stellen, um ein ganzes Bündel von Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Erreichung des Jugendbeschäftigungsziels zu finanzieren.
- Im Finanzrahmen der EU müssen entsprechende Mittel für Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit reserviert werden.

GdG-KMSfB-Vorsitzender Christian Meidlinger an die Politik:
Verhandeln Sie mit uns!

Beeindruckend waren nicht nur 3.000 Pfeiferl in St. Pölten



Bild: © Petra Spola

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Wahrscheinlich ist das eh alles zum Krenreiben, womit sich die öffentlich Bediensteten so ihren Tag vertreiben. Und weil das, was sie machen, nichts wert ist, brauchen wir sie auch nicht angemessen bezahlen, mögen sich die Dienstgeberinnen der österreichischen Landes- und Gemeindebediensteten denken. Daher: Keine Inflations- und Gehaltsanpassung nach der bewährten Benya-Formel, sondern einfach nur „Schmecks!“.

Dass sich die Gewerkschaft und ihre Mitglieder das nicht bieten lassen, war im gellenden Pfeifkonzert von 3.000 KollegInnen (darunter auch viele aus Wien) nicht zu überhören, die im September vor dem St. Pöltner Rathaus ihr Recht einforderten. Das Wetter war schlecht, die Stimmung sowieso, und das nicht nur an diesem Tag. GdG-KMSfB-Vorsitzender Christian Meidlinger machte klar: „Wir sind für die Bevölkerung und die Politik immer DA. Jetzt erwarten wir, dass die Politik auch einmal für uns da ist.“

Die Politik allerdings hat es bekanntlich nicht so eilig, ihrem Personal das zu geben, was ihm zusteht.

Was war in Wien anders?

Einige Bundesländer haben zuletzt, populistisch, Gehaltserhöhungen schlankweg abgelehnt, ja sogar Gehaltskürzungen vorgenommen. Auch unsere Finanzstadträtin Renate Brauner ließ cool über die Info Screens verbreiten, die MitarbeiterInnen würden 2013 keine Gehaltserhöhung bekommen. Es bedurfte massiven gewerkschaftlichen Nachdruckes, um zu einem Ergebnis für 2013 zu kommen.

Zufrieden sind wir alle damit keineswegs, KollegInnen und Gewerkschaft. Und das ewige Geseire, es gebe halt

kein Geld in der Stadtkasse, macht das Kraut auf den Tellern der KollegInnen auch nicht fett.

In Bremen, wo die PolizeibeamtInnen im Vergleich zur übrigen Verwaltung unterdurchschnittlich bezahlt werden und sogar eine Nulllohnrunde verordnet wurde, haben sie unkonventionell auf sich aufmerksam gemacht. Statt die berühmten „Knöllchen“ zu verteilen (was dem Stadtsäckel gut täte), zeigen sie sich von ihrer bürgerfreundlichen Seite und mahnen VerkehrsteilnehmerInnen bloß kostenfrei ab. In den Vereinigten Staaten mussten wegen des politischen Geplänkels 800.000 öffentlich Bedienstete zu Hause bleiben, wodurch die gesamte Verwaltung zusammenbrach. Auf einmal lässt es sich greifen, welche Leistungen – zum Schaden der BürgerInnen und des Staates – auf einmal nicht mehr erbracht werden.

In Österreich, wo es einmal Gehaltsverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst gab, hat sich längst der Kantönligeist durchgesetzt. Das ist kein Plus für das auch von der Politik angestrebte, in allen Gebietskörperschaften durchlässige Dienstrecht. Schade, dass die Politik keinen Blick fürs Ganze hat, sondern sich bloß von einer halbherzigen Entscheidung zur nächsten durchlaviert.

„Wir sind für die Bevölkerung und die Politik immer DA. Jetzt erwarten wir, dass die Politik auch einmal für uns da ist.“

Mythos gegen **Realität**

Studien belegen, was der öffentliche Dienst wirklich leistet!

Internationale Studien belegen: Die Bevölkerung schätzt die Arbeit der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Nun geht es darum, die hohe Qualität der Verwaltung zu sichern.

Von Norbert Pelzer



Bild: © Petra Spicola

Norbert Pelzer
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Es ist ein Zeugnis, auf das man stolz sein kann. Der OECD-Bericht „Government at a Glance 2013“ (Regierung auf einen Blick) belegt eindrucksvoll die gute Arbeit, die von den MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes in Wien und ganz Österreich geleistet wird und widerlegt alte, aber immer wieder strapazierte Vorurteile. Die OECD hat zahlreiche internationale Studien zusammengetragen, die gemeinsam die Effizienz der öffentlichen Verwaltung in den 34 Mitgliedsstaaten vergleichbar macht. Das Ergebnis: Die österreichische Bevölkerung schätzt die Arbeit des öffentlichen Dienstes. Vertrauen und Kundenzufriedenheit liegen hierzulande weit über dem OECD-Schnitt. Interessant dabei ist, dass die Bürger sehr genau zwischen den öffentlich Bediensteten und politischen EntscheidungsträgerInnen unterscheiden. Das Vertrauen etwa in die Bundesregierung ist nicht nur geringer als jenes in die Institutionen der öffentlichen Verwaltung – es liegt auch unter dem internationalen Durchschnitt. Insgesamt zeigt der Bericht, dass die jahrelangen Modernisierungsbestrebungen im öffentlichen Dienst Früchte tragen. Kommunale Verwaltungen wie die der Stadt Wien sind durch die Anwendung moderner Managementmethoden längst zu schlanken

und leistungsorientierten Dienstleistungsbetrieben geworden. Eine Veränderung, die – und das belegt der Bericht – zwar die Bevölkerung erreicht hat, aber noch nicht in der öffentlichen Meinung angekommen ist. Hier dominiert noch immer das Bild des schwerfälligen und teuren Beamtenstaates. Vorurteile von vorgestern, die mit der Arbeitsrealität im öffentlichen Dienst heute nichts mehr zu tun haben. Das zeigt sich auch daran, dass das Vertrauen in die Institutionen gerade dann höher ist, wenn entsprechende Leistungen in Anspruch genommen werden. Wer also mit den Bediensteten selbst zu tun hat ist bald von der Service-Qualität überzeugt, denn die Vorurteile halten persönlichen Erfahrungen ganz selten stand. Wäre er medial wahrgenommen und verbreitet worden, hätte der OECD-Bericht mit den überholten Vorstellungen aufräumen können. Der völlig aufgeblähte Staatsapparat? Ein Relikt aus längst vergangenen Zeiten. Der Anteil der Beschäftigten, die in Österreich für den Staat arbeiten, liegt mit 10,7 Prozent weit unter dem OECD-Schnitt von 15,5 Prozent. Der überbezahlte Staatsdiener? Ein Mythos, tatsächlich wird im Staatsdienst hierzulande deutlich weniger verdient als in anderen Ländern. Und zwar auf allen Ebenen, von den höheren Beamten und Beamtinnen bis zu den Vertragsbediensteten, die längst die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachen.

**„Die Zahlen belegen:
Die österreichische Bevölkerung schätzt
die Arbeit des öffentlichen Dienstes.“**

Attraktive Arbeitsplätze für engagierte Bedienstete
„Government at a Glance 2013“ (Regierung auf einen Blick) ist ein unabhängiger, unvoreingenommener und damit dringend notwendiger Blick von Außen. Denn die Kluft zwischen öffentlicher Meinung und Realität gefährdet mittelfristig die Qualität der



Cartoon: © Alexander Kautz

„Nur mit gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Qualität im öffentlichen Dienst gewahrt bleiben.“

österreichischen Verwaltung. Sie führt dazu, dass Einsparungsvorschläge im öffentlichen Dienst rasch Zustimmung – zumindest der veröffentlichten Meinung – erhalten. In Zeiten von Budgetlöchern und Sparpaketen eine verlockende Aussicht für politische EntscheidungsträgerInnen.

Wir fordern: Marktgerechte Bezahlung!

Nulllohnstunden, Aufnahmestopp und die zunehmende Auslagerung staatlicher Aufgaben in die Privatwirtschaft belegen das immer wieder aufs Neue. So auch im vergangenen Wahlkampf und den gerade abgeschlossenen Regierungsverhandlungen, in denen die ÖVP gegen den internationalen Trend weitergehende Privatisierungen staatlicher Kernaufgaben forderte. Die Auswirkungen solcher Maßnahmen auf die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und damit auf die Qualität der Dienstleistungen für die BürgerInnen werden dabei nur selten bedacht. Schon 2011 hat eine von der damals zuständigen Beamtenministerin Gabriele Heinisch-Hosek beauftragte Expertenkommission vor den Folgen dieser Politik gewarnt. Um der drohenden Überalterung des öffentlichen Dienstes entgegenzuwirken muss die Attraktivität des „Arbeitgebers Staat“ erhöht werden. Die Vorschläge der Kommission gelten nach wie vor: marktgerechte Bezahlung, Erleichterung des Wechsels zwischen Privatwirtschaft und Staatsdienst sowie verstärkte Weiterbildung und Förderung von Talenten. Kommunale Verwaltungen wie die der Stadt Wien sind zu modernen Dienstleistungsbetrieben geworden, deren MitarbeiterInnen jenen in der Privatwirtschaft an Engagement und Motivation um nichts nachstehen. Das heißt aber auch, dass die Stadt als Arbeitgeberin mit der Privatwirtschaft im →

„Government at a Glance“ (Regierung auf einen Blick)

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (englisch Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD; ist eine Internationale Organisation mit 34 Mitgliedstaaten, die sich der Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Die meisten OECD-Mitglieder gehören zu den Ländern mit hohem Pro-Kopf-Einkommen und gelten als entwickelte Länder. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gibt einmal im Jahr einen Bericht über die Effizienz der öffentlichen Verwaltung ihrer Mitgliedsstaaten heraus. Die ExpertInnen der OECD greifen dazu auf verschiedene Studien, Umfragen und wirtschaftliche Kennzahlen zurück. Dank der in den vergangenen Jahren durchgeführten Reformen im öffentlichen Dienst schneidet Österreich regelmäßig sehr gut ab. Vor allem in den Bereichen Vertrauen und Kundenzufriedenheit.

http://www.oecd.org/gov/GAAG2013_CFS_AUT.pdf

<http://derstandard.at/1381372135173/Staatsapparate-durchleutet-Von-wegen-nur-faule-Beamte>

http://de.wikipedia.org/wiki/Organisation_f%C3%BCr_wirtschaftliche_Zusammenarbeit_und_Entwicklung



Bild: © wikimedia.org

Wettbewerb um die besten Köpfe steht - im „Krieg um Talente“. Bereits heute ist ein Großteil der Bediensteten gut ausgebildet und erwartet zeitgemäße und attraktive Arbeitsbedingungen. Erwartungen, die es zu erfüllen gilt, denn die hohe Qualität des öffentlichen Dienstes kann nur mit qualifizierten und motivierten Bediensteten erhalten werden.

Zukünftige Reformvorhaben sind daran zu messen, ob sie die geeigneten Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung der Bevölkerung auch weiterhin den bestmöglichen Service bieten können!

 norbert.pelzer@wien.gv.at

Bereits heute ist ein Großteil der Bediensteten gut ausgebildet und erwartet zeitgemäße und attraktive Arbeitsbedingungen.

Meinung

OECD-Studie

Schlanke Verwaltung - eine Forderung, die sich in regelmäßigen Abständen in den Medien wiederfindet.

In den letzten Jahren wurde in der öffentlichen Verwaltung der Sparstift angesetzt. Mit der Gießkanne wurde im Öffentlichen Dienst ein Aufnahmestopp verhängt. Unabhängig von Anforderungen und aktueller Arbeitssituation der einzelnen Dienststellen.

Das ist mutwilliges und gedankenloses Kaputtsparen zu Lasten der ArbeitnehmerInnen, aber auch der gesamten Bevölkerung, die unter verringertem Serviceangebot und längeren Wartezeiten leidet.



Foto: © wikimedia.net

Eine anorektische Verwaltung bedeutet eine kranke Verwaltung, die ihren Aufgaben auf Dauer nicht mehr nachkommen kann. Man weiß, dass Magersucht bis zum Tod führen kann. Somit ist nur eine personell starke Verwaltung auch eine gesunde Verwaltung, die den Anforderungen der Zukunft gerecht werden kann.

 felix.steiner@wien.gv.at

Querraunzer



Meine Weihnachtsdepression

Was ich zu Weihnachten mag? Dass es doch hin und wieder Menschen gibt, die sich die Zeit nehmen, nachzudenken: über sich, über das Zusammenleben mit anderen, über Ungerechtigkeiten hier in Österreich und in der Welt. Das gefällt mir! Denn es gibt vieles, was uns beschäftigen sollte. Zum Beispiel die Tatsache, dass alle fünf Sekunden ein Kind unter zehn Jahren verhungert. Es wird ermordet, wie Jean Ziegler, Schweizer Soziologe und Autor des Buches „Wir lassen sie verhungern. Die Massenvernichtung in der Dritten Welt“ sagt, weil es weltweit genug Nahrung gäbe und es nur an der Verteilung hapere.

Eins, zwei, drei, vier, fünf. Wo bleibt unsere Verantwortung als Menschen? Während wir uns hier in Europa wissenschaftlich damit befassen, wie wir Bedürfnisse erzeugen können (Werbewissenschaft, Marketing), um noch mehr Produkte zu verkaufen, gibt es Staaten, in denen Menschen nicht einmal das Notwendigste zum Leben haben. Während wir hier Societymagazine lesen, gibt es anderswo Elend und Tod. Das macht mir Angst!

Unsere Gesellschaft verändert sich: von kritischen, solidarischen BürgerInnen, die sich einst für die Schwächeren in der Gesellschaft eingesetzt haben, hin zu Ego-getriebenen, gierigen Konsummonstern, die Solidarität nicht kennen. Schuld und Verantwortung? Sie gehen auf den weltweiten Handelsrouten verloren oder sind gar nicht erst vorhanden. Nachfragen? Zu unbequem. Denn: Was geht uns die 14-jährige Amita in Bangladesh an, die unsere T-Shirts für 60 Cent in der Stunde näht und weder lesen noch schreiben kann? Ist ja weit weg! Hauptsache billig!



Bild: © wikimedia.org

Stille Nacht ... Ja, Stille, Leere macht sich in mir breit. Wir retten Banken, aber keine Menschen. Ist all das, was wir hier in Europa aufführen, noch menschlich? Und was ist mit den vielen jungen Leuten ohne Job? Jetzt werdet ihr denken: Was ist mit dem Querraunzer los? Eine Weihnachtsdepression oder was? Ja, vielleicht, ein bisschen. Mich ärgert diese Oberflächlichkeit unserer Zeit. Wo sind die DenkerInnen, die hinschauen und nicht wegschauen? Wo sind jene, die sagen: „So geht es nicht mehr weiter“? Gerade uns Gemeindebediensteten darf es nicht egal sein, wie es anderen geht. Wenn Menschen von ihrem Vollzeitjob nicht leben können oder sich krank schuften, dann müssen wir dagegen etwas unternehmen. Weil wir Menschen sind. Weil wir Verantwortung übernehmen und solidarisch sind. Nicht nur zu Weihnachten.

Wendelin

Stadt muss zum Plan A für junge Menschen werden

Warum sich die Stadt als moderne Arbeitgeberin besser positionieren muss und welche Rolle dabei Offenheit und Wertschätzung spielen, erklärt Dr.ⁱⁿ Martina Schmied im Interview.

Von teamwork-Redakteurin Ing.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Karin Zauner

Wie geht es Ihnen in Ihrer neuen Funktion als Personaldirektorin?

