



**Parkraum-
überwachung**
Weiterhin bei
der Stadt Wien



Wiener Rettung
Top-ausgebildete
Führungskräfte
im Einsatz



team@work

DAS MITGLIEDER-MAGAZIN DER HAUPTGRUPPE 1

1/2012

Aufgeschnürt wird nicht mehr

Wiener Beamtencheck
Zu Besuch bei Knackal und Breitfuß

Millionen für Beamte

Nur die Verhandler
sind erfreut

Statt zu sparen, will Neugebauer Reform
**Beamte: Dienstrecht
neu kostet 300 Mio.**

„Verwaltungsreform in
Wien ist gescheitert!“

Amoklauf im Blätterwald

**Beamte im Fadenkreuz der
Boulevard-Medien**

Der Theorie ist Koalition Watzmeister im Budget-Sanktionen
**Spar-Vorschlag Nr. 7428!
Keine neuen Beamten“**

Häupls Horror

Bis zu 600 Beamte der Stadt gehen pro Jahr vorzeitig – im Schnitt mit 53 Jahren
Frühpension kostet Millionen!

**Das Dilemma
der Beamten**

Betonschädel verneigen sich

Die Beamten werden flexibel – Das Irritierende: Ihre Gewerkschaft spielt mit

Parlamentsbeschluss für Kampfmaßnahmen – ÖÖD-Chef will weiter verhandeln
Beamte drohen mit Streik

**Beamte kosten um
280 Millionen mehr**

Niedrigere Gehälter werden ab Februar um
3,3%, die höchsten um 2,68 Prozent erhöht.

**Beamte dürfen weiter a
Hackler in Frühpension**

Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1

MITTEN IM BETRIEB: DIE NEUEN VORTEILSWELTPRODUKTE.

Holen Sie sich die neue **VorteilsweltCard** bei Ihrem Betriebsrat, Personalvertreter oder Mobilen Berater und profitieren Sie von attraktiven Produkten mit Sonderkonditionen:



SUPERSCHNELLKREDIT MIT VORTEILSWELTBONUS

- ▶ in 10 Minuten zum Geld
- ▶ Kredithöhe ab € 4.000,- bis € 75.000,-
- ▶ individuelle Laufzeiten bis zu 120 Monate
- ▶ variable Verzinsung entsprechend Ihrer Bonität

1/2
BEARBEITUNGS-
ENTGELT!

KONTOBOX BASIS MIT VORTEILSWELTBONUS

AB
€ 0,-
PRO QUARTAL

Ihr VorteilsweltBonus:

5% zusätzlich zum KontoBox Bonus** von max. € 720,-

- ▶ gratis Maestro Bankomatkarte und eBanking
- ▶ gratis automatisierte Buchungen (30 pro Quartal)
- ▶ KontoBox Services: Schlüsselfund, Notfallbargeld, Kartensperre

* ab einem Durchschnittssaldo von € 880,- im Quartal, sonst € 9,90 pro Quartal für die KontoBox Basis Online mit elektronischem Kontoauszug bzw. € 13,50 pro Quartal für die KontoBox Basis.

** Aktion gültig bis 31.12.2012 für InhaberInnen einer nach dem 1.11.2008 eröffneten KontoBox; Abrechnung pro Kalenderjahr



Nähere Informationen erhalten Sie bei
Andreas Riffnaler
Telefon 0676 / 899 881 034
andreas.riffnaler@bawagpsk.com

Mitten im Leben.
www.betriebsservice.at

 **BAWAG
PSK**
Betriebsservice

Politik & Gewerkschaft

- 04 **Facts & Figures**
Wir brauchen eine qualitativ hochwertige Daseinsvorsorge!
- 05 **Leitartikel**
Die Tür ist offen für ein neues Besoldungssystem
- 06 **Thema**
Amoklauf im Blätterwald

Hauptgruppe 1

- 09 **Thema**
Vernunftfehe – Kurzparkzonenüberwachung unter Führung der Polizei
- 10 **Thema**
Querraunzer: Beamtenhalali
- 18 **Interview**
Das Team der Hauptgruppe 1
- 22 **Gesund & Leben**
Wo starke Kräfte sinnvoll walten
- 23 **Thema**
Gesprächsfallen – und wie man mit ihnen umgeht

Fit & Fun

- 30 **Sport**
Vergnüglicher Schitag auf der Lammeralm
- 31 **Denksport**
Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft

Freizeit

- 35 **Facts & Figures**
50.000 Euro mit verbilligten Gutscheinen gespart

Sag mir, wo die überflüssigen Beamten sind?



Bild: © Petra Spöla

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender Vorsitzender der Hauptgruppe 1

Wir lassen uns unsere miese Laune nicht verderben. Nicht von einem Herrn Faymann, der per Zuruf über die Schulter zu wissen glaubt, tausend BeamtInnen seien Jahr für Jahr budgetsanierend einzusparen – als ob sich ältere KollegInnen nicht mehr an den forschen Leiter der Verwaltungsrevision erinnern könnten, der schon vor Jahrzehnten mit dem Rotstift durch die Dienststellen schritt. Bataillone ziellos umherstreifender neuer MitarbeiterInnen sind seither nicht gesichtet worden. Gespart werden kann nur noch durch den verstärkten Einsatz von Technik, nicht durch Personalkürzungen. Die Fekters, Spindelegers und Mitterlehners sehen langfristige Budgetsanierung auch darin, InvaliditätspensionistInnen

erstens zu diffamieren und zweitens halbtot noch an den Arbeitsplatz zu zerren. Das wird auch die Gemeindebediensteten freuen, die viel zu früh Arbeitsplatz und Einkommen aufgeben müssen, weil sie schwer krank sind. Ein guter Teil der Wiener KollegInnen macht sich übrigens auf seinen letzten Weg lang vor dem 65. Lebensjahr. Schön sind notabene auch die Aufforderungen eines Jungpolitikers, der ältere ArbeitnehmerInnen gar nicht alt genug sehen kann – halt um den Preis, dass vielen seiner jungen Zielgruppe die Chance auf einen eigenen Arbeitsplatz entgeht. Schön wär's, wenn die gleiche Verve zum Sparen jenen gälte, die sich an der Steuer vorbeiswindeln oder sich an millionenschweren Spekulationsgewinnen bereichern.

So, jetzt aber genug! Wir haben auch allen Grund zu guter Laune: „teamwork“-Redakteurin Ing. Dr. Karin Zauner hat nicht nur ihr Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft mit Auszeichnung abgeschlossen, sondern wurde auch von Wissenschaftsminister Töchterle für ihre Dissertation „Zuwanderung – Herausforderung für Österreichs Medien“ mit dem Förderpreis für Medienforschung des Verbandes Österreichischer Zeitungen (VÖZ) ausgezeichnet. Wir gratulieren und freuen uns, sie in unserem Team zu haben.

Michael Kerschbaumer

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz / **Impressum** • Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: FSG in der GdG-KMSfB – Landesgruppe Wien – Hauptgruppe 1, 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11, Tel.: 01/31316/83700, DVR.Nr. 0046655, ZVR.Nr. 576 43 93 52 • Vorsitzender: Norbert Pelzer; StV.: Michael Kerschbaumer, Manfred Obermüller, Margit Pollak. Redaktionskomitee: Richard Andraschko, Gerhard Angster, Ursula Brandner, Gerhard Heczko, Alexander Kautz, Michael Kerschbaumer, Werner Krachler, Regina Müller, Manfred Obermüller, Beate Orou, Norbert Pelzer, Margit Pollak, Nicole Tuschak, Günter Unger, Karin Zauner • Chefredaktion: Richard Andraschko • Layout: ARS COMICA, Alexander Kautz • Erscheinungsort: Wien • Erscheinungsart: mindestens vier mal jährlich • Hersteller: Druckerei Jentzsch, 1210 Wien • Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung des Herausgebers übereinstimmen. Jede Vervielfältigung von Texten und/oder Fotos bzw. anderen Illustrationen ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet. • Coverfoto: Shutterstock

Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1

GdG-KMSfB verlangt **qualitativ hochwertige Daseinsvorsorge**

Die EU-Kommission will öffentliche Dienste effizienter und kostengünstiger gestalten. Ihre Pläne haben aber Mängel.

In einer Zeit, in der die EU-Regierungen sich zur restriktiven Haushaltskonsolidierung verpflichten, müssen die richtigen Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen so effizient und kostengünstig wie möglich zur Verfügung gestellt werden können. Leistungen der Daseinsvorsorge müssen weiter Teil der Gestaltungsfreiheit von Städten und Gemeinden bleiben, verlangt Thomas Kattinig, Internationaler Sekretär der GdG-KMSfB. „Die praxisgerechte und effiziente Handhabung von EU-Recht ist für die qualitativ hochwertige Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge in Europa essenziell.“ Kommunale Aufgaben sind nur bedingt wettbewerbstauglich, sagt Kattinig im Gleichklang mit dem österreichischen Bundesrat. Und vermutet, dass die EU wieder einmal die öffentliche Wasserversorgung für private Unternehmen öffnen möchte.