Gut! Ich habe diese Aufgabe mit voller Überzeugung angetreten und habe mir diesen Schritt vorher sehr gut überlegt.

Was hat sich für Sie geändert?

Als Mensch habe ich mich hoffentlich nicht geändert. Ich nehme aber wahr, dass Menschen nun anders auf mich zugehen. Das ist ganz normal, weil diese Position auch Macht bedeutet. Das ist mir bewusst, und damit gehe ich sehr sorgsam um. Dass eine Frau eine solche Position bei der Stadt Wien innehat, möchte ich positiv hervorheben.

Der öffentliche Dienst hat in den Medien ein schlechtes Image. Gibt es aus Ihrer Sicht hier einen Handlungsbedarf?

Mit Sicherheit! Unsere Verwaltung hat zwar sehr gute Werte im persönlichen Umgang mit den KundInnen, aber trotzdem häufig ein negatives Image in der Öffentlichkeit. Hier müssen wir sowohl an der Sicht von außen als auch an unserer Corporate Identity arbeiten. Es ist mir sehr wichtig, dass sich unsere MitarbeiterInnen mit der Stadt Wien identifizieren und stolz auf das Ergebnis ihrer täglich erbrachten Leistungen sind.

Warum ist die Stadt zum Teil so defensiv bei der Personalsuche? Man hat nicht den Eindruck, dass der Anspruch besteht, die besten Köpfe in die Stadt zu holen?

Defensiv sind wir nicht. Gerade im Technikbereich suchen wir sehr offensiv insbesondere Frauen. Ich gebe Ihnen Recht: Was wir bis dato nicht ausreichend kommuniziert haben, ist, dass wir die Besten haben wollen. Die Stadt muss der Plan A für junge Menschen sein, nicht der Plan B. Es muss noch stärker ins Bewusstsein kommen, dass wir eine sehr gute, moderne Arbeitgeberin sind und uns ständig weiterentwickeln.

Wie wollen Sie das erreichen?

Wir wollen in Zukunft Verwaltungspraktika anbieten und verstärken in den Ausbau von Traineeprogrammen gehen. Darüber hinaus nutze ich alle Möglichkeiten der Kommunikation, um die

Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin für junge Menschen zu präsentieren. Dabei muss es uns vor allem auch besser gelingen, Menschen mit Zuwanderungshintergrund anzusprechen.

Der Magistratsdirektor hat bei Ihrer Bestellung von einer Unternehmenskultur der Leistungs- und Lernbereitschaft gesprochen. Wie wollen Sie das umsetzen?

Aus dem Vorbild heraus, durch das Kommunizieren und Abholen von Menschen. Wir müssen erkennen, wo die Menschen stehen, und sie begleiten. Was wir noch stärker brauchen, ist Offenheit für das, was kommt. Um diese zu entwickeln, müssen Menschen aber auch wertgeschätzt, anerkannt und wahrgenommen werden.

Sie sehen diesen Kulturwandel stark im Führungsbereich?

Ja, in der Führung, im Vorbildsein. Wir haben mit den DienststellenleiterInnen gemeinsam Führungsgrundsätze erarbeitet, die wir nun auch in die künftigen Anforderungsprofile einarbeiten werden.

Von vielen DienststellenleiterInnen werden Sie vermutlich um neue Dienstposten gefragt. Kein leichtes Thema, in Zeiten des Sparens.

Das ist richtig, aber in Zeiten der Budgetkonsolidierung gibt es keinen allzu großen Spielraum. So müssen wir uns als Stadt

„Arbeiten für Wien liegt mir seit meinem ersten Arbeitstag am Herzen.“

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

Sie meinen, dass die Stadt stärker auf die Zusammensetzung von Teams schauen muss?

Ja, genau. Teams können nur eine Person aufnehmen, wenn sie fähig sind und befähigt werden, sich mit der Person weiterzuentwickeln.

Teams sind ja auch für Wissenstransfer ganz entscheidend ...

Bei Themen und Projekten, die wir Abteilungs- und Geschäftsgruppen-übergreifend behandeln, ergeben sich großartige Gelegenheiten, um Wissen zu transferieren, denn hier kommen Menschen aus verschiedenen Berufen, Hierarchien und Generationen zusammen. Diese Form werden wir künftig noch mehr nutzen.

Sie fordern mehr Kommunikation zwischen den Generationen?

Ja. Oft ist es leider so, dass Junge nicht eingeladen werden, eine neue Sicht einzubringen. So nach dem Motto: Das haben wir immer schon so gemacht. Wir müssen offener werden und zulassen, dass Menschen auch mit ganz neuen Fähigkeiten zu uns kommen.

Wie bringen Sie Menschen dazu, dass sie ihr Wissen weitergeben?

Mit Wertschätzung und Anerkennung. Wenn ich nicht wertschätze, was jemand kann, dann wird er oder sie das Wissen nicht weitergeben. Wir brauchen die Demut zu erkennen, dass wir jeden Tag etwas dazulernen können.

Wie wichtig ist Alltagswissen?

Genauso wichtig wie Fachwissen. Es muss daher Gelegenheiten geben, in denen ein sozialer Wissenstransfer auch passieren kann. Hier ist das richtige Maß zu finden.

Doch viele KollegInnen haben mit sehr schwierigen KundInnen zu tun. Für sie ist es nicht immer leicht, gut gelaunt zu sein.

Ich kenne solche Situationen aus eigener Erfahrung und weiß, wie wichtig es ist, möglichst sachlich und ruhig zu bleiben. Entscheidend ist, dass unsere MitarbeiterInnen auch für schwierige KundInnenkontakte geschult werden, damit sie gesund bleiben und Belastungen aus der Arbeit nicht mit nach Hause nehmen.

Wie wichtig ist Ihnen die Freude an der Arbeit?

Mich trägt sie. Für mich ist sie eine wesentliche Antriebskraft. Ich arbeite seit dem ersten Tag gerne für Wien.

Wie wichtig ist Ihnen Work-Life-Balance?

Sehr wichtig. Ich lasse mich von meinem Job nicht auffressen. Ich gehe ganz bewusst nach Hause und suche meinen Ausgleich. Ich achte darauf, dass auch meine MitarbeiterInnen nicht zu lange im Büro sind, wenn es nicht nötig ist. Auf die Zeit anderer zu achten ist für mich eine Form des Respekts.



Bild: © Media Wien

Kind der „Kreisky-Bildungspolitik“

Dr.ⁱⁿ Martina Schmied (53) ist promovierte Juristin und studierte auch Ethnologie und Arabistik. Sie entstammt einer Arbeiterfamilie aus dem Traisental. Die Politik unter Bundeskanzler Kreisky hat es ihr ermöglicht, in ein Gymnasium zu gehen und später zu studieren. Nach dem Studium arbeitete sie an der juristischen Fakultät der Universität Wien, leitete danach drei Jahre die Islamische Religionspädagogische Akademie und hatte die wissenschaftliche Leitung des „Frauenprojekts Traiskirchen“ inne, bevor sie 2004 zur Stadt Wien kam. In der neu gegründeten MA 17 (Integration und Diversität) baute sie den Bereich „Kinder-Jugend-Schule“ auf, wechselte 2009 in die für Bildung und außerschulische Jugendbetreuung zuständige MA 13 und war dann zwei Jahre im Büro der Geschäftsgruppe Bildung, Jugend, Information und Sport Büroleiter-Stellvertreterin. 2011 wurde sie zur Leiterin der MA 13 bestellt. Seit April 2013 ist sie Bereichsdirektorin für Personal und Revision in der Magistratsdirektion.



„Bad Ischler Dialog“ der SozialpartnerInnen 2013

Im Fokus des Treffens „Bad Ischler Dialog“ der österreichischen SozialpartnerInnen (Wirtschaftskammer, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Landwirtschaftskammer) stand die Jugend als Hoffnungsträgerin der Zukunft.

VertreterInnen all dieser Organisationen diskutierten intensiv und oft kontroversiell. Die Jugendlichen selbst, so zeigte sich, blicken zuversichtlich in die eigene Zukunft, die allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen sehen sie hingegen kritischer.

Qualifikationsanforderungen werden steigen

Unsere Gesellschaft ist aufgrund demografischer Veränderungen im Wandel. Schon ab 2017 wird es mehr 60- bis 64-Jährige (BerufsaussteigerInnen) geben als 20- bis 24-Jährige (BerufseinsteigerInnen).

Der Arbeitsmarkt der Zukunft unterscheidet sich deutlich vom heutigen. Neben einem verstärkten Fachkräftebedarf durch den Strukturwandel werden wissensintensive Wirtschaftssektoren in Zukunft eine größere Rolle spielen. Aber auch bei gering qualifizierten Berufen sind verstärkt Computer- und Fremdsprachenkenntnisse nötig. Das bedingt, dass auch Qualifikationsanforderungen steigen und sich dadurch auch der Bildungssektor verändern muss.

Kinderbildung ist mehr als Kinderbetreuung

Für ÖGB-Vizepräsidentin Sabine Oberhauser beginnt Bildung im Kindergarten. „Es geht nicht mehr nur um ‚warm, satt und sauber‘. Es geht um Kinderbildung, nicht nur um Kinderbetreuung.“ Dr. Jörg Dräger von der Bertelsmann Stiftung betonte in seinem Vortrag, dass der Besuch von Kleinkindergruppen (mit-) entscheidend für den Bildungserfolg und den daraus resultierenden positiven Beschäftigungseffekt ist. Bei Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines Gymnasialbesuches nach Besuch einer Kleinkindergruppe um 55 %. Haben Eltern nur die Hauptschule besucht, zeigt sich dieser Effekt noch deutlicher mit 83 %.

Die SozialpartnerInnen setzen sich für eine Schule der Zukunft ein. Dazu gehört auch der Ausbau ganztägiger Schulformen. Schule soll Grundkompetenzen vermitteln sowie Kreativität unterstützen, um Innovationen zu fördern.

Chancen dürfen nicht vom Geld der Eltern abhängen

Auch die Schulautonomie soll gestärkt werden. Eine verstärkte Durchlässigkeit der Ausbildungswege hat zum Ziel, dass alle 19-



Bild © WKO

Jährigen einen Schul- und Berufsabschluss erlangen können.

„Die Chancen unserer jungen Leute dürfen nicht von der Brieftasche der Eltern abhängen“, meinte AK-Präsident Rudolf Kaske und präsentierte einen Vorschlag der SozialpartnerInnen zur Schulfinanzierung: Mittel- und Ressourcenzuteilung an den Schulen könnten nach sozialen Kriterien erfolgen. Das bedeutet, mehr Geld und Personal in Schulen mit einem hohen Anteil an SchülerInnen mit bildungsfernem Familienhintergrund zu investieren.

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend forderte vor allem mehr betriebliche Lehrstellen und mehr Qualität in der Lehrausbildung. Vor allem soll Lehre und Berufsschule näher zusammengeführt werden, Lehre mit Matura oder Berufsreifeprüfung weiter forciert werden sowie ein besserer Berufseinstieg für Jugendliche mit Migrationshintergrund ermöglicht werden.

Durch gemeinsame Anstrengungen soll es gelingen, den Bildungsstand von Jugendlichen zu heben und Qualifikations- und Berufsabschlussdefizite zu beseitigen, um die Beschäftigungs- und Erwerbschancen für junge Menschen zu verbessern.

Wie werden Überstunden abgegolten? Kann ich mir das aussuchen?



Bild: © Petra Spiola

Leider ist es nicht möglich, sich auszusuchen, in welcher Form Überstunden abgegolten werden. Das liegt im Ermessen der anweisenden Dienststelle.

Die Dienst- und Vertragsbedienstetenordnung besagt dazu Folgendes: Angeordnete Überstunden sind im Verhältnis 1 : 1,5 nach den besoldungsrechtlichen Bestimmungen bzw. in Freizeit auszugleichen. Dasselbe gilt für angeordnete Überstunden, die in der Nacht (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) bzw. an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese werden im Verhältnis 1 : 2 abgegolten.

Eine Kombination aus Freizeit und monetärer Abgeltung ist selbstverständlich auch möglich (z. B.: eine Stunde Freizeitausgleich und ½ Stunde monetäre Bezahlung oder umgekehrt). Ebenso können seit einiger Zeit Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsstunden (Verhältnis 1 : 2) auch ausschließlich in Freizeitausgleich konsumiert werden.

Die Art der Abgeltung hat einerseits budgetäre Gründe, und andererseits ist darauf zu achten, dass der ordentliche Dienstbetrieb aufrechterhalten werden kann. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre FSG-PersonalvertreterInnen.

☎ manfred.obermueller@wien.gv.at

Was bedeutet der RVZG-Wert auf meinem Gehaltsbeleg?



Bild: © Petra Spiola

RVZG ist die Abkürzung des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagengesetzes. Dieses Gesetz regelt die Ansprüche auf die Ruhe- und Versorgungsgenusszulage der Beamten der Bundeshauptstadt Wien, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen. Welche Ihrer Nebengebühren ruhegenussfähig sind, können Sie ganz einfach selbst errechnen. Die Nebengebühren befinden sich auf Ihrem Gehaltsbeleg rechts oben. Den sogenannten RVZG-Wert ersehen Sie auf Ihrem Gehaltsbeleg in der unteren linken Spalte. Dieser Wert kann sich monatlich ändern, da der Wert abhängig von Ihren Nebengebühren ist. Den RVZG-Wert multiplizieren Sie mit 23,1104 (Stand 2013). Dieser Wert wird jährlich valorisiert.

Die Summe, die Sie dabei erhalten, bildet Ihre ruhegenussfähigen Nebengebühren. Beispiel: Eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter hat Nebengebühren in der Höhe von Euro 374,40. Der RVZG-Wert beträgt 13,475. Daher $13,475 \times 23,1104 =$ Euro 311,41. Diese Summe Ihrer Nebengebühren ist anrechenbar für die Höhe ihres Ruhegenusses, die Differenz von Euro 62,99 nicht. Diese Differenz kann sich daher ergeben, da einige Nebengebühren Aufwandsentschädigungen sind wie z.B. Außendienstzulage, Schmutzulage etc. und daher nicht ruhegenussfähig sind.

☎ margit.pollak@wien.gv.at

Was bedeutet MV-Basis auf meinem Gehaltszettel?



Bild: © Petra Spiola

Die MV-Basis betrifft nur Vertragsbedienstete und ist die Grundlage für die Berechnung des Beitrages der Dienstgeberin für die MitarbeiterInnenvorsorge („Abfertigung neu“). Die Stadt Wien bezahlt 1,53 % des jeweils monatlich gebührenden Entgeltes – einschließlich Sonderzahlungen – an die MitarbeiterInnenvorsorgekasse. Die MVK der Stadt Wien ist die VBV-MitarbeiterInnenvorsorgekasse AG. Die MitarbeiterInnenvorsorge ist in einem eigenen Landesgesetz geregelt, dem Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz. Es gilt für Vertragsbedienstete der Gemeinde Wien, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2005 begründet worden ist. Für alle anderen Vertragsbediensteten gelten die alten Abfertigungsbestimmungen nach der Vertragsbedienstetenordnung. Für Leistungen aus der MitarbeiterInnenvorsorge (Abfertigung) gilt grundsätzlich, dass der Abfertigungsanspruch auch im Fall eines Arbeit- bzw. DienstgeberInnenwechsels nicht verloren geht. Der Abfertigungsanspruch besteht direkt gegenüber der MitarbeiterInnenvorsorgekasse. Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach den laufenden monatlichen Beitragsleistungen und wächst kontinuierlich an.

Für weitere Fragen stehen Ihre FSG-PersonalvertreterInnen zur Verfügung!