Wasserversorgung nicht zum Geschäft machen

Viele Dienste, bei denen die Kommission jetzt unbedingt privatwirtschaftlichen Wettbewerb einführen möchte, sind nur lokal von Bedeutung oder besitzen sozialen Charakter. Von Wettbewerbsverzerrungen kann keine Rede sein, wenn diese Aufgaben von Kommunen erfüllt werden.

Eine Umsetzung der Kommissionspläne könnte jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Strukturen kommunaler Aufgabenerbringung – vor allem im Bereich der kommunalen Wasserwirtschaft – haben, macht Thomas Kattinig aufmerksam. Mit dem aktuellen Richtlinienvorschlag verfolgt die EU-Kommission ihre Pläne, den Wasserbereich zumindest teilweise zu liberalisieren. Die geplante Richtlinie zur Konzessionsvergabe brächte in der vorliegenden Form lediglich eine teure, bürokratische und überflüssige

„Die praxisgerechte und effiziente Handhabung von EU-Recht ist für die qualitativ hochwertige Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge in Europa essenziell.“

Thomas Kattinig, Leiter Internationales, EU und Daseinsvorsorge der GdG-KMSfB sowie Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses



Bild: © GdG

Schwächung der Gemeinden und Städte sowie der gesamten Daseinsvorsorge“, erklärt Kattinig. Die GdG-KMSfB bemühe sich aktuell, das österreichische Beispiel einer Subsidiaritätsrüge den Partnerorganisationen in den EU-Mitgliedstaaten als Werkzeug gegen diesen Richtlinien-Vorschlag ans Herz zu legen. „Die vom Bundesrat beschlossene Subsidiaritätsrüge (Bekämpfung einer EU-Richtlinie, die die Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten aushebeln würde) hat unsere volle Unterstützung – schließlich haben wir uns im Vorfeld massiv dafür eingesetzt“, deponiert Kattinig als Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses.

Vergaben nicht schneller, sondern schwerfälliger

Die GdG-KMSfB sieht die Absicht, für mehr Flexibilität und Effizienz im Vergabewesen zu sorgen, positiv. Gerade die Beschleunigung öffentlicher Investitionen nach Erhöhung der Schwellenwerte für Direktvergaben habe in der Wirtschaftskrise die Vorzüge schlanker Vergabebestimmungen aufgezeigt. Doch statt der Sicherstellung eines angemessenen Entscheidungsspielraums für nationale, regionale und lokale Auftraggeber bringt der Entwurf „Zentrale Aufsichtsstellen“, die sämtliche Vergabeverfahren evaluieren und überwachen. Das wäre ein massiver Eingriff in die föderale Verfassung vieler EU-Mitgliedstaaten. Sozial- und Gesundheitsleistungen haben im Vergaberegime nichts verloren.

Potenzial für Wirtschaftswachstum

Ungeachtet der Unzulänglichkeiten des Entwurfs in seiner derzeitigen Form ist zweifellos Potenzial für Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Fortschritt vorhanden. Die geplante Option einer freiwilligen Berücksichtigung vergabefremder Kriterien wie Qualitäts- und Sozialstandards gibt öffentlichen Auftraggebern ein flexibles Instrument in die Hand, um weithin anerkannte Sozialstandards zu unterstreichen und Ökodumping auf Kosten nachfolgender Generationen zu vermeiden.

Der Stadtsenat hat auf Drängen der Gewerkschaft eine Durchleuchtung der gegenwärtigen Besoldungsordnung in Auftrag gegeben.

Die Tür ist offen für neues Besoldungssystem



Bild: © Petra Spiola

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Die Verwaltung – das sind die Menschen, die den Staat, das Land, die Gemeinde am Laufen halten. Verwaltung – das sind die Menschen, die Straßen reinigen und Steuern einheben, damit es Kindergärten und Schulen gibt. Verwaltung sind die Passämter und viele andere Servicestellen, die jeder von uns braucht. Hungert man sie aus, dann gibt es bisher konsumierte Leistungen nicht mehr, oder man wird in endlose Warteschlangen gezwungen, wenn man dringend benötigte Leistungen in Anspruch nehmen will.

Öffentlich Bedienstete: Starke Bindung an Dienstgeberin

Wir öffentlich Bedienstete setzen uns täglich mit der Frage auseinander, ob wir es mit der privaten Wirtschaft aufnehmen können. Begehrtestenwert finden Private Märkte, auf denen sich Geld verdienen lässt, wenn auch oft zulasten von Qualität und Beschäftigten. Die Hoheitsverwaltung muss noch keine Konkurrenten fürchten: „Bei Dienstleistungen von allgemeinem nichtwirtschaftlichem Interesse existiert meist kein tatsächlicher oder potenzieller Markt“, schreibt Rechtsanwalt Dr. Robert Ertl im „Standard“ über die Neuregelung öffentlicher Dienstleistungen in der EU. Seine Bediensteten haben, nicht zuletzt aufgrund des Dienstrechts, eine intensivere Bindung an ihre Arbeitgeberin als Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Und sie haben sich, ganz nebenbei gesagt, bei allem Mäkeln über unflexible Einkommensregeln freiwillig eine Dienstgeberin ausgesucht, die sich an die Gesetze hält und beispielsweise angeordnete Überstunden abgilt.

Vorarbeit für neue Gehaltsschemata begonnen

Für die Lösung des Problems mit Gehaltsschemata, die wenig auf spezielle Ausbildungen und Qualifikationen

Rücksicht nehmen, hat sich die Gewerkschaft bereits vor einiger Zeit die Ärmel hochgekrempt und die Dienstgeberin mit ins Boot genommen. Von der Öffentlichkeit kaum bemerkt, hat der Stadtsenat eine Durchleuchtung des geltenden Besoldungssystems mit Stärken-Schwächen-Analyse in Auftrag gegeben.

Neue Ausbildungswege, vielleicht auch eines Tages über ein Universitätsstudium der Verwaltungswissenschaften, und der Eintritt von Berufsgruppen in tertiäre (akademische) Systeme soll künftig besser abgebildet werden. Mit der Durchlässigkeit im öffentlichen Dienst will man sich eingehend beschäftigen. Nachwuchsführungskräfte bekommen schon jetzt eine spezielle Ausbildung auf dem Weg nach oben.

Know-how des EGÖD wird gerne genutzt

Die österreichischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes stützen sich bei ihren Konzepten auf Erfahrungen und Wissenstransfer des EGÖD – Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst, der alle erforderlichen Informationen sammelt und den regionalen Gewerkschaften zur Verfügung stellt. Zum Beispiel über europäische Kollektivvertragsverhandlungen, an denen sich auch der öffentliche Dienst orientieren kann.

„Bei Dienstleistungen von allgemeinem nichtwirtschaftlichem Interesse existiert meist kein tatsächlicher oder potenzieller Markt.“

Amoklauf im Blätterwald

Unkenntnis, bewusste Desinformation und Sensationsheische – das sind in jüngster Zeit offenbar die Leitmotive der öffentlichen Berichterstattung über die Rolle der Beamten bei der Budgetkonsolidierung.

Von Norbert Pelzer



Bild: © Petra Spiola

Norbert Pelzer
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Armelschoner sind ein Relikt aus vergangenen Zeiten. Und doch sieht man sie derzeit wieder überall: Vor allem Berichte über Frühpensionen werden in vielen Zeitungen mit Menschen illustriert, die Ärmelschoner übergestreift haben. Diese sollen Beamte darstellen und weisen auf eine Zeit, als noch von Hand mit Tinte geschrieben wurde und ein entsprechender Schutz der Hemdsärmel angeraten war. Besonders tückisch ist jedoch, was unausgesprochen mitschwingt: An dieser Bevölkerungsgruppe geht der raue Wettbewerb vorbei und sie werden nach wie vor geschont.

Mit der Wirklichkeit haben diese Bilder so wenig gemeinsam wie ein österreichischer Bauer, der Rösser vor seinen Pflug spannt. Vielmehr verrät der Griff in die Foto-Mottenkiste, dass es in den Redaktionen des Landes einen Modernisierungsschub braucht: Denn wer auf Frau Knackal und Herrn Breitfuß aus der ORF-Sitcom „MA 2412“ zurückgreift um den öffentlichen Dienst darzustellen, hat mehrere Jahrzehnte schlichtweg verschlafen.

Die Schlagzeilen von Zeitungsberichten in den letzten Wochen unterstreichen das:

„Millionen für Beamte“ heißt es da, „Unser schönstes Weihnachtsgeschenk: Keine Frühpensionen mehr für Beamte!“, „Öffentlicher Dienst kostet uns jährlich bis

zu 28 Milliarden Euro“, „Beamte dürfen weiterhin als Hackler in Frühpension gehen“ etc. Wir kennen das alles zur Genüge: Nicht nur im privaten Kreis müssen wir uns als Folge dieser Berichterstattung mehr denn je gegen Anwürfe verteidigen, die schlicht auf Falschinformation beruhen.

Aufklärungspflicht. Kein Wunder, dass sich auch in unseren Reihen nun die Wutbürger formieren. Eine beherzte Personalvertreterin der Wiener KindergartenpädagogInnen, Eveline Strobl, hat am 25. Februar einen offenen Brief an die Bundes- und Stadtregierung geschickt. Und kommt zu dem Schluss, „dass ich die ewigen Diskussionen in meinem relativ großen Bekanntenkreis satt habe. Ich finde mich nämlich ständig in der Situation, die Menschen aufklären zu müssen.“ Dabei sollte es doch Aufgabe der Medien sein, darüber aufzuklären:

- dass schon bald zwei Drittel der Bediensteten der Stadt Wien im ASVG sind
- dass ab 2017 als Folge der Pensionsreform 2003 Beamte und Beamtinnen mit 65 in Pension gehen
- dass es einen Solidarzuschlag, wie er jetzt hektisch diskutiert wurde, in Wirklichkeit schon lange gibt: den Pensionssicherungsbeitrag, der automatisch vom Ruhegenuss abgezogen wird
- dass die Arbeitsrealität von Feuerwehrleuten, KindergartenpädagogInnen oder AltenbetreuerInnen, Kanalarbeitern oder Rettungsbediensteten nur am Rande mit Schreibtischtätigkeiten tun hat. Nur 12 Prozent der öffentlich Bediensteten Wiens sind in der Verwaltung tätig!

„Wer auf Frau Knackal und Herrn Breitfuß aus MA 2412 zurückgreifen muss, hat Jahrzehnte lang geschlafen.“

Die Motive und tieferen Ursachen hinter dem Beamten-Bashing sind vielfältig. Sicher ist, dass in der



„Die Vermischung von Ressentiments und schlechter Information ist der eigentliche Skandal.“

Cartoon: © Alexander Kautz

aufgeheizten Stimmungslage die Suche nach Sündenböcken besonders intensiv betrieben wird – statt sich selbst solidarisch einzubringen ist es ja einfacher, mit dem Finger auf andere zu zeigen. Gerade für Politiker, die verabsäumt haben, die Weichen rechtzeitig zu stellen, ist es nur bequem, vom eigenen Versagen abzulenken: Die Beamten sind schuld – mit dieser einfachen Formel wird der Boulevard gefüttert.

Doch wir lassen uns nicht gefallen, dass Politiker, die es nicht rechtzeitig geschafft haben, Strukturen richtig zu gestalten, im Doppelpass-Spiel mit manchen Medien undifferenziert auf die Beamten hinhalten! Diese Vermischung von Ressentiments, falscher Information und mangelndem Blick fürs Ganze, die in letzter Zeit so charakteristisch geworden ist, ist der eigentliche Skandal! →

Urteilslosigkeit. Konflikte sind in den Medien noch dazu ein Dauerseller. Jedes kleinste Manöver wird zum Großkampf aufgebauscht, um Dramatik vorzutäuschen. In letzter Zeit scheint aber auch die Urteils- und Wertungsfähigkeit vieler Journalisten verloren gegangen zu sein: Eine Eigen-PR-Meldung des Wiener ÖVP-Gemeinderates Wolfgang Ulm über eine angebliche Frühpensionierungs-Welle quasi ungeprüft zu übernehmen, wie das einige Medien taten, zeugt nicht von großer Recherchequalität. Neben Sensationsheische und bewusster Desinformation ist also wirkliche Unkenntnis vielleicht unser größter Feind im Blätterwald. Wer die Strukturen in Medienhäusern kennt, den verwundert das auch kaum: Ausgedünnte Redaktionen, Dauer-Praktikanten, die nur mit dürftiger sozialer Absicherung arbeiten – da bleibt für fundierte Recherche immer weniger Zeit. Die Journalisten sind somit Opfer des eigenen Systems – anstatt sich aber zu solidarisieren, treiben sie den Keil noch weiter zwischen die Bevölkerungsgruppen.

Wer die letzten „teamwork“-Ausgaben gelesen hat, weiß, dass wir uns nicht prinzipiell gegen politische Entscheidungen, die uns Opfer abverlangen, wehren.

Was wirklich wahr ist:

- Von 65.000 MitarbeiterInnen der Stadt Wien sind rund 36 Prozent pragmatisiert.
- Der Anteil der frühzeitigen Ruhestandsversetzungen ist in den letzten Jahren von 55 auf 53 Prozent gesunken.
- Beamte haben keine Langzeitversichertenregelung (Hacklerregelung), zahlen als Aktive erhöhte Pensionsbeiträge – und im Ruhestand „Solidarbeiträge“ von bis zu 10 Prozent.
- Beamte beziehen keine Abfertigung.
- Der Durchrechnungszeitraum beträgt derzeit 10 Jahre, bei den Nebengebühren 40 Jahre!



Foto: © wikipedia.org

Ein Lokalausweis über die wirklichen Leistungen der öffentlich Bediensteten würde so manchem Medienvertreter die Augen öffnen. Aber solange Beamte mit Ärmelschonern dargestellt werden ist klar, dass die Herausgeber und Journalisten den Zug in Richtung Modernisierung verpasst haben – und nicht wir!

✉ norbert.pelzer@wien.gv.at

„Wir lassen uns nicht gefallen, dass Politiker, die es nicht rechtzeitig geschafft haben, Strukturen richtig zu gestalten, im Doppelpass-Spiel mit manchen Medien undifferenziert auf die Beamten hinauen!“

Meinung

Sündenböcke müssen bluten

B lind, schwerhörig und intellektuell minderbegabt – das sind wohl die Voraussetzungen dafür, um wieder und wieder gegen „die Beamten“ herzuziehen. Ansonsten ist es nur schwer verständlich, dass zum Beispiel diese Verallgemeinerung noch immer verwendet wird, obwohl sie offensichtlich recht wenig mit der Realität zu tun hat. Unwissenheit schützt hier leider vor Strafe, oder sollte es doch immer wieder zu gezielten Fehlinformationen vonseiten mancher JournalistInnen kommen?



Bild: © William Holman Hunt - „Der Sündenbock“

Das Beamtentum: ein Sündenbock, der für die schwierige Situation unserer Zeit herhalten muss, dem es ohnehin besser als allen anderen geht und den man ruhig ein wenig mehr melken kann als den Rest der Bevölkerung. Als ob BeamtInnen und Vertragsbedienstete nicht Teile der Bevölkerung wären, die bereits ebenfalls unter den Maßnahmen des Sparpakets und den Folgen der Wirtschaftskrise zu leiden hätten. Das ist populistisch und kommt leider immer wieder gut an, ändert aber nichts daran, dass es falsch ist. Oder kennt irgendein Journalist vielleicht eine Möglichkeit für Gemeindebedienstete, billiger zu tanken oder zu parken?

✉ felix.steiner@wien.gv.at

Eine Vernunfttehe

Die Katze ist aus dem Sack: Die KollegInnen der Kurzparkzonenüberwachung kommen ab Herbst mit den KollegInnen der Kontrolle des ruhenden Verkehrs unter die gemeinsame Führung durch die Polizei. Alle 300 KollegInnen werden dann dieselben Kompetenzen haben.

Bei den betroffenen KollegInnen ist die Verunsicherung groß. Gewohnte Strukturen scheinen wie Seifenblasen zu platzen. Am 25. Jänner fand deshalb eine Dienststellenversammlung statt. Norbert Pelzer, Vorsitzender der Hauptgruppe 1, führte gemeinsam mit Dienststellenausschussvorsitzendem Robert Tuma durch die Veranstaltung. Viele Fragen zu den kommenden Kursen und Dienstsystemen konnten beantwortet werden. Etliche Anregungen der KollegInnen werden in die kommenden Verhandlungen einfließen. Die Polizei bildet die „Kurzparkzonenleute“ für ihre neue Aufgabe aus, weil die Dienst- und Fachaufsicht ja bei der Polizei bleibt. Die Gewerkschaft wird Ergänzungskurse zu den Polizeikursen anbieten, um möglichst allen KollegInnen einen guten Start bei der Polizei zu ermöglichen.