☎ guenter.unger@wien.gv.at

34. Dienstrechtsnovelle

- was neu ist

Eine Novelle zur Dienst- und Vertragsbedienstetenordnung wurde zwischen Gewerkschaft einerseits sowie Dienstgeberin und der Politik andererseits sozialpartnerschaftlich verhandelt. Sie wird wahrscheinlich zu Jahresbeginn 2014 verlautbart. Einige Veränderungen werden hier näher erläutert.



Bild: © Petra Spiola

Manfred Obermüller
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Zukünftig wird es möglich sein, nach einem längeren (über 50 Tage) Krankenstand für die Dauer von maximal drei Monaten Erleichterungen bei der Dienstverrichtung (z. B. Ausnahme von bestimmten Tätigkeiten, Leichtdienst, Reduktion der Arbeitszeit ...) zu gewähren. Dafür ist eine Empfehlung des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin erforderlich. Auch wenn die notwendigen Vorgangsweisen noch zu definieren sind, ist mit dieser Gesetzesänderung eine Forderung der FSG bezüglich des sanften Wiedereinstiegs nach längerem Krankenstand aus dem letzten „teamwork“ erfüllt. Volle Bezüge und Nebengebühren können trotz Reduktion in Anspruch genommen werden.

Selbstverständlich garantieren wir als FSG, ganz genau darauf zu achten, dass es nicht zu einem Missbrauch kommt, denn wer krank ist, der muss sich auch auskurieren können. Wir sehen es als ersten wichtigen und mutigen Schritt in die richtige Richtung, um unsere Bediensteten vor dem Einfluss jener zu schützen, die die Wirtschaft entfesseln wollen oder unser Land für „abgesandelt“ (© ÖVP) halten.

Berufungen nicht mehr an Dienstrechtssenat

Mit 1. 1. 2014 wird durch die Errichtung des Verwaltungsgerichtes Wien (vormals UVS) unter anderem der Dienstrechtssenat abgelöst. Allfällige Berufungen gegen dienstrechtliche Entscheidungen gehen daher an das Verwaltungsgericht Wien (bei Vertragsbediensteten an das Arbeits- und Sozialgericht). Berufungen gegen Ruhestandsversetzungen haben aber keine aufschiebende Wirkung. Vertragsbedienstete,

die gekündigt bzw. entlassen werden, müssen sich an das Arbeits- und Sozialgericht wenden. Zukünftig wird es dafür nur mehr eine Berufungsfrist von vier Wochen geben. Dies dient zur Sicherstellung, da es bisher keine Fristen gegeben hat.

„Arbeitsunfall“ auch bei Umweg über Kindergarten

Ebenso gibt es eine Klarstellung im Unfallfürsorgegesetz 1967 bezüglich eines Arbeitsunfalles. Er gilt auch dann, wenn ein Unfall auf einem Weg zum oder vom Ort der Dienstverrichtung mit dem Zweck, eine minderjährige Person zu einer Kinderbetreuungseinrichtung, zur Tagesbetreuung, in fremde Obhut oder zu einer Schule zu bringen, passiert.

Urlaubsberechnung bei Teilzeitarbeit

Urlaubsberechnungen bei geändertem Beschäftigungsausmaß wird es zukünftig nur mehr für das jeweilige Kalenderjahr geben, in dem das Ausmaß der Beschäftigung (z. B. von 40 auf 20 Wochenstunden) geändert wird. Bereits bestehende Urlaubsausmaße aus vergangenen Jahren bleiben unberührt. Dies hat nur Auswirkungen auf Bereiche, in denen der Urlaub in Stunden berechnet wird.

Im Detail wenden Sie sich dazu an Ihre FSG-PersonalvertreterInnen.

FSG ist erfolgreich bei Verhandlungen

Selbstverständlich gibt es noch einige andere Neuregelungen, über die wir zukünftig berichten werden. Gemeinsam mit der Dienstgeberin und der Politik ist es uns gelungen, Verbesserungen und Klarstellungen für Sie zu verhandeln. Das zeigt, dass die Sozialpartnerschaft in dieser Stadt ganz klar funktioniert. Auch deshalb ist Wien anders, weil die richtigen Personen das Sagen haben und sich nicht ewig mit tränenreicher Stimme ausgegrenzt fühlen oder entfesseln wollen, sondern gemeinsam gestalten.

„Gemeinsam mit der Dienstgeberin und der Politik ist es uns gelungen, Verbesserungen für Sie zu verhandeln.“

FSG hat gute Fünf-Tages-WG durchgesetzt

Im langen Tauziehen um die Fünf-Tages-WG konnte die FSG alle umstrittenen Punkte erfolgreich abwehren: Keine 40-Stunden-Woche für SozialpädagogInnen im Jahresarbeitszeitmodell, auch kein Jahresarbeitszeitmodell für die 30-Stunden-Kräfte, Schaffung von weiteren 30-Stunden-Posten für SozialpädagogInnen entsprechend dem steigenden Bedarf Rechnung.

Durch dieses neue Betreuungsmodell wird das Angebot der MA 11 erweitert und sollen vor allem weniger Wochenenddienste anfallen. Die WirtschaftshelferInnen werden nicht in die Armutsfalle gedrängt und behalten ihre 40-Stunden-Woche!

Die FSG hat im Vorfeld bewusst auf Information und ruhige Verhandlungen gesetzt und die Ängste der KollegInnen sehr ernst genommen, aber nicht geschürt.

Berufsgesetz für SozialpädagogInnen

Die FSG verhandelt gegenwärtig mit den politisch Verantwortlichen über ein bundesweites Berufsgesetz für SozialarbeiterInnen. Es regelt unter anderem Berufsschutz, Berufsbezeichnungen, Ausbildungseinrichtungen, Anrechnungen ausländischer Ausbildungen sowie Aus- und Fortbildungsstandards zur Qualitätssicherung. Außerdem könnte ein beratendes Gremium dem Sozialminister/Bundeskanzler in Fragen sozialpädagogischer Versorgung, bei Finanzierungsfragen und bei der Forschung zur Seite stehen.

 andreas.walter@wien.gv.at



Bild: © Privat

Andi Walter und das FSG-Team der Sozialpädagogischen Regionen - jetzt auf <https://www.facebook.com/fsg11errunde>

Personelles



Bild: © PID/Schaub-Wälzer

Brigitte Bauer-Sebek, bisher u.a. Stellvertreterin des Landesjugendreferenten, hat nach Dr. Martina Schmied die Leitung der MA 13 übernommen.



Bild: © PID/Schaub-Wälzer

Dipl.-Ing. Andreas Trisko wurde nach Dipl.-Ing. Thomas Madreiter neuer Chef der Planungsabteilung.



Bild: © PID/Alexandra Kromus

Franz Patay übernimmt ab Februar 2014 die Geschäftsführung des Konservatoriums Wien.



Bild: © PID/Christian Fürthner

Dr. Hans Haltmayer, ärztlicher Leiter der Suchthilfe Wien, wurde nach Prof. Dr. Alexander David Beauftragter für Sucht- und Drogenfragen der Stadt Wien.



Rettungseinsätze immer öfter ohne Ärzte

NotfallsanitäterInnen werden noch bessere Ausbildung brauchen!

Lange schon leidet die Wiener Berufsrettung unter akutem Notärztemangel. Die Situation bessert sich nicht, im Gegenteil: Bevorstehende Pensionierungen werden das Problem weiter verschärfen. Derzeit fehlen ca. 20 MedizinerInnen. Gründe sind neben allgemeinem Notärztemangel auch in den anderen Bundesländern vor allem die gegenüber Spitalsärzten zu geringe Entlohnung.

Diese Situation wirkt sich natürlich einsatztaktisch auf das Notfallgeschehen in Wien enorm aus. Zu gewissen Einsätzen wird jetzt im Vorfeld kein Notarzt mehr gemeinsam mit dem Rettungswagen entsandt. Die NotfallsanitäterInnen müssen noch höhere Verantwortung tragen, die früher ÄrztInnen vorbehalten war.

Wenn es so weitergeht, muss für die adäquate präklinische Notfallversorgung die anerkannt hohe Ausbildung der NotfallsanitäterInnen trotz deren mehrjähriger Berufserfahrung über die Vorgaben des Sanitätergesetzes hinaus weiter gesteigert werden. Keinesfalls soll aber der seit 132 Jahren bestehende Notärztliche Rettungsdienst aufgelassen werden. ÄrztInnen können aber wahrscheinlich in Zukunft bloß zu den medizinisch anspruchsvollsten Einsätzen ausfahren.

📧 gerhard.angster@wien.gv.at
📧 erwin.feichtelbauer@wien.gv.at

„Die NotfallsanitäterInnen müssen noch höhere Verantwortung tragen, die früher ÄrztInnen vorbehalten war.“

Wiener Rettungsmuseum

Rechtzeitig zur langen Nacht der Museen im Oktober konnte auch die Wiener Berufsrettung ihr 1992 eingerichtetes „Wiener Rettungsmuseum“ nach völliger Neugestaltung wieder eröffnen. Das Museum befindet sich in den ehemaligen Kutschenstallungen der denkmalgeschützten Rettungsstation Hernalts. Früher hatte hier das Kommunal-Epidemiespital bestanden. Anfang des 20. Jahrhunderts wurde nach einem Umbau eine Sanitätsstation eingerichtet, die 2004 mit der benachbarten Rettungsstation zusammengelegt und zur Rettungsstation in ihrer heutigen Form wurde.

📧 gerhard.angster@wien.gv.at
📧 erwin.feichtelbauer@wien.gv.at

Ort: Rettungsstation Hernalts, 17., Gilmgasse 18
Öffnungszeiten: nach Voranmeldung unter
Telefon (+43 1) 711 19-70072
Fax (+43 1) 711 19-70079
E-Mail: post@ma70.wien.gv.at



Bild: © Wiener Berufsrettung

Eindrucksvoll und anhand von 300 teils einzigartigen Exponaten wird die wechselvolle 130-jährige Geschichte der ältesten Rettungsorganisation Wiens gezeigt: mit historischen Utensilien, Rettungswägen, Uniformen und technischen Geräten.

Trittbrettfahrer haben's nicht verstanden

Mitgliederschwund macht Gewerkschaft schwächer, auch zu Ihren Lasten!

Des brauch i net, kostet nur Geld, und was krieg ich dafür? Die machen ja sowieso nix.

Tatsächlich: Gehaltserhöhungen bekommen auch jene, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind. Mehr Urlaubstage haben die GewerkschafterInnen auch für die erstritten, die sich von den anderen, die brav zahlen, aushalten lassen. Cool: Nichts beitragen und trotzdem profitieren. Und es wird schon nichts passieren, wofür ich den gewerkschaftlichen Rechtsschutz brauchen würde. Vogel Strauß pur. Auszutreten hört sich gut an, so lange nichts eintritt.

Dass die ArbeitgeberInnen nicht unbedingt das Beste für ihre Beschäftigten wollen, könnte sich ja herumgesprochen haben. Über Monate hinweg berichten alljährlich die Medien über die teils harten Auseinandersetzungen über Gehälter, Arbeitszeit und Urlaubsansprüche.

Da sitzen die GewerkschafterInnen ungezählte Stunden den ArbeitgeberInnen gegenüber und verhandeln um Bruchteile von Prozenten. Akustisch geht das unter im Discokrach und dem Kuriositätenkabinett des Teams Stronach (gibt's das eigentlich noch?). Der Milliardär von der anderen Seite des Atlantiks hat

kein Faible für die Gewerkschaften, weil sie ihm zu viel dreinreden könnten. Hierzulande ist das „Dreinreden“ die Zusammenarbeit von Sozialpartnern.

Je schwieriger die wirtschaftliche Situation in Österreich, Europa und auf der ganzen Welt wird, umso mehr wird wieder der Ruf nach einer starken Gewerkschaft und nach Solidarität lauter, auch in der EU. Trotz des Wissens um die Wichtigkeit einer starken Gewerkschaft treten immer wieder KollegInnen aus dieser Gemeinschaft aus. Oft genügt ein kleiner Anlass dafür.

Die Gewerkschaft ist grundsätzlich eine Solidaritätsgemeinschaft. Nur aus dem Wissen heraus, dass sich der Einzelne gegen Ungerechtigkeiten oft nicht oder nur schwer schützen kann, entstand unsere Bewegung. Die heurige Lohnerhöhung wäre ohne die GdG-KMSfB nicht geschehen.

Gerade jetzt, wo der Dienstgeber mit allen Mitteln Budget sparen will, müssen wir als Gewerkschaft immer wieder „Stopp“ rufen, um unsoziale finanzielle Einschnitte zu verhindern. Auch der Versuch, uns immer mehr „gläsern“ zu machen, ist abzuwehren.

 werner.krachler@wien.gv.at

Hohes Niveau bei Gärtnerlehrlingswettbewerb

Im Oktober wurden im Gartenbaumuseum die SiegerInnen des heurigen Gärtnerlehrlingswettbewerbes geehrt. Die jungen KollegInnen hatten ein Blumenbeet zu planen, den Pflanzenbedarf zu ermitteln sowie die Auspflanzung durchzuführen. Auch die Pflege über die ganze Vegetationsperiode hinweg wurde in der Bewertung berücksichtigt. Die Auspflanzungen hatten ein sehr hohes Niveau, das wieder einmal zeigt, dass die jungen KollegInnen hervorragend ausgebildet sind und das Erlernte auch in die Praxis umsetzen können. Die Personalvertretung und Gewerkschaft der Hauptgruppe 1 hat auch heuer wieder Einkaufsgutscheine für die drei Erstplatzierten zur Verfügung gestellt.

 werner.krachler@wien.gv.at



Bild: © Wiener Stadtgärten

Stolz auf die gezeigten Leistungen: (1. Reihe v.l.n.r.): Gewerkschafts-Dienststellenausschussvorsitzender Werner Krachler, Preisträger Lukas Steger und Robert Strasser sowie Sebastian Fasching (nicht im Bild), Lehrlingsbeauftragte Ing.ⁱⁿ Doris Demut, Michaela Fürst, Ausbildungsbeauftragte Ing.ⁱⁿ Mireille Ribolits. 2. Reihe: Betriebsleitungsassistent Richard Zeilinger (rechts im Bild).

Dienststellenausschussvorsitzende



Seine berufliche Karriere bei der Stadt Wien hat er im übel riechenden Orkus der Stadt zwischen teils giftigen Abwässern von Firmen und gebückt, mit der Nase nahe den Inhalten der Klospülungen, verbracht. Beim Kochen zu Hause schätzt **Andreas Langer**, als Dienststellenausschussvorsitzender bei WienKanal zuständig für 600 KollegInnen, das Experimentieren mit dem Duft orientalischer Gewürze. Langer ist gelernter Dreher, hat 1984 als Kanalarbeiter bei der Stadt Wien begonnen und ist seit 1994 Personalvertreter. Weil er den Job von der Pike auf kennt, weiß er auch um die Sorgen seiner KollegInnen bestens Bescheid und hat für sie viele Verbesserungen bei der Sicherheit erreicht. In seiner Freizeit sucht Andreas Langer nicht unbedingt den bequemen Weg, hat als Rucksacktourist in Indien, Venezuela und anderen südamerikanischen Staaten Armut und Kinderarbeit und damit Bescheidenheit abseits der Konsumgesellschaft kennengelernt. Langer steht für schriftliche Vereinbarungen mit der Dienstgeberin und verabscheut Neid, Missgunst und Ausgrenzung. Die positive Neugestaltung der Nebengebühren im Schema I/III freut ihn. Die neue Zertifizierung von WienKanal ist für Langer ein gutes Argument gegen immer wieder aufkochende Privatisierungsschmonzetten.

Seit sie im Alter von 16 im Rahmen eines (einjährigen) Austauschprogramms Amerika besser kennengelernt hat, kann sie sich vorstellen, wie es Zuwandern geht, die auf einmal in fremder Umgebung gelandet sind: Die Sprache, so weiß **Marianne Klepac-Baur**, Vorsitzende des Personalgruppenausschusses für das pädagogische Personal der Stadt Wien, prägt die Gedankenwelt von Hiesigen und Neankömmlingen. Ins ungewohnte Denken hineinzuwachsen ist deshalb dementsprechend schwer. In „ihrem“ Personalgruppenausschuss „L“ werden gemeinsame Probleme von KollegInnen aus MA 10, 56 und 13 behandelt und Änderungsvorschläge entwickelt. „Wennst matschkern kannst, kannst du auch mitarbeiten“ brachte ihr den Einstieg in Gewerkschafts- und Personalvertretungsarbeit. Sie will, dass „trotz Rationalisierung die Humanisierung nicht zur kurz kommt“. Interessiert hat sie schon immer, warum etwas so ist, wie es ist - und ob es Alternativen gegeben hätte. Klepac-Baur: „Der Mensch ist ein Wert an sich, nicht nur seine Leistung.“ Unzufrieden ist sie mit dem Missverhältnis zwischen Kindergartenausbau und Personalausstattung. Damit würden Bildungschancen vertan: „KindergartenpädagogInnen streuen den Samen für die künftige Entwicklung der Kinder.“

„Meine beiden Kinder sind mein schönster Lebensinhalt“, schwärmt Personalgruppenausschussvorsitzender für C, D1, D, E1 und E-Bedienstete **Michael Witzmann**: „Sie sind privat mein größter Erfolg im Leben.“ Beachtlich ist aber auch sein beruflicher Werdegang, der ihn vom Lehrling zum Werkmeister bei der Baupolizei über Referententätigkeiten im Büro für Sofortmaßnahmen in der MD zum Organisationsreferenten und Sportbeauftragten in der HG 1 der Gewerkschaft führte. Das Wort vom Glück des Tüchtigen hat hier sicher seine Berechtigung: „Qualität fällt irgendwann einmal auf und bietet die Chance, interessante Jobs angeboten zu bekommen“, gibt er engagierten KollegInnen mit. Während seines Blauhelm-Einsatzes in Zypern ist der damals 22-Jährige gereift und hat erkannt, dass „Dinge oft nicht so sind, wie sie zu sein scheinen.“ Das hilft ihm, überlegt zu entscheiden. Vorbilder sind ihm Menschen, die „durch Leistung, Wissen und Persönlichkeit präsent sind und die keine Allüren brauchen.“ Als Personalvertreter lebt er nach dem Zitat eines seiner Lieblingsautoren - Erich Kästner: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“ An seinen „wirklichen Freunden“ mag Michael Witzmann, dass es sich anfühlt, als sei nur ein Tag vergangen, auch wenn er sie länger nicht sieht oder hört.

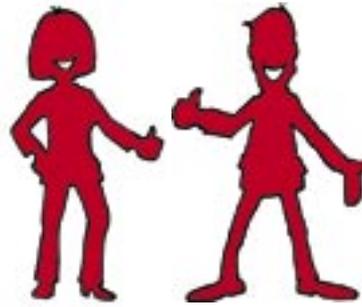
im Porträt



Alle Bilder: © Richard Andraschko

Auf seiner Uniformbluse steht schlicht „Lehrer“. Dass er als „Waschler“ (Fahrzeugwäscher) begonnen, dass er dann alle nur erdenklichen Ausbildungen und Prüfungen (samt Hubschrauber-Kopilotenlizenz) absolviert hat, verbirgt sich hinter dem ersten Blick. Für **Erwin Feichtelbauer**, neuer Dienststellenausschussvorsitzender bei der Wiener Berufsrettung, sind Ehrlichkeit und Toleranz wichtige Eigenschaften. Heute kann er nicht zuletzt stolz darauf sein, entscheidend am Aufbau der Rettungsakademie mitgewirkt zu haben und Mitherausgeber des 700-Seiten-Standardwerks „Handbuch für Notfall- und Rettungssanitäter“ zu sein. Als Zehnjähriger wurde er durch die Tschechienkrise traumatisiert und hat deshalb, damals noch ungewöhnlich, den Wehrdienst verweigert. Dennoch leistete er später als Sanitäter zwei Monate Dienst in einer Bundesheereinheit im Iran. Sein Facebook-Profil zielt ein Blick aufs Kaunertal. Hohe Berge, Almen, aber auch die Südsteiermark mag er einfach gerne. Sorge macht dem Dienststellenausschussvorsitzenden, dass das lange versprochene neue Gehaltsschema für den Rettungsdienst noch immer aussteht und dass sich die Politik zwar mit den Spitzenleistungen der Wiener Berufsrettung brüstet, bei Gehältern, Personalausstattung und weiterer Ausbildung aber auf der Bremse steht.

✉ teamwork@andraschko.at



Vorsicht: Altruismus kann ansteckend sein!

Eine ansteckende Krankheit ist unangenehm oder schlimm, eine ansteckende gute Eigenschaft nicht.

Durch Rücksicht auf andere gekennzeichnete Denk- und Handlungsweise, Selbstlosigkeit“, erklärt der Duden den Begriff Altruismus. Wikipedia füllt eine endlos lange Webseite mit der Definition. PersonalvertreterInnen, Behinderten- und Gewerkschaftsvertrauenspersonen haben das, was dahintersteht – DA zu sein für Menschen, die's brauchen – ganz selbstverständlich zum Teil ihres Lebens gemacht.

Es gehört schon eine gute Portion konstruktiver Gutmütigkeit dazu, zwischen eigentlich belanglosem Jammern und dringendem Handlungsbedarf immer den richtigen Weg zu finden. Zur rechten Zeit die richtigen Worte zu formulieren. Über die entscheidenden Details des Dienstrechts Auskunft geben zu können. Erklären zu können, warum es gut ist, dass es die Interessenvertretungen gibt und was sie – als Personal- oder Behindertenvertretung bzw. gewerkschaftliche Vertrauensperson – für die KollegInnen erreichen können. Und was günstige Urlaube oder Rechtsschutz in dienstlichen Angelegenheiten wert sind.

Matschkern kann jeder, zupacken sollte jeder

In zahlreichen der letzten „teamwork“-Ausgaben haben Sie über KollegInnen gelesen, die mit ihren Teams große Erfolge verbuchen können, und entdeckt, dass sie Menschen wie du und ich sind. Irgendwann haben sie

sich entschlossen, das, was zu tun ist, selbst in die Hand zu nehmen. Sich nicht in die große Gruppe der „Matschkerer“ einzureihen, die nichts bewegen, sondern lieber dort tätig zu werden, wo KollegInnen etwas davon haben.

Die FSG freut sich über viele neue KandidatInnen bei den um den 16. Mai stattfindenden Wahlen für Gewerkschaft, Personalvertretung und Behindertenvertrauenspersonen.

michael.kerschbaumer@wien.gv.at

Sind Sie

- mutig?
- lösungsorientiert?
- selbstständig?
- konfliktfähig?
- selbstbewusst?
- positiv denkend?
- zukunftsorientiert?

Wenn Sie diese Fragen mit „ja“ beantworten können und Ihnen Loyalität, Solidarität und Engagement wichtig sind: Sprechen Sie doch einfach mit Ihren Dienststellenausschussvorsitzenden (www.fsg-hg1.at/wir-fuer-sie/der-direkte-draht/), lassen Sie sich erzählen, **welch umfangreiches Rüstzeug Sie für Ihre Arbeit bekommen (die sich nicht auf dem Gehaltszettel niederschlägt) - und warum es geschieht ist, für die FSG zu kandieren.**



Wie viel **Kontrolle** braucht der Mensch?

Zu viel Kontrolle konterkariert Engagement und Identifikation der MitarbeiterInnen.

Heutzutage wird alles kontrolliert und dokumentiert. Die eigentlichen Aufgaben bleiben teilweise auf der Strecke. Sind Führungskräfte wirklich davon überzeugt, dass MitarbeiterInnen permanent kontrolliert und gemanagt werden müssen? Das Problem ist, dass Manager ihren Kontrollwahn auf alles und jeden anwenden. Sie sehen den Menschen nur als Sache und Kostenfaktor. In Wirklichkeit übersehen sie den wahren Wert ihrer MitarbeiterInnen und das Potenzial, das in ihnen steckt. Was ist die Folge? Eigenständigkeit, Motivation und Identifikation mit dem Arbeitsplatz gehen verloren. Statt die eigenen Fähigkeiten auszuspielen, verlässt man sich auf Befehle „von oben“.

Das Zurückziehen der MitarbeiterInnen auf die Einhaltung von Vorschriften und die penible Einhaltung von Vorgaben veranlasst Vorgesetzte oft, noch mehr zu kontrollieren. Diese Kultur der wechselseitigen Abhängigkeit ist so verankert, dass kaum jemand mehr Verantwortung übernimmt.

Ziel einer Unternehmensführung kann nicht sein, demotivierte und frustrierte MitarbeiterInnen zu schaffen. Es kann doch nur darum gehen, verantwortungsvolle, begeisterte und zufriedene MitarbeiterInnen zu haben. Denn diese sind das wahre Kapital eines Unternehmens.

Frei nach John Gardner: „Die meisten kränkelnden Organisationen haben eine funktionelle Blindheit für ihre eigenen Mängel entwickelt. Dass sie nicht gesund werden, liegt nicht daran, dass sie ihre Probleme nicht lösen können, sondern daran, dass sie ihre Probleme nicht sehen können.“

📧 walter.krammer@wien.gv.at
📧 manfred.paleczek@wien.gv.at

„Zufriedene, selbstständige MitarbeiterInnen sind das Kapital des Unternehmens.“

Die FSG fragt nach Ihrem **Arbeitsdruck**

Die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen des Dienststellenausschusses „Schulwarte/Schulwartinnen“ führt eine Umfrage zum Thema Arbeitsdruck durch.

- Wir wollen deine persönlichen Empfindungen kennenlernen.
- Wir wollen wissen,
 - was dich belastet;
 - erfahren, was dir fehlt;
 - hören was du brauchst;
 - erkunden, wer als Person Druck auf dich ausübt;
 - ob Deine Arbeitsbedingungen so sind, dass du alle deine Tätigkeiten/Aufgaben so ausführen kannst, wie du es dir vorstellst;
 - ob Arbeiten verlangt werden, die nicht im Tätigkeitsprofil stehen;
 - ob die Dienstbeurteilung korrekt durchgeführt wurde.

Die Fragen wurden gemeinsam mit SozialwissenschaftlerInnen erarbeitet, die auch die Auswertung der Umfrage durchführen. Das Ergebnis der Umfrage gewinnt an Wert und Gewicht durch die Teilnahme aller KollegInnen, die diese Umfrage als Möglichkeit wahrnehmen, anonym ihre Meinungen und Befindlichkeiten mitzuteilen.

„Repräsentativen Ergebnissen“ (da werden mitunter nur 50 Personen befragt), die von bezahlten Meinungsforschungsinstituten vorgestellt werden, wird oft nicht vertraut: Wer freut sich über welche Ergebnisse? Wir aber fragen alle KollegInnen und wollen unbeeinflusste Ergebnisse.

Die Auswertung wird der Dienstgeberin präsentiert, die dadurch gefordert sein wird, auf allfällige durch die Umfrage aufgezeigte Missstände zu reagieren und diese nachhaltig zu beseitigen.

Über das Ergebnis der Umfrage „Thema Arbeitsdruck“ werden wir allen KollegInnen ausführlich berichten.

📧 walter.krammer@wien.gv.at
📧 manfred.paleczek@wien.gv.at

Die Umfrageformulare sowie die Rückkuverts werden an alle KollegInnen persönlich übergeben. Einsendeschluss für die Rückkuverts ist der 31. Dezember 2013.

Top und Flop

Jahresrückblick der Hauptgruppe 1.
Was ist uns heuer gelungen, war also top?
Welche Themen waren heuer unerfreulich,
also ein Flop?



- 35 Euro Lohnerhöhung in Wien
- Besoldungsreform wurde gestartet
- Technikerzulagen vereint
- Dienstordnungsnovelle, Vertragsbedienstetenordnungsnovelle
- Berufliches Eingliederungsmanagement
- FSG Café & FSG Clubbing sind gut besucht!
- Neues Ausbildungskonzept für KindergärtnerInnen
- Sportliche Aktivitäten und Veranstaltungen auf dem KSV-Platz
- Abordnung statt Zuweisung bei ParkraumüberwacherInnen
- Abordnung statt Zuweisung bei MA 15 / Entwicklungsdiagnostik und MA 67/KPZ



- Lohnabschluss im Bund: Nulllohnrunde!
- Verlust des Homogenitätsprinzips bei den Lohnverhandlungen
- FPÖ stimmt gegen den Nebengebührenkatalog 2013
- Parkraumbewirtschaftung und Auswirkungen auf MitarbeiterInnen
- Elektronische Jobbörse
- Verkehrskonzept Mariahilfer Straße und Auswirkung auf Bedienstete

karin.zauner@wien.gv.at



Drei Berufsgruppen in den Wiener Kindergärten

Weil es zu wenig PädagogInnen gibt, brauchen wir Pädagogische AssistentInnen.

Wie bereits bei den Teildienststellenversammlungen im Herbst 2012 angekündigt, gibt es jetzt von ganz offizieller Seite – nämlich von unserem Stadtrat Christian Oxonitsch – das OK, eine dritte Berufsgruppe in den Wiener Kindergärten zu implementieren. Faktisch hatte es unsere Pädagogischen AssistentInnen ja bereits gegeben. Nun können wir bei den Verhandlungen über neue Gehaltsschemata bei Assistentinnen, LeiterInnen, SonderkindergartenpädagogInnen sowie AssistentInnen auch gleich ein eigenes Schema für Pädagogische AssistentInnen berücksichtigen.

Dass PädagogInnen fehlen, ist seit Jahren bekannt, und daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern. Dieses Problem hat nicht nur die Stadt Wien, sondern haben auch alle privaten Träger.

Um fundierte Entscheidungshilfen für die neue Berufsgruppe der Pädagogischen AssistentInnen gewinnen zu können, haben wir uns untereinander, mit Politik, Gewerkschaft, BetriebsrätInnen und natürlich auch unserer Dienstgeberin vernetzt. Und tatsächlich Verständnis für Anstellung und Ausbildung der neuen Berufsgruppe gewonnen. Es ist uns allen klar, dass die Umsetzung noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, weil dazu notwendige Vorarbeiten zu leisten sind (z. B.: Gesetzesänderungen, Schulausbildungen, Abklären von Rahmenbedingungen, Aus- und Umschulungen ...). Den Wegweiser in die richtige Richtung haben wir aber bereits aufgestellt.

ursula.brandner@wien.gv.at

„Dass PädagogInnen fehlen, ist seit Jahren bekannt, und daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern.“

Wiener Wohnen will noch zufriedener KundInnen



Für mehr KundInnenzufriedenheit wurde die Organisation von Wiener Wohnen in einem weitreichenden Analyseprozess durchleuchtet, Verbesserungspotenzial ermittelt, neue Lösungsstrategien erarbeitet und passende Maßnahmen dazu abgeleitet.