Leider versuchen Einzelne durch Unkenrufe Verunsicherung zu verbreiten. Vielleicht soll durch Angstmacherei politisches Kleingeld gemünzt werden? Die FSG steht für solide Verhandlungsergebnisse ohne Marktschreierei. Wir haben erreicht, dass keine Ausgliederung erfolgt, alle bei der Stadt angestellt bleiben und

„Wir haben erreicht, dass keine Ausgliederung erfolgt, alle bei der Stadt angestellt bleiben und somit die Gehälter weiter von der Stadt gezahlt werden.“



Zeit nehmen fürs Reden über Sorgen und Ängste: v.l.n.r.: Personalvertreterin und Weißkapplerin Doris Steinwendner, Parkraumüberwachung-Dienststellenausschussvorsitzender Robert Tuma, Andrea Stockinger, Kurzparkzonenüberwachung, HG 1-Vorsitzender Norbert Pelzer

somit die Gehälter weiter von der Stadt gezahlt werden. Ziel der Fusion ist Verwaltungsvereinfachung. Bürgermeister Michael Häupl sieht darin ein „Paradebeispiel für Effizienzsteigerung im Stadtmanagement“, seine Vize Maria Vassilakou freut sich über Verwaltungsvereinfachung und sagt, für sie sei eine Privatisierung dieser Aufgaben nie in Frage gekommen. Innenministerin Johanna Mikl-Leitner erwartet, dass durch das gehäufte Auftreten der gleichen Uniformen bei den WienerInnen das subjektive Sicherheitsgefühl zunimmt.

Die einen tragen derzeit ein weißes Kappel, die anderen ein blaues. Die einen kontrollieren den ruhenden Verkehr (den „Parkraum“), die anderen die Kurzparkzonen. Die einen gehören zur Polizei, die anderen zur Stadtverwaltung. Vielen BürgerInnen Wiens war unklar, welchen Sinn diese Trennung hatte. Das endet, aber das sichere Dienstverhältnis bleibt.

Querraunzer



Beamtenhalali, weil sie keine Menschen sind

Dumm, faul, kompliziert und rückständig – so seien sie, die österreichischen Beamten. Und davon gäbe es viel zu viele, im „Biotop Österreich“. Und deshalb müssten sie reduziert werden, poltert Oberjäger Michael Spindelegger in den letzten Wochen. Sein Slogan: „Sparen – nicht bei den Menschen, sondern bei der Verwaltung!“ Total logisch: Denn der Mann von der Müllabfuhr ist ja kein Mensch, die Kindergartenpädagogin von nebenan auch nicht. Kein Mensch ist demnach auch die Referentin im Sozialministerium? Bei den BundesbeamtenInnen will die ÖVP einen Aufnahmestopp durchsetzen und das bestehende Personal abbauen. Bis 2015 sollen 3.000 Planstellen eingespart werden. Als Erstes werden die Befristeten gegangen. Und Karenzvertretungen? Gibt es dann halt nicht mehr, dank des Herrn Vizekanzlers. Was das frauenpolitisch bedeutet, ist der ÖVP offenbar blunzn. Die neueste Erfindung der selbsternannten „Beamtenpartei“ ist eine Strafsteuer für pragmatisierte Beamte. Da sollen nun Menschen persönlich für ein veraltetes Dienstrecht bestraft werden, dessen Reform die Regierung seit Jahren vor sich herschiebt. Da frag ich mich schon: Geht's noch?

Vom geplanten Aufnahmestopp ist auch das österreichische Parlament betroffen. Parlamentspräsidentin Barbara Prammer: „Ich kann doch nicht für eine Juristen-Stelle einen Tischler nehmen.“ Vielleicht ist es ja eine Strategie der ÖVP, dass in Zukunft die Gesetze von den „Ständen“ geschrieben werden.



Bild: © Poland/WFA - Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Poland

Das hatten wir ja schon mal. Spindis Rasenmäher-Methode kann bei näherer Betrachtung nicht die Lösung sein – auch dann nicht, wenn Bildung, Justiz und Polizei ausgenommen werden. Differenziertes Denken – ich vermisse es. Wie soll denn im Spitals- und Pflegebereich beim Personal gespart werden? Wie soll denn das bitte gehen, wo wir doch immer älter und leider auch kränker werden? „Es tut uns leid, derzeit haben wir niemanden, der Sie operieren kann. Aufnahmestopp, wissen'S eh!“ Das wünsche ich im Notfall niemandem.

Wendelin

Gemeindebedienstete machen Wien lebenswert

Aufnahmestopp, Nulllohnrunde, Frühpension, Solidarabgabe - mehr oder weniger prominente VolksvertreterInnen werfen mit Schlagworten um sich, haben aber von den Inhalten meist leider keine Ahnung! Ihnen geht's einfach nur ums Beamtenbashing, um von den eigenen schwachen Leistungen abzulenken.



Bild: © Petra Spölla

Manfred Obermüller

Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Wiener OppositionspolitikerInnen reden vollmundig über die „Frühpension“ von BeamtenInnen, die endlich ein Ende haben müsse. Aber auch eine intensive Nachschau im Dienstrecht lässt uns nicht fündig werden. Gemeint ist wahrscheinlich die krankheitsbedingte Versetzung in den Ruhestand samt massiver Einkommenseinbußen, die sich auch kein Gesunder wünscht. Viele wollen darum nicht einmal schwer krank in Pension geschickt werden. Und „einfach“ zu Hause bleiben kann auch keiner von ihnen – zuerst kommt immer das Gutachten des Amtsarztes, der die Dienstfähigkeit zu beurteilen hat.

Wann jemand erkrankt, kann mit keinem Gesetzesparagrafen geregelt werden. Wenn also eine Anhebung des „krankheitsbedingten“ Pensionsalters auf das 60. Lebensjahr erfolgen soll, genügt es nicht das nur anzukündigen. Bei den ungeeigneten Arbeitsbedingungen, die zu physischen oder psychischen Erkrankungen samt Burn-out führen, muss angesetzt werden. Eine Aufgabe der Dienstgeberin, derer sie sich auch bewusst ist.

BeamtenInnen erhalten auch keine Abfertigung und leisten einen erhöhten Pensions- und Pensionsbeitragsbeitrag - eine Tatsache, die nicht großflächig plakatiert wird. Mit 2015 gilt auch für sie das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 65 (derzeit liegt es bei knapp 63 Jahren). Wer anderes behauptet sollte gefälligst seine Hausaufgaben machen.

**„Zwei Tage ohne öffentliche
Verwaltung würde die Stadt schnell
aus dem Lot bringen!“**

Nicht nur Häuptlinge, es muss auch Indianer geben

Auch die Mär, dass es zu viele öffentlich Bedienstete gebe, hält sich hartnäckig. Jeder kann in einer stillen Stunde gern darüber nachdenken, welche Leistungen nach den Dienstposten-Streichungen mit dem Rasenmäher-Prinzip nicht mehr erbracht werden können. Zwei Tage ohne öffentliche Verwaltung würde die Stadt schnell aus dem Lot bringen; im Gegensatz dazu würde eine Reduktion der Nationalratsabgeordneten, Gemeinde- oder BezirkspolitikerInnen sofort budgetär schlagend werden, ohne den Grundprinzipien der Demokratie zu schaden. Und an die Adresse der großen „Frühpensionskritiker“ in der ÖVP mit ihrem herzerwärmenden Beamtenbashing gerichtet: Wozu gibt es eigentlich wohldotierte nichtamtsführende Stadträte – also solche ohne Aufgabenbereich – und welchen Nutzen bringen sie der Stadt? Antworten dazu bleiben traditionell im Nebel.

Wir sozialdemokratischen GewerkschafterInnen stehen dazu, dass der öffentliche Dienst seinen Beitrag in schwierigen Zeiten leisten muss. Das erwarten wir aber auch von jenen, die diese Krise verursacht haben! Mit uns wird es keinen Aufnahmestopp oder eine neuerliche Pensionsreform in Wien geben.

Wien und Bund lassen sich nur bedingt vergleichen

Stadt Wien und Bund haben unterschiedliche Aufgabenbereiche und sind daher in vielen dienst- und pensionsrechtlichen Dingen nicht zu vergleichen.

Ich bin stolz, öffentlicher Bediensteter (Beamter/Vertragsbediensteter) dieser Stadt zu sein, weil wir unseren Anteil leisten, dass Wien in ununterbrochener Reihenfolge den Mercer-Hattrick für die Stadt mit der höchsten Lebensqualität errungen hat. Das werden auch politische Trittbrettfahrer nicht schlechtreden können.