Dabei stehen die sozialen Rahmenbedingungen der MieterInnen im Vordergrund. „Wiener Wohnen“ will seine Dienstleistungen aber auch an den Grundsätzen von Effektivität und Effizienz ausrichten. Seit September stellt Wiener Wohnen die Organisationsstrukturen um. Künftig wird die Verwaltungsfläche von Wien in vier Gebietsteile gegliedert, statt wie bisher in neun. Die KundInnen werden künftig von definierten KundenmanagerInnen betreut werden. Sie sind die zentralen Ansprechpersonen und ihre Hauptaufgabe ist die Kommunikation mit den MieterInnen. Bis zur Eröffnung des neuen zentralen Kundenservicecenters (3., Guglgasse) Ende 2014 bleiben die bestehenden Kundendienstzentren örtlich bestehen, die Gebietsteilstruktur betrifft somit grundsätzlich die Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens.

 josef.putz@wien.gv.at

Leserbrief

Leser Alois H. begrüßt, dass „teamwork“ auch „Leistbares Wohnen“ beleuchtet. Er wurde zwischen 2005 und 2011 mit einer Kostensteigerung von 24,52 % für seine WOGEM-Wohnung konfrontiert, also deutlich mehr als die in „teamwork“ 2/2013 auf Seite 6 genannten „moderaten 13 Prozent“ im gemeinnützigen Wohnbau.

„Mein Wunsch wäre“, schreibt H., „dass die Gewerkschaft die Zweckbindung der Wohnbauförderung und die Forcierung des Wohnbaus noch öfter und stärker thematisiert und von den Politikern einfordert, damit Wohnen für Personen mit ‚nur‘ durchschnittlichen Einkommen wieder zumindest halbwegs leistbar wird.“



„Wir sind Bewegung.“

Fotowettbewerb der Hauptgruppe 1.



Motiv der Fotos kann alles sein, was die TeilnehmerInnen mit unserem Slogan „Wir sind Bewegung.“ assoziieren. Von einer Jury werden die eingesandten Bilder nach Aussage, Kreativität und Technik bewertet. Die EinsenderInnen der sechs besten Fotos werden mit Preisen ausgezeichnet.

Der erste Preis ist eine **CANON EOS 1100D mit 18-55mm + 75-300 III DC** Objektiven.



Der zweite bis sechste Preis ist jeweils eine **SONY DSC-W730 (inkl. 8 GB Speicherkarte und Schutztasche)**.



Die Preisübergabe findet beim

After-Work-Clubbing
am **Dienstag, den 29. April 2014**

in der Volkshalle im Wiener Rathaus statt.

Teilnahmebedingungen

Für die Teilnahme am Fotowettbewerb der Hauptgruppe 1 gelten die folgenden Bedingungen:

- Das Thema des Wettbewerbs lautet „Wir sind Bewegung.“
- Durch die Einsendung eines Fotos für den Wettbewerb werden die Teilnahmebedingungen anerkannt.
- Alle Einsendungen müssen frei von Ansprüchen und Rechten Dritter sein.
- Die Hauptgruppe 1 behält sich das Recht vor, die eingesandten Fotos in jeder Form in Zusammenhang mit dem Fotowettbewerb zu veröffentlichen.
- Einsendeschluss ist der 31. März 2014. Die Fotos zum Wettbewerb müssen bis zu diesem Termin im Büro der Hauptgruppe 1 eingelangt sein.
- Die Einsendung muss per E-Mail (Fotos als .JPG, maximale Größe 5 MB) an fsg@hg1.wien.gv.at erfolgen.
- Teilnahmeberechtigt sind nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien.
- Die GewinnerInnen werden schriftlich (per E-Mail) verständigt.
- Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Wir sind Bewegung. Hauptgruppe 1

Neues Heim - Glück allein?

Nun sitzen Sie in Ihren neuen vier Wänden, erschöpft, aber glücklich. Nur etwas schmälert dieses Gefühl - ein unzufriedenes, rebellierendes Kind.

Lange hat es gedauert, bis das neue Zuhause endlich bezogen werden konnte. Viel Stress, Ärger und so manche Sorgen, auch Entbehrungen waren in der Vorbereitung damit verbunden. Trotz schönerer, größerer Räumlichkeiten und vielleicht auch noch eines Gartens freut sich Ihr Kind nicht darüber, sondern trotz.

Was könnte der Grund für dieses „undankbare“ Verhalten ihres Kindes sein? Schon die Vorbereitungen, die notwendigen Umbauarbeiten und der zeitintensive und aufwendige Umzug bringen mit sich, dass teilweise nicht mehr Ihr Kind, sondern die neue Wohnung im Zentrum Ihres Zeitmanagements steht. Kinder vermissen in dieser Zeit oft die Zuwendung und das Interesse ihrer Eltern, fühlen sich gegenüber dem neuen Wohnprojekt zurückgesetzt. Auffälliges Verhalten ist oft die Folge, weil Kinder versuchen, wieder in den Mittelpunkt zu rücken.

Beziehen Sie Ihr Kind in die Planungen ein

Was tun? Beziehen Sie Ihr Kind in das Projekt mit ein, ja machen Sie den Umzug auch zum Projekt Ihres Kindes. Je nach Alter der Kinder können sie in Planung und Umsetzung eingebunden werden. Das kann von der Auswahl der Wandfarbe und des Teppichs im Kinderzimmer über die Auswahl von Möbel bis zur gemeinsamen Hausplanung am PC gehen.

Vorfreude ist die schönste Freude. Nützen Sie die Motivation durch die gemeinsame Freude am neuen Heim.

Identifikation durch Mitarbeit: Geben Sie Ihrem Kind das Gefühl, dass seine Unterstützung für Sie große Hilfe bedeutet und sehr wichtig ist. Durch die altersentsprechende Mitarbeit am neuen Zuhause entsteht bei Ihrem Kind auch das Gefühl von „seinem“ neuen Daheim.

„Es ist wichtig, dass Ihr Kind ihm viel bedeutende Gegenstände, lieb gewonnene Spielsachen, Kleinmöbel, Bilder, Lampen und Ähnliches mit in das neue Zuhause nehmen kann.“



Sicherheit durch Klarheit: Was wird sich durch den Umzug für Ihr Kind ändern? Worauf muss es künftig verzichten, was wird sich positiv verändern?

Es ist wichtig, dass Ihr Kind ihm viel bedeutende Gegenstände, lieb gewonnene Spielsachen, Kleinmöbel, Bilder, Lampen und Ähnliches mit in das neue Zuhause nehmen kann. Planen Sie gemeinsam die Integration in die neue Umgebung! Bei der Entscheidung, was im alten Heim zurückgelassen werden muss, beziehen Sie Ihr Kind bitte wieder ein. Vielleicht schenkt es ja einige Dinge guten Freunden.

Vor dem Neustart Zeit zum Abschiednehmen

Oft ist mit einem Wohnortwechsel auch der Verlust von wichtigen Bezugspersonen wie KindergartenpädagogInnen oder LehrerInnen verbunden. Auch FreundInnen machen den Umzug meist nicht mit. Dieser bevorstehende Verlust von lieb gewonnenen und wichtigen Menschen kann Ängste und Widerstand gegen das Umzugsprojekt erzeugen. Manchmal sind sogar Aggressionen gegen die Eltern mit diesen Sorgen der Kinder verbunden. Verständnis und Mitgefühl für die Situation Ihres Kindes sind die richtigen Antworten auf diese oft schwierige Situation.

Zeit zum Abschiednehmen in Kindergarten und Schule, von Nachbarskindern und anderen Personen ist dabei sehr wichtig, damit ein Start in der neuen Umgebung auch gut gelingen kann. Dort steht die Integration in neue Bezugssysteme am Programm. Einladungen von Kindern aus der neuen Nachbarschaft, Schule oder Kindergarten werden dabei sicherlich helfen, dass sich Ihr Kind in der neuen Umgebung wohlfühlt.

Hightech für Orthopädie der „Hera“

Vorzüge der navigationsgestützten Kniechirurgie stehen nicht nur ausgewählten, sondern allen PatientInnen zur Verfügung.

Seit der Wiedereröffnung des Operationstrakts im fünften Stock des Sanatoriums HERA besitzt die Abteilung für Orthopädie einen digitalen Operationssaal auf dem neuesten Stand der Technik. So können die orthopädischen ChirurgInnen z. B. direkt auf die Bilder der ebenfalls neuen digitalen Röntgenanlage des Hauses zugreifen. Dank digitaler OP-Planung und modernster minimalinvasiver Verfahren können die PatientInnen der Orthopädie rasch schmerzfreie Mobilität wiedererlangen. Durch die Präzision computerunterstützter Eingriffe wird die volle Beweglichkeit der zuvor schmerzenden Gelenke beschleunigt.

Die Abteilung für Orthopädie deckt das Standardrepertoire der orthopädischen Chirurgie ab. Hier sind insbesondere Hüft- und Kniegelenkersatz zu nennen, weiters die Fußchirurgie und arthroskopische Operationen am Kniegelenk. Eingriffe an der Schulter inklusive Endoprothesen werden ebenso selbstverständlich wie an Handgelenk und Fingern geboten.

PatientInnen der Orthopädie stehen bei ihrem Ambulanzbesuch auch gänzlich neu adaptierte Räume im Erdgeschoß zur Verfügung. Die neu errichtete Bettenstation „Asklepios“ im 4. Stock trägt ihren Namen nach dem griechischen Gott der Heilkunst. Nach dieser Modernisierung ist in der „Hera“ bestmögliche Betreuung orthopädischer PatientInnen durch ein hoch motiviertes Team in einem Spital mit dem Charakter eines Sanatoriums und technischer Hightechausstattung sichergestellt.

Prim. Univ.-Prof. Dr. Erich Fellingner



Bild: © Privat

(V.l.n.r.): OA. Dr. Alexander Grübl, OÄⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beatrice Hanslik-Schnabel, Prim. Univ.-Prof. Dr. Erich Fellingner und OA Dr. Hermann Wiesauer verhelfen rasch zu schmerzfreier Mobilität.



Verlockungen im Griff: Rumkugel oder Windgebäck

Greifen Sie doch zu Lebkuchen statt zu Vanillekipferln! Zehn Vanillekipferl haben etwa die gleichen Kalorien wie eine Tafel Schokolade. Aniskekse oder unglasierte Lebkuchen hingegen sind fettarm, machen früher satt und liefern rund ein Drittel weniger Kalorien. Als Glasur eignen sich gehackte Nüsse, Mohn oder Marmeladeverzierungen. Nicht zu empfehlen sind dicke Schoko-, Zucker- oder Punschglasuren.

Ein fettarmer Lichtblick auf dem Weihnachtsbaum ist Windgebäck auf Basis von Eischäum. Es liefert zwar jede Menge Zucker, ist jedoch fettfrei. Damit haben Sie bessere Karten verglichen mit fett- und alkoholhaltigen Keksen. Fett liefert, dicht gefolgt vom Alkohol, die meisten Kalorien. So schlagen sich ein Gramm Fett mit 9 kcal, Alkohol mit 7 kcal und Eiweiß sowie Kohlenhydrate (Zucker) mit je 4 kcal zu B(a)uche. Dass man beim Genuss eines einfachen Mürbteigekses rund die Hälfte als Fett zu sich nimmt, wird selten bedacht (siehe Tabelle), ganz zu schweigen von einer Schokoglasur.

Neben der Verwendung von Halbfettmargarine kann in vielen Keksrezepten ein Teil des Fettes (maximal ein Drittel) sehr gut durch Topfen oder Joghurt, Zucker ohne Geschmackseinbußen teilweise durch Gewürze wie Vanille oder Anis ersetzt werden. Alternative: flüssiger Süßstoff.

Mag. Larissa Grünwald
www.larissagruewald.net/

Sorte	Kalorien/Stk.	% Fett
Marzipankartoffel (13 g)	67 kcal	53 %
Mürbteigekes (10 g)	58 kcal	55 %
Vanillekipferl (12 g)	53 kcal	51 %
Butterkekse (10 g)	48 kcal	43 %
Kokosbuserl (10 g)	31 kcal	41 %
Rumkugel (10 g)	41 kcal	22 %
Lebkuchen (15 g)	33 kcal	18 %
Aniskekse (10 g)	30 kcal	8 %
Windgebäck (9 g)	21 kcal	0 %

AnalytikerInnen und IdeenbringerInnen



Im Auftrag der GdG-KMSfB hat das Bildungsreferat den Lehrgang für „Gewerkschaftliche ProjektbegleiterInnen“ veranstaltet.

Nach dem ersten einjährigen Kursus erhielten die AbsolventInnen kürzlich ihre Abschlusszertifikate. Inzwischen können sie auf erste Erfolge zurückblicken. „Gewerkschaftliche ProjektbegleiterInnen“ unterstützen PersonalvertreterInnen als AnalytikerInnen und IdeenbringerInnen. Sie sind mitverantwortlich für die Projektierung von Veranstaltungen. Die aktive Umsetzung erfolgt ausschließlich mit der Personalvertretung oder dem örtlichen Betriebsrat.

Kein Wochenende war zu schade fürs Lernen

Zielgruppe der Ausbildung waren PersonalvertreterInnen und BetriebsrätInnen aus der Region Ost (Wien, Niederösterreich,



Burgenland). Erfreulicherweise konnten wir auch drei PersonalvertreterInnen der Hauptgruppe 1 dafür gewinnen, an dieser qualitativ hochwertigen Ausbildung teilzunehmen. Engagement war gefragt, denn schließlich fand die Ausbildung ausschließlich an Wochenenden statt. Gemeinsam mit unserem Projektpartner, dem BFI Wien, ist uns optimale Wissensvermittlung gelungen. Neue Perspektiven konnten in diese Ausbildung einfließen. „Schwächen erkennen – Stärken ausbauen“ stand zu einem großen Teil im Mittelpunkt der Arbeit.

Die FunktionärInnen genossen eine bedarfszentrierte Ausbildung, die sie durch – um Sozialkompetenzen bereicherte – wirtschaftliche Fertigkeiten auf verantwortungsgewusstes Handeln gegenüber der Dienstgeberin und den MitarbeiterInnen ihres Teams optimal vorbereitet.

VermittlerInnen zwischen „oben“ & „unten“

Die Kompetenztrainings waren als modulare, aufeinander aufbauende Seminarreihe angelegt. Führung erfordert zusätzlich zum Wissen im jeweiligen Fachgebiet ja vor allem auch soziale-, personale- und Handlungskompetenz. Die TeilnehmerInnen erwarben die Fähigkeit, ergebnisorientiert mit anderen zu kooperieren, Vorhaben zu realisieren und Handlungsspielräume zu erweitern. Neben profundem Wissen über Führungsmethoden und -stile, Kommunikation, Teamarbeit und -motivation ist insbesondere das Erkennen und Annehmen der eigenen Verantwortung als „Gewerkschaftlicher Projektbegleiter“ essenziell. Als VermittlerInnen zwischen „oben“ und „unten“ stehen die ProjektbegleiterInnen täglich vor großen Herausforderungen und müssen bei zum Teil widersprüchlichen Erwartungen der Teams für jede Seite eine Win-win-Situation gestalten.

Umsetzen der Theorie in der Praxis

Bei der Vermittlung der Inhalte ging es um die praktische Umsetzung von theoretischem Wissen. Die KollegInnen mussten bereits während des Lehrgangs das Erlernete mit konkreten Maßnahmen umsetzen.

Dabei entstanden die Projekte „Wir bewegen“, „SOS – Save Our Staff“ und „MASH!“. Damit konnte die Europäische Bürgerinitiative „right2water“ in Österreich erfolgreich mitgestaltet werden. Gemeinsam mit den HG 1-Frauen richtete „MASH!“ den „Equal Pay Day“ aus. Die Integration in die tägliche Gewerkschaftsarbeit ist der letzte jetzt noch ausstehende Schritt für die „Gewerkschaftlichen ProjektbegleiterInnen“.

guenter.unger@wien.gv.at

Team gewerkschaftliche ProjektbegleiterInnen

Frauenarmut: Seit Oktober gratis gehackelt

Frauen, die finanzielle Sorgen haben und täglich kämpfen müssen, um ihren Alltag bewältigen können, gibt es tatsächlich. Zwar haben Frauen die gleichen Chancen wie Männer und sollten dabei auch gleich viel verdienen. Doch das ist nach wie vor in großem Maße eine Illusion, wie sich beim heurigen Equal Pay Day in Österreich am 8. Oktober ein weiteres Mal zeigte.

Der Vergleich der Einkommen von Frauen und Männern für gleiche Arbeit macht offensichtlich, dass die „Evas“ seit Oktober bis zum Jahresende gratis werken. Und diese Hochrechnung bezieht Teilzeitjobs nicht einmal ein. Höchste Zeit also, die Scheuklappen abzulegen und endlich für Gerechtigkeit zu sorgen. (Was im öffentlichen Dienst durch die Einreihung in bestimmte Bezügegruppen objektiviert ist, wollen private Unternehmen meist nicht einmal diskutieren.)

Karitative Berufe sind mehr als einen Bettel wert

Frauen entscheiden sich oft „freiwillig“ für schlechter bezahlte Berufe, weil sie zum Beispiel Beruf und Familie unter einen Hut bringen müssen. Das Einkommen als Teilzeitkraft reicht aber kaum für eine Person. Kommen noch Versorgungspflichten für Kinder dazu, wird die Bewältigung des täglichen Lebens schwierig. Das Armutsrisiko ist für alle Alleinerzieherinnen deutlich größer. Frauen akzeptieren zugunsten der unbezahlten Betreuung von Kindern und der Pflege naher Angehöriger ein deutlich geringeres Lebens Einkommen.

Arbeit an sich muss neu bewertet werden. Solange die Arbeit eines Mechanikers mehr einbringt als jene an Menschen, dürfen wir nicht aufhören, darauf aufmerksam zu machen.

✉ regina.mueller@wien.gv.at

„Das Einkommen als Teilzeitkraft reicht aber kaum für eine Person.“



Bild: © Nikolaus Borbely

Auf „Facebook“ entdeckt

Eine ältere Frau will ihre Pension beantragen: „Erst hab ich meine vier Kinder großgezogen, dann die drei Enkel, dann hab ich mich um Obdachlose und Arme gekümmert und schließlich meinen alten Vater bis zuletzt gepflegt.“

Die schlüssige Antwort: „Sie haben also nichts gearbeitet.“

Mash-SOS

Gewerkschaftliche Aktionsgruppe der GdG-KMSfB, um wichtige Themen näher an die Bevölkerung zu bringen: „Aktionismus, der bewegt, informiert und sensibilisiert.“

<https://www.facebook.com/mash.sos>

Interviews zum „Equal Pay Day“

Mit Regina Müller, Elisabeth Kromus und Norbert Pelzer im Wiener Stadtfernsehen OKTO:

<http://www.okto.at/arbeitswelten/11356/20131024>

Einkommensbericht 2013

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html> • Einkommensbericht 2013 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Equal Pay Day

<http://www.equalpayday.at/>
<http://frauen.spoe.at/equal-pay-day>

Lehrlinge an die Macht - AK Wahl 11.-24.3.2014

Die Lehre liegt voll im Trend. Der Arbeitsmarkt schreit förmlich nach gut ausgebildeten Fachkräften. Deswegen ist es umso wichtiger, Lehrlinge und ihre Ausbildung zu fördern. Das heißt auch, Lehrstellen zu schaffen und zu erhalten. Bei der Wiener Lehrlingsoffensive geht es genau darum. Es werden Betriebe gefördert, die Lehrlinge aufnehmen, und öffentliche Aufträge an Betriebe vergeben, die Lehrlinge ausbilden. Wir haben das Glück, gerade mitten in der Lehre zu stecken oder sie erfolgreich abgeschlossen zu haben. Um es auch den nächsten Generationen zu ermöglichen, müssen wir dafür gemeinsam kämpfen. Du willst die Wiener Lehrlingsoffensive erhalten – dann unterstütze die AK-Wahl 2014 vom 11. bis 24. März mit deiner Stimme!

Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen

Personalvertretung/Betriebsrat und Gewerkschaft sind die Vertretung von Bediensteten gegenüber der Arbeit-/Dienstgeberin. Personalvertretung/Betriebsrat/Behindertenvertretung kümmern sich um die unmittelbaren Anliegen von Bediensteten und die Einhaltung der MitarbeiterInnenrechte. Die Gewerkschaft ist u. a. für Gehalts- (Kollektivvertrags-)verhandlungen und Rechtsschutz zuständig. Personalvertretung und Gewerkschafts- sowie Behindertenvertrauenspersonen wurden bisher alle vier Jahre gewählt, künftig alle fünf Jahre.

Die nächste Wahl findet im Mai 2014 statt.

Die gesetzliche Personalvertretung ist neben der freiwilligen Gewerkschaftsvertretung ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Vertretung in der Hauptgruppe 1. Besonders durch die gute Zusammenarbeit der GdG-KMSfB Jugendabteilung, von Jugendvertrauenspersonen und Personalvertretung kann sichergestellt werden, dass die jungen KollegInnen in ihren wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Bereichen optimal vertreten werden.

☎ nicole.tuschak@wien.gv.at
☎ patricia.katsulis@wien.gv.at

- **PersonalvertreterInnen/Gewerkschaftsvertrauenspersonen:**
www.fsg-hg1.at/wir-fuer-sie/der-direkte-draht
- **Behindertenvertretung**
www.behindertenvertretungstadiwien.com/Behindertenvertrauenspersonen.html
<http://goo.gl/xUwKNL>



Bild: © delirium clemens

Das war's: Blaue Flecken und Nudelsiebe

Die Nationalratswahl 2013 endete mit Verlusten für SPÖ und ÖVP, einem Plus für die Grünen, zwei neuen Parteien, einem parlamentarischen Aus für das BZÖ und dem Jackpot für die FPÖ.

Was bedeutet das für uns?!

- Im Parlament ist ein Onkel vertreten, der kurz nach der Wahl schon wieder das Geld zurückverlangt, das er in seine eigene Partei investiert hat.
- Ein Parlamentarier sitzt dort, der auf seinem Führerscheinfoto ein Nudelsieb auf dem Kopf trägt.
- Blaue Augen haben zwar viel von Nächstenliebe geredet, aber nur sogenannte „echte“ ÖsterreicherInnen gemeint.
- Abgeordnete behaupten: Durch Überstunden gehen Millionen an Steuern verloren – also gebt dem Volk einen Zwölf-Stunden-Arbeitstag und macht die Reichen noch reicher.
- Gleichberechtigung ist ab sofort ein No-Go.
- Die größte Wählergruppe waren die Nichtwähler.
- Verlust von Stimmen gab's bei denen, die sich für Arbeiter und ArbeiterInnen stark machen.

Nein, das ist kein Staat der Zukunft. Es ist „Zurück in die Vergangenheit“. Stillstand statt Fortschritt. Der Ausgang dieser Wahl hat uns gezeigt, dass es noch wichtiger als von manchen vermutet ist, wählen zu gehen. Nicht aus Protest, sondern aus Überzeugung. Wir müssen die Personen unterstützen, die für uns kämpfen. Oder willst du in fünf Jahren aufwachen und von einem Nudelsieb regiert werden?!

☎ nicole.tuschak@wien.gv.at
☎ patricia.katsulis@wien.gv.at

Österreichtag: Auf Besuch im Paralleluniversum

Der 17. Österreichtag des Vereins zur Förderung der Anliegen behinderter Menschen setzte sich im September mit „unterschiedlichen Ansprüchen und Wahrnehmungen im gleichen Raum zur gleichen Zeit“ auseinander.

Mag. Anton Neuber verdeutlichte Folgendes: Sich selbst bewusst zu machen, dass jeder Mensch in seinem eigenen und ganz persönlichen Erlebnisuniversum lebt, könne helfen, einander besser zu verstehen und den gegenseitigen Respekt zu fördern. Wiens Behindertensprecher Gerhard-Norbert Ludwig kritisierte, dass gerade Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen mehr oder weniger stark ausgegrenzt, benachteiligt oder ausgeschlossen würden. Besonders im Erwerbsleben seien spezielle Maßnahmen notwendig, um die extrem hohe Arbeitslosenrate zu senken: „Es ist daher dringend erforderlich, allen Menschen einen barrierefreien Zugang zum Leben zu schaffen.“

Mag. Alexandra Mayer fragte, wie flexibel die österreichische Bildungslandschaft bzw. die Menschen im Alltag seien. Dr. Alfred Brader berichtete, dass Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen mit der Schaffung der verlängerten Lehre auch der Berufschulbesuch ermöglicht werde. Es gebe für BerufsschullehrerInnen einen eigenen Lehrgang der integrativen Berufspädagogik. DDr. Johann Alexander Regner, Facharzt für Orthopädie und orthopädische Chirurgie, ist seit drei Jahren auf einen Rollstuhl angewiesen und erlebte selbst, wie schwierig es war, weiterhin als Arzt tätig zu sein. A.o. Univ.-Prof. Dr. Klaus Miesenberger sagte, dass seit 20 Jahren die Wünsche und Anforderungen an die Universität bekannt seien und noch immer großer Handlungsbedarf bestünde.

📧 gerhard.ludwig@wien.gv.at

📧 gerda.stubenbauer-schehswendter@wien.gv.at



Bild: © Privat

(v.l.n.r.): Wiens Behindertensprecher Gerhard-Norbert Ludwig, Dr. Georg Fraberger (Ehrenpräsidium) sowie Mag. Trude Breit und Mag. Matthias Stadler (Organisationskomitee)

Kündigung nur innerhalb vier Wochen bekämpfbar

Alle DienstnehmerInnen sind unter bestimmten gesetzlichen Bestimmungen kündbar. Gegen Kündigungsschreiben mit Zustellnachweis (RSb, RSa, Einschreiben) von der MA 2 sind Rechtsmittel möglich: Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 33/2013, wird neuerlich geändert:

- Im § 42 wird angefügt: „(10) Eine Kündigung nach Abs. 1 ist innerhalb von vier Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht anzufechten.“
- §§ 43 Abs. 7 und 48 Abs. 4 entfallen.
- Im § 45 wird folgender Absatz angefügt: „(6) Eine Entlassung nach Abs. 1 ist innerhalb von vier Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht anzufechten.“

📧 gerhard.ludwig@wien.gv.at

Unser Rat: Nehmen Sie, wenn Ihnen eine Kündigung zugestellt wird, sofort eine Rechtsberatung (Gewerkschaft, Arbeits- und Sozialgericht, Rechtsanwaltskammer oder Rechtsanwalt) in Anspruch, damit Ihre Interessen gewahrt werden. Leider enthält das Kündigungsschreiben keine diesbezügliche Rechtsmittelbelehrung.



Keine Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die UNO hat kürzlich nach einer Prüfung entsprechend der Behindertenrechtskonvention 58 Handlungsempfehlungen an Österreich ausgesprochen. Dazu gehören z. B. Anstrengungen samt bewusstseinsbildender Kampagnen, um ein positives Bild von Menschen mit Behinderung zu schaffen. Die Menschen mit Behinderung erwarten sich daher eine umgehende Beseitigung der vom Komitee festgestellten Mängel durch die Politik. Seit der Ratifizierung sind schon fünf Jahre erfolglos verstrichen. Es ist höchste Zeit, dass die zuständigen Stellen aktiv werden.

📧 gerhard.ludwig@wien.gv.at



**Kultur- und Sportvereinigung
der Wiener Gemeindebediensteten**

Rustenschacherallee 3-5
1020 Wien
office@ksv-wien.at
www.ksv-wien.at



**Violetter wurde
Sportbeauftragter der HG1**

Mangelnde Nähe zum Sport, im Speziellen zur „Austria“, kann dem neuen Sportbeauftragten der HG1 wohl niemand nachsagen. Die Verbundenheit zu seinem Fußballliebling umgibt Michael Witzmann wie ein veilchenblaues Aerosol, das sich über alles in seiner Umgebung gelegt hat. Kürzlich hat Witzmann, bei der HG1 auch Organisationsreferent und damit für Veranstaltungen zuständig, die Verantwortung für viele neue Ideen übernommen, die schon bald auf dem KSV-Platz im Prater sichtbar werden (einiges davon hatten „teamwork“-LeserInnen bei einer kürzlich stattgefundenen Umfrage angeregt). Einen „neuen Besen“ wird der Nachfolger des über Jahrzehnte verdienten Hans Nessler nicht brauchen, aber einen frischen Wind bringt jeder Neue in seinen Job mit, der wie Witzmann bekannt dafür ist, alles, was er anpackt, mit Verve und verlässlich umzusetzen. Viel Erfolg, Michl Witzmann!



Bild: © Lena Kammerer

**6. Tennislandesmeisterschaft
der GdG-KMSfB**

Im September fand auf der KSV-Sportanlage der HG1 die 6. Tennislandesmeisterschaft der GdG-KMSfB statt. GdG-KMSfB-Vorsitzender Ing. Christian Meidlinger eröffnete die Veranstaltung bei herrlichem Spätsommerwetter. Die Siegerehrung erfolgte durch den Bundessportreferenten Walter Bauer sowie den Sportbeauftragten der HG 1 Michael Witzmann, die beide den TeilnehmerInnen aller Wiener Hauptgruppen großes Lob für die Fairness und Disziplin aussprachen. Für die HG 1 wurde Florian Böhm (MA 68) Landesmeister in der Kategorie Herren/Jahrgang 1964 und jünger.

Weitere Platzierungen:

- 3. Platz: Herbert Nowacek (MA 68) Herren/Jahrgang 1963 bis 1954,
- 3. Platz: Dagmar Fröschl (MBA 1/8) Damen/Jahrgang bis 1954 und jünger sowie mit ihrem Partner den
- 2. Platz im Doppelbewerb,
- 3. Platz: Elisabeth Kolbinger (MA 10) Damen/Jahrgang 1973 und älter.

.....
www.ksv-wien.at - Sportzentrum - HG 1-Sport
.....

Tennishalle neu

Unser Tennishalle erstrahlt mit ihren beiden Sandplätzen in neuem Glanz, da das Dach und die Lüftungsanlage erneuert wurden. Die Saison ist seit 7. Oktober 2013 wieder eröffnet und endet am 6. April 2014. Danach stehen Ihnen wieder unsere Outdoorplätze zur Verfügung. Buchungen unter Tel.: 01/720 84 91



**Start der Magistrats-Fußball-
meisterschaft (Kleinfeld)**

Nach einer Ausschreibung verstärken vier neue Teams das Starterfeld für die Saison 2013/2014. Nun spielen im Zeitraum von September 2013 bis Juni 2014 insgesamt neun Teams auf unserer KSV-Sportanlage um den Meistertitel.

 michael.witzmann@wien.gv.at

Bild: © Michael Witzmann

21. Mannschaftsmeisterschaft Tennis der HG1

Die 21. Tennismannschaftsmeisterschaft der Hauptgruppe 1 ging mit der Siegerehrung durch KSV-Obmann und HG1-Vorsitzenden-Stellvertreter Michael Kerschbaumer auf dem KSV-Platz zu Ende.