Arbeiten, aber auch Präsenz zeigen

Schulwarte und Schulwartinnen, RaumpflegerInnen und Küchenpersonal vermissen Logo der MA 56 an den Wiener Schulen.

Die MA 56 „Wiener Schulen“ hat längst eine Wort-Bild-Marke, die, für alle sichtbar, die Institution symbolisiert: auf Briefpapieren und Gedrucktem prangt es einem entgegen. Bloß die Außenstellen der Schulverwaltung, also vor allem die Schulen, sind bis jetzt leer ausgegangen, obwohl das für alle MitarbeiterInnen identitätsstiftend wäre. Das zu ändern, fordern wir mit Nachdruck: Jede Schule soll eine Tafel mit dem Logo bekommen.

Corporate Design ist heute nicht nur ein Schlagwort, eine Moderscheinung. Vielmehr definiert man damit Gestaltungselemente der visuellen Information und Kommunikation einer Organisation oder einer Behörde. Und Corporate Design ist auch eines der Elemente von Corporate Communication: Eine Kommunikationsstrategie, die ein klar strukturiertes Vorstellungsbild der Einrichtung (Corporate Image) in der Öffentlichkeit und bei den Mitarbeitern eines Unternehmens erreichen will. Corporate Identity wird dadurch gefördert.

Orientierungspunkte brauchen wir im Leben: Fixpunkte in der Landschaft, verbindende Werte oder die Position in der Gesellschaft, am Arbeitsplatz und unter Freunden. Es wird schon seinen Grund haben, dass in ländlichen Gebieten Blasmusik, Freiwillige Feuerwehr und Rotes Kreuz oder der Kegelaabend Zusammengehörigkeitsgefühle auslösen. Wenn wir ein Gebäude betreten, suchen wir nach Orientierungstafeln, um uns zu vergewissern, auf dem richtigen Weg zu sein, auch dann, wenn wir unser Ziel bereits kennen.

 manfred.palezcek@wien.gv.at
 walter.krammer@wien.gv.at

Verbesserungen für Hortpersonal der MA 56

Auf Einladung der Personalvertretung besuchte Stadtrat Christian Oxonitsch den Hort eines Sonderpädagogischen Zentrums, um sich an Ort und Stelle einen persönlichen Eindruck über die Gegebenheiten und die Arbeitssituation unserer Hortpädagoginnen und Hortpädagogen zu machen. Diese Probleme wurden an Stadtrat Oxonitsch herangetragen:

- Ausweitung bzw. zielgerichtete Einsetzbarkeit der MitarbeiterInnen
- Mangelhafte Fortbildungsmöglichkeiten/Seminare für die betroffenen Gruppen
- Mitspracherecht bei diversen Anschaffungen, um optimale Betreuung der schwerstbehinderten Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten

Stadtrat Oxonitsch zeigte Verständnis für die Ideen und Anregungen, die in einer offenen Diskussion geäußert wurden. Wir können bereits jetzt erfreut vermelden, dass es zu einer Ausweitung der Weiterbildungsangebote kommen wird. Spezielle Kurse für Pflege-, Hebe- und Tragetechniken sollen intensiviert und an den einzelnen Standorten abgehalten werden.

Über die weiteren Forderungen, insbesondere Verbesserungen im Sinne unseres überaus engagiert arbeitenden Hortpersonals in den Sonderpädagogischen Zentren, wurden aktive Diskussionen vereinbart.

 monika.valenta@wien.gv.at
 monika.lueck@wien.gv.at



Bild: © Pressefoto Votava/PIID

V.l.n.r.: Stadtrat Christian Oxonitsch mit den Personalvertreterinnen Dipl.-Päd. Monika Valenta und Monika Lück



Kindergärten: Nicht ohne Mobile Entwicklungsförderung

Das gibt es nur in Wien: Die städtischen Kindergärten haben in ihren eigenen Reihen SpezialistInnen für Entwicklungspsychologie und klinisch-psychologische Diagnostik von Entwicklungsstörungen. Sie werden bei Bedarf zur Unterstützung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, bei Einzelintegration oder in den Integrations- und Heilpädagogischen Gruppen direkt in den jeweiligen Kindergarten gerufen. Dort unterstützen sie PädagogInnen, Kinder und Eltern, beraten Teams und helfen bei der aktiven Entwicklungsbegleitung. Zentrale Felder ihrer Arbeit sind vor allem Betreuung der Kinder in Verhalten, Entwicklung, Wahrnehmung, Motorik und im psychosozialen Bereich. Begutachtung, Zuweisung, Koordinierung der Unterbringung, Fallbesprechungen mit dem Kindergarten team, Beratung der PädagogInnen und Eltern, Abklärung bei medizinischen Fragen sowie Leitung der Kompetenzstellen für Entwicklungsförderung sind die Aufgaben. Gerade in den letzten Jahren wurde das Mobile Team angesichts der immer knapperen Personaldecke und des vermehrten Förder- und Betreuungsaufwands der Kinder immer wichtiger.

 ursula.brandner@wien.gv.at

- **Mobile Sonderkindergarten- und SonderhortpädagogInnen sind ErstansprechpartnerInnen in unseren Einrichtungen.**
- **SprachheilpädagogInnen überprüfen die Sprache aller auffälligen Kinder, machen Reihenuntersuchungen aller Vierjährigen, beraten PädagogInnen und Eltern und machen Sprachbehandlungen.**
- **PhysiotherapeutInnen begutachten motorisch auffällige Kinder, therapieren sie und beraten Eltern über Fördermöglichkeiten und kümmern sich um 13 Wiener Standorte mit Integrations- und Heilpädagogischen Gruppen.**
- **Entwicklungs- und klinische PsychologInnen sind für Kinder mit besonderen Bedürfnissen da.**

Engagierte Kopilotin an der Spitze der MA 35

Personelle Änderungen, freiwillig oder erzwungen, auch wegen permanenter Überlastung, waren in der MA 35 lange Zeit an der Tagesordnung. Jetzt sollte wieder Ruhe einkehren. „teamwork“ sprach mit der neuen Abteilungsleiterin-Stellvertreterin Michaela Bankel.

Sie gehören jetzt seit einem halben Jahr der MA 35 an. Welche Eindrücke haben Sie gewonnen?

Bankel: Es ist kein Geheimnis, dass die überdurchschnittlich hohe Arbeitsbelastung in Kombination mit dem sehr anspruchsvollen KundInnenverkehr die Grenzen teilweise überschritten hat. Dennoch ist das Engagement der MitarbeiterInnen für ihre Tätigkeit ungebrochen. Die Bereitschaft, an Veränderungen mitzuwirken, ist immer noch sehr hoch. Dafür gilt den KollegInnen mein ganzer Respekt.



Bild: © Bettina Mayr-Sieg/PIB

Was sind die nächsten Schritte?

Bankel: Derzeit werden gerade die Arbeitsschritte und -abläufe in den einzelnen Fachbereichen durchleuchtet und – wo notwendig – verbessert. So wollen wir erreichen, die hohe Anzahl der Verfahren besser handhaben zu können. Auch sollen die MitarbeiterInnen wieder das Gefühl bekommen, mit ihrer Arbeit gut fertig werden zu können. Wichtig hierfür ist auch unser interner Informationsfluss sowie eine transparente und umfassende Kommunikation. Auch kritische Stimmen müssen gehört und berücksichtigt werden.

Welche Herausforderungen sehen Sie zukünftig?

Bankel: Zwei Herausforderungen werden wir uns unweigerlich stellen müssen: zum einen der sehr hohen KundInnenorientierung – Stichwort Transparenz –, der eine komplizierte und für den Laien nicht unbedingt leicht nachvollziehbare Gesetzgebung gegenübersteht. Unsere internen Ressourcen werden dabei leider nicht mehr. Zum anderen gilt es, den MitarbeiterInnen ein auch für sie passendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Fähigkeiten des/der Einzelnen berücksichtigt und gefördert werden. Der für mich wichtigste Punkt ist jedoch, das Vertrauen der MitarbeiterInnen wiederzugewinnen und eine passende Fehlerkultur zu etablieren; denn wo gehobelt wird, da fallen Späne.

 teamwork@andraschko.at

Rettungsretter können nicht nur retten

Erster Führungskräftelehrgang bei der Wiener Berufsrettung abgeschlossen - Anrechnung für Studiengang „Master of Business Administration“ (MBA) - Gesundheits- und Sozialmanagement. - Neue Distinktionen schaffen Klarheit.