- | | |
|------------|----------------------------|
| 1. Klasse: | 1. Platz: Feuerwehr 3 |
| | 2. Platz: MA 2 und |
| | 3. Platz: MA 14 |
| 2. Klasse: | 1. Platz: MA 6/1 |
| | 2. Platz: Stadtplanung und |
| | 3. Platz: MA 2/2 |
| 3. Klasse: | 1. Platz SCT |
| | 2. Platz OWS |
| | 3. Platz Topspinner |

Wer Lust hat nächste Saison mit einer Mannschaft (mind. 2 SpielerInnen) teilzunehmen, kann diese bis 14. März 2014 unter office@ksv-wien.at anmelden.

22. TT-Weihnachtsturnier der Hauptgruppe 1

Ebenfalls im November wurde das 22. Tischtennis-Weihnachtsturnier der HG 1 in der TT-Halle des WAT-Kaisermühlen ausgetragen. 34 StarterInnen lieferten sich spannende Wettkämpfe. Gerhard Bauer und seinen HelferInnen gebührt Dank für die tolle Organisation und Abwicklung des Turnieres.

330 KollegInnen beim Energie-Businessrun

Beim „Wien Energie Business Run 2013“ im September nahmen mit finanzieller Unterstützung der Hauptgruppe 1 insgesamt 330 KollegInnen in den Disziplinen Laufen oder Nordic Walking teil. Das Wetter meinte es sehr gut mit der Veranstaltung, und somit konnte die 4,1 km lange Strecke bei hervorragenden Bedingungen bewältigt werden. Auch bei der Startnummern- und Chipausgabe am Nachmittag vor Ort waren nur strahlende Gesichter zu sehen. Wir gratulieren allen erfolgreichen TeilnehmerInnen!

Ergebnisse und Bilder:

<http://www.fsg-hg1.at/news/archiv/details/article/businessrun-2013/>

13. Eisstock-Bundesmeisterschaft

In Linz wurde im November die bereits 13. Eisstock-Bundesmeisterschaft der GdG-KMSfB ausgetragen. 32 Mannschaften aus acht Bundesländern boten zwei Tage Leistungen auf hohem Niveau. Die Spannung und Entscheidung über Sieg und Niederlage war bis zur letzten Minute aufrecht.

Die Mannschaft der HG 1 spielte bis zum Schluss um einen Platz im Vorderfeld und belegte schlussendlich den stolzen 5. Rang. Im Zielwettbewerb der Mannschaft belegte unser Team sogar den Platz 3. Ing. Christian Meidlinger, Vorsitzender der GdG-KMSfB, ließ es sich nicht nehmen, bei der Siegerehrung persönlich die Pokale zu überreichen.



Bild: © GdG-Zentrale

(v.l.n.r.): Norbert Haudum (OÖ GdG-Landesvorsitzender), Ing. Heinz Hummel (MA 37), Peter Schliefelner (MA 68), Ing. Günter Unger (MA 28), Siegfried Hutter und Ing. Christian Meidlinger.

Für Ihren Kalender

3. Schitag am Samstag, 15. Februar

Die HG1 veranstaltet wieder in der Skiarena Lammeralm-Langenwang (Stmk) einen Schitag mit freiem Schifahren. Wer möchte, kann auch einen Durchgang eines „Riesentorlaufes auf Zeit“ mitfahren. Diese Zeitmessung wird auch als Grundlage für die Entsendung zu den nächsten Schibundesmeisterschaften 2015 herangezogen.

17. Feuerwehrlauf am Samstag, 5. April

Die HG 1 unterstützt finanziell die Teilnahme von 300 LäuferInnen beim nächsten Feuerwehrlauf. Laufdistancen sind 5, 10 oder 15 km.

Sommerferien: Kinder- und Jugend-Tenniscamp

7. bis 11. Juli und 25. bis 29. August
www.ksv-wien.at/de/sportzentrum/jugendcamps/tennis/tenniscamps-2014/

GewerkschaftsjubilarInnen- ehrung vom 11. Nov. 2013

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Hauptgruppe 1 bedankte sich bei einem Festakt im Festsaal des Wiener Rathauses am 11.11.2013 bei all jenen die bereits 25 und 40 Jahre Mitglied der Gewerkschaft sind. Bei einem Großteil der 786 Jubilarinnen und Jubilare die heuer zu ehren waren, konnten sich die Festredner Norbert Pelzer – Vorsitzender der Hauptgruppe 1 und Ing. Christian Meidlinger – Vorsitzender der GdG-KMSfB persönlich für ihre Treue bedanken. Die Ansprachen wurden durch einen hohen Vertreter der Stadtpolitik, Herrn Stadtrat Christian Oxonitsch abgerundet. Als Zeichen der Wertschätzung für die täglich erbrachten Leistungen der Kolleginnen und Kollegen ist die Teilnahme des höchsten dienstlichen Vertreters, Herrn Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner einzuordnen. Am Höhepunkt der Veranstaltung wurden alle Anwesenden von Magic Christian und seinen magischen Freunden regelrecht verzaubert.

✉ michael.witzmann@wien.gv.at



Arkadengespräche mit Norbert Pelzer

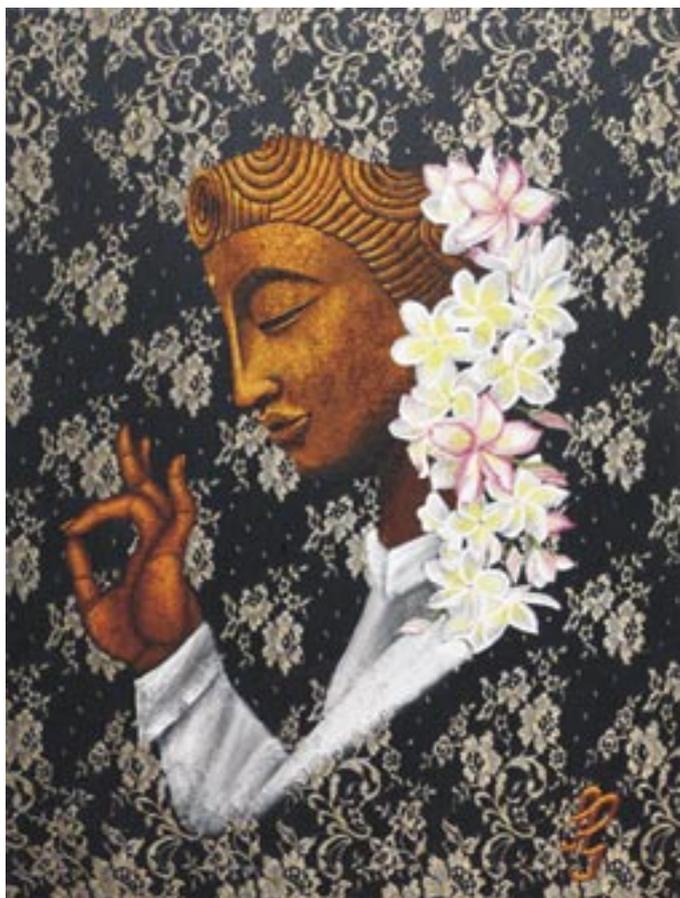
Die Hauptgruppe 1 und ihr Vorsitzender Norbert Pelzer luden am 19. November zum bereits fünften Mal zu „Punsch, heißen Maroni und brennenden Themen“ in den Arkadenhof des Wiener Rathauses.

Rund 1100 Kolleginnen und Kollegen nutzten die Gelegenheit, um mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gewerkschaft und der Personalvertretung über aktuelle Themen und Anliegen zu diskutieren. Auch heuer wurde vom Kreativclub der HG 1 ein Weihnachtsmarkt organisiert. Der Gesamterlös dieser Veranstaltung von über 4.400,- Euro wird in Not geratenen Kolleginnen und Kollegen zu Gute kommen.

Norbert Pelzers Resümee zu Veranstaltungsende: Der Abend hat wieder einmal bewiesen, dass persönliche Gespräche zum wichtigsten Rüstzeug für Personalvertreter und Gewerkschafter gehören. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen für Ihre Spenden und Ihre Solidarität. Danke auch für das zahlreiche Erscheinen von Mandataren der Wiener Stadtpolitik allen voran Bürgermeister Dr. Michael Häupl.

Weitere Fotos der Arkadengespräche finden Sie auf unserer Homepage www.hg1.at





„Balinese Dreams“ - Mag.^a Sandra Gröblinger, KA
goldener Spitzenstoff, partieller Pointilismus, 80 x 60 cm,
sandra.groeblinger@wien.gv.at

MAGISTRART

Das Podium für Kunst & Können im Wiener Magistrat

Wir 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 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



„Abendröte“ - Markus Seirer, MA 55
Acryl auf Leinwand, 60 x 100 cm, markus.seirer@wien.gv.at



„Schulwarteball“

Samstag, 8. März 2014, 20:00 Uhr (Einlass: 19:00 Uhr)
im Haus der Begegnung Liesing
1230 Wien, Liesinger Platz 3
Kartenreservierung bei:
Sonnleitner Heribert unter der Tel.Nr.:0676 4041204
oder per E-Mail: heribert.sonnleitner@chello.at



Bild: © HG 1

Die ganz vorzügliche und höchst beklagenswerte Tragödie von Romeo und Julia

Eine schöne Geschichte: über die Liebe. So eine brutale Geschichte: über das Verbot, zu lieben und zu leben. So eine traurige Geschichte: über den Mut, alles zu wagen, um alles zu verlieren. Ein Haus – zwei Häuser. Wer bringt die beiden zusammen? Zwei Herzen, die sich einfach nicht trennen lassen. So ein junges, schönes Paar! Romeo und Julia verlieben sich ineinander, was keinem gefällt. Die Fehde der Familien ist so alt. Die Gefühle der beiden so frisch. „Haut doch ab! Seiner Liebe so sicher war sich noch keiner je zuvor.“ Ein paar Tränen – drei Tropfen Blut – ein einziger Tropfen Gift, zu viel. Michaela Obertscheider inszeniert William Shakespeares Meisterwerk gemeinsam mit ihrem musikalischen Ensemble Imp:Art. Zutaten: Blut, Schweiß, Tränen, eine Portion Poesie und die maßlose Übertreibung der Gefühle.

Ort: Theater Akzent, 4., Argentinierstraße 37
Termin: 24. Jänner, 19 Uhr
Infos: www.akzent.at

Wien entdeckt das Meer

Um 1880 war das Fischerdorf Abbazia (Opatija) noch unbekannt, 20 Jahre später gehörten der planmäßig angelegte Kurort und seine Nachbarorte an der „österreichischen Riviera“ zu den erfolgreichsten Tourismuszielen der Monarchie. Am Beispiel von Adriaorten wie Abbazia, Porto Rose (Portorož), Grado oder der Insel Brioni (Brijuni) erzählt die Ausstellung über die von Wien ausgehende touristische „Kolonisierung“ der kroatischen und dalmatinischen Küste. Viele Hotels, Kurhäuser und Strandpromenaden wurden von Wien aus geplant und finanziert, Wiener Künstler entdeckten in den spektakulären Küstenlandschaften lohnende Motive. Mit dem aufkommenden Badetourismus um 1900 wurde Grado dank seiner kinderfreundlichen Sandstrände berühmt. Die Küste und das Meer wurden zu beliebten Kunstmotiven. Nicht nur Tourismus und Kunst sind Themen der Ausstellung, sondern auch die von Wien ausgehende naturkundliche und ethnografische Erforschung der „ärmsten Region der Monarchie“.

Ort: Wien Museum, 4., Karlsplatz 8

Ausstellung bis 30. März 2014, Dienstag bis Sonntag und Feiertag 10 bis 18 Uhr, Eintritt: Erwachsene 8 Euro, Kinder und Jugendliche unter 19 Jahren: freier Eintritt!

Infos: www.wienmuseum.at

Lucian Freud

Das Kunsthistorische Museum Wien zeigt erstmals in Österreich eine Ausstellung mit Werken des britischen Malers Lucian Freud (1922 – 2011). Der Enkel des Psychoanalytikers Sigmund Freud gilt als einer der bedeutendsten figurativen Maler des 20. und 21. Jahrhunderts.

Mit 43 seiner wichtigsten Werke gibt die Ausstellung einen prägnanten Einblick in Freuds beinahe 70-jährige Schaffenszeit: von einem Selbstporträt aus dem Jahre 1943 bis hin zu seinem letzten, unvollendeten Gemälde, das sich zum Zeitpunkt seines Todes im Juli 2011 in seinem Atelier befand. Die Ausstellung umfasst eine Reihe unterschiedlicher Genres: Porträts von Mitgliedern seiner Familie, engen Freundinnen und Freunden, Ehefrauen und Geliebten, Nachbarinnen und Nachbarn, Künstlerkolleginnen und -kollegen, AristokratInnen, aber auch von Angehörigen der Arbeiterklasse, ferner Stillleben und Landschaften. In der Ausstellung ist auch ein speziell in Auftrag gegebener 15 Minuten langer Film zu sehen: mit Bildern, die in Wien zum ersten Mal gezeigt werden.

Ort: Kunsthistorisches Museum Wien, 1., Maria-Theresien-Platz
Ausstellung bis 6. Jänner 2014, Dienstag bis Sonntag 10 bis 18 Uhr, Donnerstag 10 bis 21 Uhr
Eintritt: Erwachsene 14 Euro, Kinder und Jugendliche unter 19 Jahren: freier Eintritt!



Bild: © The Lucian Freud Archive



„... mit sozialpolitischen Erwägungen“

Arbeiterkammern, wie sie die demokratische Republik 1920/21 schuf, waren „zu Kaisers Zeiten“ aus unterschiedlichen Gründen nicht durchsetzbar. Einen Teil der ihnen zugedachten Aufgaben übernahm das Arbeitsstatistische Amt im Handelsministerium. Denn die Arbeiterbewegung hatte sich zu einem politischen Faktor entwickelt, und der Staat wünschte sich Informationen zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter und Arbeiterinnen ohne den Filter der Unternehmerinteressen. Die politische Begleitung der Studien erfolgte „sozialpartnerschaftlich“ in einem „Arbeitsbeirat“, der auch Gesetzesentwürfe ausarbeitete – erstmals unter gleichberechtigter Mitwirkung von Gewerkschaften. Das Buch ist eine Reise zu den Wurzeln von Arbeiterkammer, des Sozialministeriums und der Sozialpartnerschaft.

Brigitte Pellar, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 2013, 380 Seiten, € 38, ISBN 978-3-7035-1526-2

Whistleblowing und Arbeitsrecht

Wikileaks, Vatileaks, Edward Snowden – Whistleblowing wird heute viel diskutiert und gewinnt auch in großen Unternehmen an Bedeutung. Experte Alexander Mülle beantwortet in seinem Buch „Whistleblowing und Arbeitsrecht“ auf 144 Seiten wichtige Fragen zu dem Thema aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. Wie lässt sich Whistleblowing definieren und welche Aspekte sind aus arbeitsrechtlicher Perspektive von Bedeutung? Existieren bereits Schutzbestimmungen für Whistleblower im österreichischen Arbeitsrecht, und wie sind diese hinsichtlich ihrer Schutzwirkung zu bewerten? Ein Werk mit wertvollen Tipps für alle Bediensteten.

Alexander Mülle, ÖGB Verlag 2013, 144 Seiten, € 29,90, ISBN: 978-3-7035-1632-0

Mein Lieblingslokal

Das Vorstadtbeisl zum **Selitsch**

Typisches Wiener Beisl mit vielfältiger Speisenauswahl.

In Stadlau – mit bequemer U2-Anbindung (Haltestelle Stadlau) – kann beim „Selitsch“ auf sehr gutem Niveau bei großzügig bemessenen Speisen geschlemmt werden.