Insgesamt 58 KollegInnen, davon 31 mit ausgezeichnetem Erfolg, haben die Abschlussprüfungen des 1. Lehrganges für Führungskräfte, Assistenten und Lehrpersonal der Wiener Berufsrettung absolviert. Im Jahr 2010 war der neue Führungskräftelehrgang gestartet worden, mit Zweigen für UnteroffizierInnen und OffizierInnen sowie einem eigenen pädagogischen Lehrgang für LehrerInnen im Rettungsdienst. Inhalte der Ausbildung, die u. a. Wissen auf dem Gebiet der Ökonomie und des Managements vermittelte, waren gesetzliche Grundlagen, Beschaffung und Inventarlogistik, Einsatzlogistik, Großschaden- und Katastrophenmanagement, die Struktur der Stadt Wien oder Berufe und Einrichtungen im Gesundheitswesen. Gesundheitsstadträtin Mag.^a Sonja Wehsely überreichte die Dekrete.

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Rettung stellen sicher, dass die Wienerinnen und Wiener auf ihre Notfallversorgung vertrauen können. Damit das gut funktioniert, braucht es klare Abläufe, eindeutige Entscheidungen, Ausdauer, manchmal auch Mut – und Menschlichkeit als höchstes Prinzip. Mit einer fundierten Ausbildung klappt all das hervorragend“, betonte Wehsely im Rahmen des Festakts.

Die Ausbildung wurde von der Body&Health Akademie, die für den universitären Teil dieser auf die Führungskräfte der Wiener Rettung zugeschnittenen Ausbildung verantwortlich zeichnet, begleitet. Nach Ablegung der erforderlichen Prüfungen können diese als Teilbereiche für den Studiengang „Master of Business Administration“ (MBA) – Gesundheits- und Sozialmanagement angerechnet werden. Diese Möglichkeit wurde bereits von einigen Kollegen genutzt.

Neue Distinktionen und Funktionsbezeichnungen

Mit dem Abschluss einhergehend wurden auch neue Distinktionen und Funktionsbezeichnungen für unsere Führungskräfte

„Damit die Notfallversorgung gut funktioniert, braucht es klare Abläufe, eindeutige Entscheidungen, Ausdauer, manchmal auch Mut – und Menschlichkeit als höchstes Prinzip.“



Bild: © Wiener Berufsrettung

58 KollegInnen haben den ersten Führungskräftelehrgang der Wiener Berufsrettung bestanden. Abteilungsleiter Mag. Dr. MBA Gottwald Rainer dankte seinen Führungskräften, wies auf den Meilenstein des ersten Lehrgangs hin und würdigte die Bereitschaft der MitarbeiterInnen, mit ihm diesen neuen Weg zu gehen.

und MitarbeiterInnen, die die Rettung nach außen vertreten und viel Kontakt mit anderen KollegInnen von Magistratsdienststellen haben, eingeführt.

Die Funktionsbezeichnungen und die Ausbildungsstandards für unsere SpezialistInnen, die ausrücken, wenn jemand „144“ anruft, sind im Sanitätergesetz mit Rettungssanitäter und Notfallsanitäter und den Notfallkompetenzen für Venenzugang (NKV) und Intubation (NKI) geregelt. Aus den Verantwortlichen von Rettungsstationen wurden SanitätsmeisterInnen, ObersanitätsmeisterInnen oder HauptsanitätsmeisterInnen. Die technisch Verantwortlichen in der Rettungsleitstelle und das Lehrpersonal der Rettungsakademie wurden zu OffizierstellvertreterInnen, RettungskommissärInnen, OberrettungskommissärInnen oder HauptrettungskommissärInnen. Das akademische Personal sowie Führungskräfte in gehobenen Positionen bekleiden den Rang von Rettungs-, Oberrettungs- oder HauptrettungskommissärInnen bzw. Rettungs-, Oberrettungs- oder HauptrettungsrätInnen. Die neuen Strukturen und Funktionsbezeichnungen sollen sich natürlich auch in unserem neuen Gehaltsschema, welches wir zuversichtlich noch heuer erwarten, widerspiegeln.



Ungarn: Warum Europa unter Zugzwang steht

Der ungarische Regierungschef Viktor Orbán baut sein Land radikal um. Auf dem Spiel stehen dabei nicht nur die Rechte der Ungarn, sondern die Grundwerte Europas. Der Einfluss der Gewerkschaften ist bescheiden. **Von Karin Zauner.**

Um den Jahreswechsel schien es, als habe der ungarische Premierminister Viktor Orbán den Bogen überspannt: Per Gesetzesänderungen hat er die Unabhängigkeit von Notenbank, Justiz und Datenschutzbehörde eingeschränkt und damit die Europäische Kommission aufs Äußerste provoziert. Wenig später, am 17. Jänner 2012, hat die EU-Kommission drei beschleunigte Vertragsverletzungsverfahren gegen Ungarn eingeleitet. Tags darauf gibt Orbán nach. Ihm ist keine andere Wahl geblieben: Denn ohne eine Reaktion aus Budapest hätte die Union keine Gelder für Ungarn freigegeben, um den drohenden Staatsbankrott abzuwenden.

Wieder alles im Lot? Weit gefehlt. Orbáns Fidesz-Partei verfolgt konsequent ein Projekt: Die ungarische Gesellschaft, den ungarischen Staat radikal umzubauen – zu einem zentralistischen System, in dem Bürgerrechte radikal beschnitten werden. Und nicht nur Bürgerrechte.

Medien massiv unter Druck

Das erste Opfer dieses Umbaus sind die Medien. Vor gut einem Jahr hat die Debatte um das ungarische Mediengesetz europaweit Wellen geschlagen; nach Wochen heftiger Proteste gegen dieses Gesetz ist auch die EU aktiv geworden. Am Ende sind einzelne Paragraphen entschärft worden; in Summe gibt es nach wie vor eine bedenkliche Richtung.

So ist die Chefin der obersten Medienbehörde Annamária Szalai, eine politisch Vertraute des Premiers, für neun Jahre bestellt, und kann drakonische Strafen verhängen – bis zu 90.000 Euro gegen Print- und Online-Medien, bis zu 750.000 Euro gegen Fernseh- und Radiosender, wenn diese nicht „politisch ausgewogen berichten“. JournalistInnen müssen künftig auch ihre Quellen preisgeben, wenn es um die „nationale Sicherheit“ geht.

Voll im Gang ist auch die Gleichschaltung im öffentlich-rechtlichen Rundfunk: Bis heute wurde ein Drittel der 3.400 Beschäf-

„Es ist hoch an der Zeit, dass sich die EU nicht nur um die Wirtschaft kümmert, sondern auch um die Demokratie und die Grundwerte in den Mitgliedsstaaten.“



Bild: © European Union 2012 EP/Pietro Naji-Oleari

Viktor Orbán will Ungarn mit einem zentralistischen System überziehen, in dem Bürgerrechte radikal beschnitten werden.

tigten gefeuert – überwiegend JournalistInnen, die durch Kritik an der Fidesz-Politik aufgefallen sind. Was machen die sechs großen Gewerkschaften Ungarns? Sie schreien auf – jede für sich. Ihr politischer Einfluss ist aber bescheiden. Sie vertreten nur 13 Prozent der ArbeitnehmerInnen und sind zerstritten.

Diktatur der Mehrheit

Die Medienlandschaft ist jedoch nur einer von vielen Lebensbereichen, die Viktor Orbán umgekrempt hat. Mit einer Zweidrittelmehrheit beschließt er seit eineinhalb Jahren jene Gesetze, die seine Partei braucht – für den langfristigen Machterhalt. Bisher sind es an die 370 – alle eineinhalb Tage ein neuer Gesetzesentwurf! An den Spitzenpositionen in Generalstaatsanwaltschaft, in Wissenschaft und Kultur hat Orbán bereits Gefolgsleute installiert – und das für viele Jahre.

Der Fall Orbán zeigt: Es ist hoch an der Zeit, dass sich die EU nicht nur um die Wirtschaft kümmert, sondern auch um die Demokratie und die Grundwerte in den Mitgliedsstaaten. In vielen europäischen Ländern haben rechtspopulistische Parteien in den vergangenen Jahren stark zuzugewonnen. Sie schüren eine anti-europäische Stimmung. Die Europäische Union steht unter Zugzwang. Sie muss wesentliche Fragen beantworten: Wie viel Demokratie, wie viele Bürgerrechte sind in Europa Mindeststandard? Sie muss sich vor allem auch Maßnahmen gegen Regierungschefs und -chefinnen überlegen, die sich in Brüssel als EuropäerInnen geben, aber im eigenen Land gegen Europa hetzen und europäisches Recht mit Füßen treten.

Das ungarische Mediengesetz ist ein zentraler Teil eines Puzzles. Viktor Orbán steht stellvertretend für eine gefährliche Entwicklung. An seiner Person wird klar: Es geht um viel mehr als um Ungarn – es geht um das Fundament der Europäischen Union.

Krisenzentren der MA 11: Keine Einsparungen

Die Zahl der Krisenzentren wurde aufgestockt, das Stundenkontingent wurde erweitert, drohende Einsparungen bei den Leitungen der Krisenzentren sind abgewendet: Die Gewerkschaft kann zu Recht stolz sein auf ihren Erfolg in schwierigen Zeiten.

In Regionen eingeteilt, stehen Wienweit zwölf Krisenzentren (KRIZ) mit je acht Plätzen für Kinder sowie drei mit insgesamt 26 Plätzen für Jugendliche rund um die Uhr zur Verfügung. Einerseits überstellt das Amt für Jugend und Familie Kinder und Jugendliche in die Krisenzentren, andererseits kommen auch Kinder und Jugendliche in Ausnahmesituationen selbst dorthin. In verschiedenen Settings wird dann abgeklärt, wie es weiter gehen kann – zurück in die Familie oder Fremdunterbringung. Diese wichtige und schwere Arbeit der SozialpädagogInnen war lange Zeit von chronischer Arbeitsüberlastung und drohenden Einsparungsmaßnahmen überschattet. Nach und nach konnte die Anzahl der Krisenzentren um zwei erweitert werden. Die Kinder-Krisenzentren wurden um je eine Teilzeitkraft mit 30 Stunden aufgestockt. Die Jugendlichen-Krisenzentren erhielten eine SpringerIn. Ein baulich ungeeignetes Kinderkrisenzentrum und das KRIZ für jugendliche Burschen konnten umgesiedelt werden. Eine mehr als 100-prozentige Auslastung während langer Zeitspannen – und das jedes Jahr – muss der Vergangenheit angehören.

Am Ende blieb das harte Ringen, geplante Einsparungen im Bereich der Leitung der Krisenzentren zu verhindern. Nach mehrmaligen, langen Gesprächen und einem mit der Gewerkschaft vereinbarten Beobachtungszeitraum konnten auch diese drohenden Kürzungen abgewehrt werden.

Die KollegInnen der Krisenzentren können sich wieder voll und ganz auf ihre Arbeit konzentrieren.

Sollte es die weitere Entwicklung der Stadt notwendig machen, neue Krisenzentren zu eröffnen, wird sich die Gewerkschaft mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln dafür einsetzen.

 andreas.walter@wien.gv.at

„Die Diskussion über Einsparungen in den Krisenzentren ist vom Tisch.“

Team ist gut – nicht nur für Gutscheine

Die Personalvertretung des Rechenzentrums der Stadt Wien vertritt 450 KollegInnen und hat immer wieder tolle Einfälle.

Engen Kontakt zu unseren KollegInnen hatten wir ja schon immer“, sagt der umtriebige MA-14-Personalvertreter Franz Haag. In einer so großen Dienststelle mit vielen verschiedenen Aufgaben und Arten von Dienstverhältnissen gibt es immer wieder Fragen zu beantworten und Probleme aus der Welt zu räumen. Wenn allerdings jemand sagte: „Du, ich möchte gerne mit dir unter vier Augen reden“, wurde es schwierig. Franz Haag: „1994, als die Telefonzentrale in der MA 14 aufgelassen wurde, bekamen wir ein Büro mit der von den KollegInnen gewünschten Intimsphäre, aber auch einen Standort für unsere sonstigen Serviceleistungen.“ „Kummerkammer“ bot sich als sprechender Name an, aber weil's dort nicht nur um die Behebung von Kummer, sondern auch um kostensparende Angebote in puncto Einkaufen und Freizeitgestaltung geht, findet sich auf dem Türtafel auch der Hinweis: „Servicestelle der Personalvertretung“. Längst hat die Personalvertretung Vereinbarungen mit zahlreichen Firmen, auch Banken, geschlossen, um etwa via bezahlte Gutscheine zu günstigen Konditionen zu kommen. Sie gibt sie dann gegen Kostenersatz an die KollegInnen weiter. Anfangs ging es um Bons im Wert von ein paar tausend Schilling, jetzt liegt die Marke bei mehr als 200.000 € (2011).

In der fast täglich geöffneten Kummerkammer-Servicestelle holt man sich gratis Eintrittskarten für Fußballspiele und Tennisturniere und meldet sich für Ski- oder Kulturausflug, Ausstellungsbesuche oder die Medikamentenaktion an. „Besonders stolz sind wir auf die hohe Akzeptanz der Gewerkschaft in unserer Dienststelle“, sagt Franz Haag. Im ADV-Haus haben neun von zehn KollegInnen die GdG-KMSfB-Mitgliedskarte im Ausweistascherl, und ständig werden es mehr. Das will etwas heißen!



Bild: © PV der MA 14

Ein Teil des Teams der Personalvertretung in der MA 14 (v.l.n.r.): Franz Haag, Inge Freigassner, Richard Lehl, Werner Kury, Beata Berdaguer

Wiener Stadtgärten: Prachtvoll seit 150 Jahren

Mit dem Stadtpark begann vor eineinhalb Jahrhunderten die Geschichte der Wiener Stadtgärten - eine Erfolgsgeschichte dank engagierter KollegInnen.

Mit einem zweitägigen Fest im Stadtpark feiern die Wiener Stadtgärten am 16. und 17. Juni ihren 150. Geburtstag. Am 21. August 1862 wurde hier Wiens erste kommunale Parkanlage eröffnet.

Der Wiener Stadtpark wurde nach der Planskizze eines Landschaftsmalers in englischem Landschaftsstil angelegt. Das war der „Geburtstag“ des Wiener Stadtgartenamtes, heute die „Wiener Stadtgärten“.

Es ist natürlich klar, dass man die Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte mit neuen Antworten und Strategien beantworten muss. Dabei ist immer in erster Linie auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zu schauen, denn nur sie haben Wiens Gärten und Parklandschaften die letzten 150 Jahre bestens geplant, gebaut und vor allem gepflegt. Sie sind das wahre Kapital der Wiener Stadtgärten und damit auch der Stadtverwaltung. Die Wiener Stadtgärten modern und zeitgemäß für die Zukunft fit zu machen bedarf sicher einiger Anstrengungen und wird die eine oder andere Veränderung bringen müssen. Personalvertretung und Gewerkschaft werden darauf achten, dass es im Sinne der KollegInnen geschieht und Nachteile vermieden werden.



1862 war Dr. Andreas Zelinka Wiener Bürgermeister, die Wiener Stadtbefestigungen fielen und die Ringstraße mit ihren Prachtbauten entstand. Arthur Schnitzler und Gustav Klimt wurden in diesem Jahr geboren, Johann Nestroy starb.

Heute ist ungefähr jeder 20. Quadratmeter Wiens eine städtische Parkanlage. Die Stadtgärten betreuen mit 900 ständigen MitarbeiterInnen und 600 SaisonarbeiterInnen 100.000 Alleebäume und 600 Blumenbeete, pflanzen jährlich 2.000 neue Bäume, setzen millionenfach Blumenzwiebeln – und haben unter ihren Fittichen auch noch 19.000 Parkbänke, 208 Ballspielplätze („Käfige“), 500 Kinderspielplätze, 200 Trendsportanlagen für Basketball, Streetball, Volleyball/Beachvolleyball und zum Skaten, fünf Generationenspielplätze sowie über 100 Hundezonen.

☞ werner.krachler@wien.gv.at



Wettbewerbsplan für die Ringstraße von Eduard van der Nüll und August Sicard von Sicardsburg aus 1858.

90. Blumenball des Vereins der Wiener Stadtgärten

Einhunderttausend Blüten, dekoriert von KollegInnen im Verein der Wiener Stadtgärten, bildeten den prachtvollen Rahmen für den restlos ausverkauften 90. Blumenball im Rathaus. Er stand unter dem Motto „150 Jahre Wiener Stadtgärten“. Der Verein der Wiener Stadtgärten, der diesen Ball organisiert, wurde unter Mithilfe der Personalvertretung und Gewerkschaft gegründet.

Eröffnet wurde der 90. Blumenball von Bürgermeister Michael Häupl. Inmitten von Tausenden Tanzbegeisterten sah man u. a. Umweltstadträtin Magistra Uli Sima, den ehemaligen GdG-KMSfb-Vorsitzenden Sozialminister Rudolf Hundstorfer, seinen Nachfolger Ing. Christian Meidlinger und den Chef der HG 1 Norbert Pelzer.