Die aktuell angebotenen gebackenen Steinpilze ließen keine Wünsche offen, und der Wiener Rindfleischteiler (ein Tafelspitz) konnte alle Erwartungen erfüllen. Das Fleisch aus Gasen in der Oststeiermark war zart und genau auf dem Punkt, der Apfelfkren konnte mich besonders überzeugen. Die Mittagsmenüs und sonstigen Tagesangebote sind hinsichtlich Preis-Leistung top. Ich bin mir sicher, dass alle anderen angebotenen Speisen den Test ebenfalls souverän bestanden hätten – die Nachspeisen klangen zwar verlockend, konnten aber leider nicht mehr gekostet werden. In jedem Fall empfehle ich die rechtzeitige Reservierung eines Tisches: Beim Eintreffen kurz vor 12 Uhr war das Lokal bereits sehr gut besucht. Die Abstimmung beim Servierpersonal ist noch verbesserungsbedürftig, trotz voll besetzten Lokals wurde aber immer freundlich bedient.

 gerhard.heczko@wien.gv.at

**Montag geschlossen; Mittwoch, Sonntag, Feiertag 10 bis 15 Uhr
Dienstag, Donnerstag, Freitag, Samstag 10 bis 23 Uhr
Tel.: (01) 282 32 73, www.vorstadtbeisl-selitsch.at**



Bild: © Richard Andraschko

Bewertung

Küche	31 (von 35)	Keller	7 (von 10)
Service	12 (von 15)	Atmosphäre	14 (von 15)
Preis/Wert	19 (von 20)	Familie	4 (von 5)

Insgesamt 87 Punkte (von 100 möglichen)

Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft

Gekreuztes Worträtsel

Treue Vierbeiner

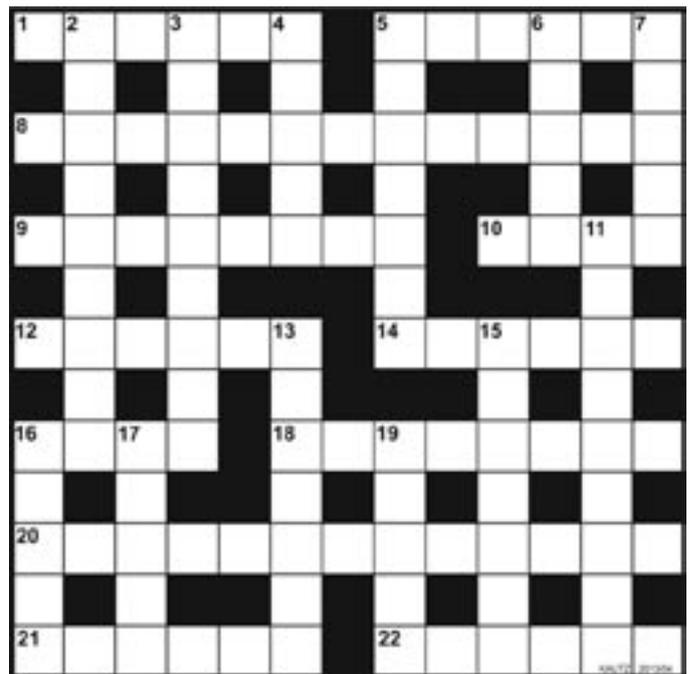
Ein sonniger Wintertag treibt Hund und Herrchen vor die Türe. Da in Wien ausreichend Hundezonen eingerichtet sind, verwundert es nicht, dass in einer solchen gleich sechs Hunde brav nebeneinander sitzen. Versuchen Sie nun anhand der Hinweise herauszufinden, welcher Hund wo sitzt und wie sein Besitzer mit Vor- und Nachnamen heißt.

- Der Nachname des Besitzers vom Hund auf Platz 3 lautet Flossak.
- Der Hund von Roistul befindet sich entweder direkt links vom Hund von Theobald und direkt rechts von Hassibo, oder umgekehrt.
- Massimo sitzt nicht ganz rechts.
- Bingham ist Dietrichs Hund. Bingham sitzt entweder direkt links oder direkt rechts vom Hund von Lonschin.
- Aristof ist der Hund von Brechrez; direkt rechts von ihm sitzt der Hund von Grumsebl.
- Der Hund von Jakob Klevar hat eine gerade Positionskennziffer. Er heißt nicht Lunquart.
- Samuels Hund sitzt irgendwo rechts von Alberts Hund und irgendwo links von Ricardos Hund.
- Wischky sitzt auf Platz 1.

Hundenamen: Aristof, Bingham, Hassibo, Lunquart, Massimo, Wischky

Vornamen Besitzer: Albert, Dietrich, Jakob, Ricardo, Samuel, Theobald

Nachnamen Besitzer: Brechrez, Flossak, Grumsebl, Klevar, Lonschin, Roistul



Waagrecht: 1 schriftl. Recht 5 Paarungszeit 8 spannende Lektüre 9 Naturtrieb 10 Feuerkröte 12 bitter, sarkastisch 14 Teil des Bruches 16 engl. Stern 18 Monolog, Einzelvortrag 20 Turngerät 21 aufbinden, locker machen 22 afrik. Raubtier, Aasfresser

Senkrecht: 2 achtbar, untadelig 3 Rechercheur, Privatdetektiv 4 Erdstrich, Gebiet (Mz.) 5 ungar. Name des Plattensees 6 lat. Name 7 Dreschboden 11 Arbeitsverhältnis auflösen 13 der Tag vor heute 15 buddh. Heilsziel 16 österr. Karikaturist († 2003) 17 Figur in „Die Fledermaus“ 19 schlaff, träge

LINKS



RECHTS



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

oder bei unserer Hotline Telefonnummer
05 0100 16600 E-Mail:
finanzpartner@erstebank.at

Vermischtes

Die Schnüffler von der Feuerwehr

Bei der Rettungshundemeisterschaft in den Niederlanden errang die Staffel der Wiener Berufsfeuerwehr den 1. Platz (Bild: Peter Schüler mit Dora). Magdalena Koczera erzielte mit Dakar den 2. Platz. 126 Hunde aus 20 Nationen waren gegeneinander angetreten.



Bild: © MA 68

Aus KÜSt wurde VHS-Zentrale

Im Gebäude der ehemaligen Kinderübernahmestelle in der Lustkandlgasse wurde jetzt die Zentrale der Wiener Volkshochschulen eingerichtet.

Unter den Fußballern blubbern Fäkalien

Wiens derzeit größtes Kanalbauprojekt mit einem neuen Speicherbecken und zwei Transportkanälen entsteht derzeit unter dem Sportplatz an der Simmeringer Haidestraße 10. Die 30 Millionen Euro teuren unterirdischen Bauwerke haben ein Fassungsvermögen von mehr als 34 Millionen Liter Regenwasser. Sie sollen Schutz bei künftigen Starkregenereignissen bieten und sind Teil einer eines Tages insgesamt 86 Millionen Liter Regenwasser fassenden Speicherkette im und um den 11. Bezirk.

Auflösung von Seite 32:

Waagrecht: 1 GESETZ 5 BRUNFT 8 KRIMINALROMAN 9 INSTINKT 10 UNKE 12 GALLIG 14 NENNER
16 STAR 18 SOLORENDE 20 KLETTTERSTANGE 21 LOESEN 22 HYAENE
Senkrech: 2 EHRERHAFT 3 ERMITTLER 4 ZONEN 5 BALATON 6 NOMEN 7 TENNE 11 KUENDIGEN
13 GESTERN 15 NIKRVANA 16 SOKOL 17 ADELE 19 LASCHE
1 Wischky, Theobald Lonschri; 2 Bingham, Dietrich Roisul; 3 Hassibo, Albert Flossak; 4 Massimo,
Jakob Kievar; 5 Aristof, Samuel Brechrez; 6 Lunquart, Ricardo Grumsebl.

Großer Bahnhof für die Elektronen

Bürgermeister Michael Häupl begrüßte die MitarbeiterInnen der Rechenzentren von Hoheitsverwaltung und Krankenanstaltenverbund sowie der MA 6 - Rechnungs- und Abgabewesen am neuen Standort „STAR22“. Das neue Rechenzentrum ist modular für künftige geänderte Anforderungen aufgebaut. Für das „Glashaus“ der MA 14 in der Auerspergstraße wurde ein EU-weiter Wettbewerb ausgeschrieben.

Marktamt museum zeigt Naschmarkt

Um einen Raum über die Geschichte des Naschmarktes von Beginn an wurde das Marktamt museum erweitert: 21., Floridsdorfer Markt, geöffnet nach telefonischer Vereinbarung unter (1) 4000-59255.

www.wien.gv.at/wirtschaft/marktamt/museum/

Musik gehört gehört - und selbst gemacht

Die Zentrale der Musikschulen in der Skodagasse wurde nach Renovierung neu eröffnet. Das Haus ist mit zahlreichen Proberäumen für Orchester, Chöre und Ensembles ausgestattet.

Leserbrief



Nach Krankheit aus dem Job gekickt

(zum Beitrag von Manfred Obermüller zum sanften Wiedereinstieg nach längerem Krankenstand - teamwork 3 / 2013, Seite 14, und dem Beitrag zur 34. Dienstordnungsnovelle in dieser Ausgabe, Seite 14)

„Mit Ihrem Bericht sprechen Sie mir voll aus der Seele“, schreibt G.S. Er war zuerst als Schulwart in Vollzeit beschäftigt, sechs Jahre lang war er Springer, dann hatte er eine fixe Stelle ohne Dienstwohnung. „Tägliche Arbeitszeit von 15 Stunden und bei Winterdienst wesentlich mehr waren da normal.“ Depressionen, Angstzustände, schließlich die Diagnose Burn-out machten ihn arbeitsunfähig. „Im August 2013 machte ich eine sechswöchige Therapie. Seither geht es mir etwas besser, obwohl ich noch lange nicht der Alte bin.“ Er bemühte sich, in den alten Job zurückzukehren, allerdings in dem Wissen, „dass ich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als Vollzeitschulwart arbeiten kann“. Gemeinsam mit seinem Dienststellenausschussvorsitzenden Walter Krammer versuchte er beim Personalchef, einen Acht-Stunden-Arbeitsplatz zu bekommen. „Uns unverständlich sollte ich aber wieder in meine Vollzeit einsteigen“, obwohl sie klar machten, „dass das gesundheitlich nicht mehr zu schaffen sein wird“. So blieb nur die Möglichkeit, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen. „So muss ich nun nach 21 Jahren aus dem Dienst ausscheiden. Mit knapp 54 Jahren wird's sicherlich sehr schwer, noch einen Job zu finden.“ Die Novelle zur Dienstordnung dient dazu, solche Härtefälle künftig zu vermeiden.



Bild: © Privat

HG 1: Urlaube für Familien leistbarer

Kreischberg, „Haus Steinhof“

Die 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 Saunabbenutzung) das ganze Jahr über buchbar. 40 km lange Radwege, herrliche Wanderwege zu urigen 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.

Schladming, „Appartement Sasano“

Neu im Angebot für die Wintersaison ist das elegant und modern ausgestattete Maisonettenappartement für bis zu sechs Personen, das Sie um 690 Euro pro Woche (inkl. Endreinigung, Energiekosten) buchen können. Die Talstation Planai, 150 Pisten aller Schwierigkeitsgrade, Funpark für Snowboarder, 60 km Langlaufloipe, Ski Amadé sind inbegriffen.

„Planai-Classic“ 4. – 5.1.2014, „Nachtriesenslalom“ 6.1.2014, „the nightrace“ 28.1.2014 u. v. a. m. bieten Wintervergnügen aller Art.

www.skiamade.com/de/winter/skiregionen/schladming-dachstein

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/



Arnold-Karner-Fonds macht beweglicher

Die Krankenkasse und die Pensionsversicherung lehnten ab, als eine schwer körperbehinderte Kollegin Hilfe brauchte. Zugegeben, es ging nicht um eine alltägliche Gehhilfe, sondern um einen Segway-Rollstuhl. Viele junge Menschen mögen diese flotten Segways, weil sie sie sportlich und cool finden. Eingesetzt werden solche einachsigen Flitzer aber auch, um Rettungs- und Sicherheitskräfte schnell zu Einsatzorten zu bringen. Für die Kollegin geht's jedoch um nicht mehr oder weniger, als mit dem Spezial-Segway für Rollstuhlfahrer bei jedem Wind und Wetter, also auch bei Schnee, mobil zu sein. Weil sie Gewerkschaftsmitglied ist, hat sie sich an den Arnold-Karner-Notfallsfonds mit der Bitte um Unterstützung zum Kauf des 17.000 Euro teuren Fortbewegungsmittels gewandt – und dort rasch Hilfsbereitschaft gefunden.

Arnold-Karner-Notfallsfonds

p.A. Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Hauptgruppe 1
 1010 Wien, Zelinkagasse 4, 2. Stock.
 Tel.: 01/4000-83711 (Michael Kerschbaumer)

Arnold Karner, HG 1-Obmann von 1971 bis 1986, gab dem Notfallsfonds seinen Namen und seinen guten Ruf gern und ohne persönlichen Nutzen, weil er selbst erlebt hat, wie schlecht es einem ohne persönliches Verschulden gehen kann. Der Fonds hilft Gewerkschaftsmitgliedern, die unverschuldet plötzlich in eine dramatische Notlage kommen.

Nach dem Spätdienst kam nichts mehr

Eigentlich war es ein Tag wie viele andere gewesen. Es war einfach einer dieser Tage im letzten Jahr, an denen es nach langer Zeit wieder aufwärts ging. Thomas Zwicker, Außendienstorgan der Wiener Parkraumüberwachung, hatte endlich wieder einen Job, der ihm Freude machte und ihn hoffen ließ, von seinen finanziellen Sorgen zu befreit zu werden. Als ruhigen und netten Kollegen beschreibt seine Umgebung den 41-Jährigen, verheiratet und Vater eines vierjährigen Sohnes. In der Parkraumüberwachung hatte er schnell viele Freunde gefunden.

In der Stunde vor Mitternacht endete sein Spätdienst. Er machte sich gleich auf den Weg nach Hause und legte sich erschöpft nieder. Als Barbara, seine Frau, nach einem Fortbildungsseminar heimkam, wachte Thomas Zwicker nicht mehr auf.

Vorbei war es mit der Hoffnung, dass es der kleinen Familie schon bald wieder besser gehen könnte, wenn nur alle zusammenhalfen. Der Wunsch, der Zukunft wieder optimistisch entgegensehen zu können, verpuffte in nur einem Augenblick. Zurück blieb erdrückende Angst, aus welchen nicht vorhandenen Mitteln die Beerdigung geschweige denn alle unbedingt notwendigen Ausgaben trotz sparsamster Lebensweise zu finanzieren sein würden.

Die Parkraumüberwachung ist, wie sich wieder einmal zeigte, eine große zusammengeschweißte Gemeinschaft. Im Nu sammelten Sue Borbely, Inge Abt sowie die Gewerkschafterinnen Doris Steinwendner und Andrea Stockinger in den Außenstellen der Parkraumüberwachung mehr als 2.500 Euro, 500 Euro



Bild: © HG 1

kamen von der Polizeigewerkschaft, 100 Euro vom Verkehrssicherheitsverein und ein beträchtlicher Betrag zum Auffüllen auf 5.000 Euro von der HG 1.

Gerade dann, wenn's besonders schlimm kommt, ist es gut, Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Michael Kerschbaumer

teamwork

Nr. 04/2013

Sponsoring-Post

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

GZ02Z030516S

DVR: 0046655