Umweltstadträtin Uli Sima zollte den KollegInnen von den Wiener Stadtgärten die gebührende Anerkennung: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrer Arbeit in den Parks und Gärten nach wie vor wesentlich zur hohen Lebensqualität in Wien bei.“

Dieses Team nimmt's mit Ihren Sorgen auf



All' Arrabbiata kocht er seine Penne („Nudeln auf leidenschaftliche Art“), d.h. genauso passioniert, wie er den Kickern der „Austria“ anhängt. Das ist nicht zu übersehen, denn das Büro des 41-jährigen Organisationsreferenten der Hauptgruppe 1 **Michael Witzmann** gleicht einem Fanshop der Veilchen. Zuständig ist er in seinem Brotberuf weniger fürs Kicken als zum Beispiel für JubilarInnenerehrungen, Gestaltung von Informationsmaterial, Zusammentragen von Vorteilen, die Gewerkschaftsmitglieder lukrieren können, alljährliche Arkadengespräche der HG 1 oder deren Büroausstattung. Da kommt es wohl nicht von ungefähr, dass auch alle seine Ringordner im teamtreuen Violett gehalten sind. Er weiß, dass man nur gemeinsam stark sein kann, ob beim Bundesheer im Auslandseinsatz, als Stürmer in seiner Hobby-Fußballmannschaft und als Gewerkschafter ja sowieso. Witzmann, früher Lehrling bei der Stadt Wien, per Abendschule zum Werkmeister gereift, dann in der MA 37 und im Büro für Sofortmaßnahmen, kam 2010 in die Hauptgruppe. Der Vater zweier Kinder schätzt das Zusammengehörigkeitsgefühl und ist immer ausgeglichen, was auch seine Umgebung sehr schätzt.



Auch Bildungsreferent **Günter Unger**, 52, hat als Lehrling bei der Stadt Wien begonnen, war Sachbearbeiter und EDV-Referent im Sportamt, ehe er vor sieben Jahren in die Hauptgruppe gerufen wurde. Dass Wandern und Laufen, Radfahren und manches andere zu seinen Liebessportarten gehören, bemerkt man erst beim zweiten Hinsehen. Viel wichtiger ist jedoch, dass er die Fäden der Grundausbildungen für die rund 700 PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen der Hauptgruppe 1 zieht und das Team der dafür eingesetzten ReferentInnen leitet. Unger ist aber - als Stellvertreter des GdG-Referenten für Internationale Verbindungen/EU - auch im Ausland kein Unbekannter. Seine Meinung und Expertise sind gefragt: bei der internationalen Vereinigung der Gewerkschaften für öffentliche Dienstleistungen (IÖD), beim Sozialpartner-Dachverband - und nicht zuletzt als Vorsitzender des Dienststellenausschusses „Jugend, Bildung, Integration, Sport, Presse, Bürgerdienst und Frauenfragen“, der rund 1.300 KollegInnen vertritt. Genug Zeit bleibt ihm immer für alle, die seine Hilfe brauchen. Was er sich wünscht? Gesicherte ArbeitnehmerInnenrechte und hohe soziale Standards im geeinten Europa.



Damit es den Menschen gut geht, brauchen sie die Gewerkschaft, ist HG 1-Vorsitzender **Norbert Pelzer** überzeugt. Prägend war für den heute 50-Jährigen die Gesellschaftspolitik eines Bruno Kreisky. Sie hat es dem „Maurerbuam“ möglich gemacht, die Mittelschule mit Matura abzuschließen. Pelzer, der aus der Zentralverwaltung kam und es zum Vorsitzenden der Interessenvertretung von 27.000 Menschen brachte, schreibt immer noch mit Füllfeder und will als Steven-Hawking-Fan („Eine kurze Geschichte der Zeit“, „Das Universum in der Nussschale“ u. a.) die Dinge wohlüberlegt aus einer höheren Perspektive betrachten; ein Mensch, der sich gerne ein paar Sekunden Zeit lässt, ehe er seine Aussagen trifft. Seine Vorbilder sind Leute, die wirklich etwas zu sagen haben und die an etwas glauben. In seinem Bücherregal stehen zeitgeschichtliche Werke und Sachbücher. Seine Canon EOS 20 D-Kamera („damals unglaublich teuer“) begleitet ihn auf all seinen Reisen rund um den Globus, vom Ayers Rock bis zur Skyline von New York. So sehr ihm an Beständigkeit im Privaten liegt, so sehr legt er auch Wert auf Handschlagqualität und wirtschaftliche Korrektheit am Arbeitsplatz.

In der Zelinkagasse 4, nicht weit von der U-Bahn-, Straßenbahn- und Busstation Schottenring, befindet sich das Büro der Hauptgruppe 1. Hier warten ExpertInnen auf Anruf, Mail oder Besuch.



Die Welt und ihre Bewohner verstehen möchte Pelzers Stellvertreter und Finanzreferent **Michael Kerschbaumer**. Gute, an den Schülern orientierte Professoren prägten seinen Lebensweg. Vielleicht hat er auch von ihnen gelernt, sich selbst nicht zu wichtig zu nehmen, dem anderen zuzuhören und sich mit dessen Argumenten auseinanderzusetzen. „Freundschaft ist, wenn dich jemand mag, obwohl er dich kennt“, sagt Kerschbaumer lächelnd. Mit Pelzer verbindet seinen Stellvertreter auch die Wertschätzung für die Ideale der Sozialdemokratie. Sie war Voraussetzung für ihn, eine Ausbildung bis zur Matura zu absolvieren und ein humanistisches Weltbild aufzubauen, das sich an den Werten und der Würde des einzelnen Menschen orientiert. Es liegt ihm daran, sich immer für die Probleme der KollegInnen Zeit zu nehmen, auch wenn sie viel davon brauchen. Als Finanzreferent ist er zuständig für den Kultur- und Sportverein der Wiener Gemeindebediensteten (KSV) und das Sozialwerk der HG 1, er gehört dem Dienstrechtssenat an und leitet den Personalgruppenausschuss für die B-Bediensteten. Sein jeweiliges Lieblingsbuch darf durchaus herausfordernd sein.



Dan Brown („Sakrileg“, „Illuminati“ u.a.) und Andreas Franz („Mörderische Tage“, „Das Syndikat der Spinne“) sind zwei der Lieblingsautoren von **Margit Pollak**, Vorsitzender-Stellvertreterin der HG 1. Das Geheimnisvolle reizt die 46-Jährige, die von ihrer Mutter gelernt hat, wie man auch schwierige Situationen durchstehen kann und dass Freundschaft Zusammenhalten in guten wie in schlechten Zeiten bedeutet. Einzelhandelskauffrau war sie, ehe sie 1990 als Kindergartenassistentin startete. 1992 begann sie, sich für die Gewerkschaft und Personalvertretung zu engagieren, als sie erkannte, dass gute Argumente helfen, unbefriedigende Zustände zu bereinigen. Heute gehört sie zu dem Team der Hauptgruppe 1. In ihrem Bereich „Service und Marketing“ obliegen ihr Mitgliederwerbung, FunktionärInnenbetreuung sowie Pensionsauskünfte für ASVG-Bedienstete und Pensionsberechnungen für BeamtInnen. Aber auch Mobbing und Burn-out sind Sorgen, die täglich auf ihrer Agenda stehen, speziell bei den KollegInnen der Kindergärten der Stadt Wien. Es fehlt einfach an genügend Personal dort, wo Kindern ein guter und aussichtsreicher Weg in ihr weiteres Leben vorgezeigt werden soll. Geheimwegerl kennt Margit Pollak zu Eierschwammerlplatzlerl, und sie schätzt – als ausgebildete Taucherin – die Schwerelosigkeit und Ruhe unter der Grenze zur Oberfläche.



Sportlich mag es auch **Manfred Obermüller**, ebenfalls Vorsitzender-Stellvertreter der HG 1. Er läuft gern, auch um den Kopf nach anstrengenden Verhandlungen oder heiklen Beratungen freizubekommen. Konzentriertes Arbeiten und entspannende Freizeit sollen nicht ineinanderrinnen. Referent war Obermüller in zwei magistratischen Bezirksamtern, und er ist seit 2004 als Jahrgang 1966 Jüngster im Führungsteam der HG 1 mit starkem Hang zu Gerechtigkeit und Loyalität. Sozialpolitik, Dienstordnung, Besoldungsordnung und Arbeitszeitgestaltung sind in der Hauptgruppe die Schwerpunkte seiner Arbeit. Zur Gewerkschaft kam er aufgrund seiner flotten Sprüche, die seinen damaligen Personalvertreter sagen ließen: „Deppert reden kann jeder, mitarbeiten sollst.“ Obermüller liest Rainer Maria Rilke ebenso wie Paulo Coelho („Krieger des Lichts“) und Patrick Süskinds „Das Parfum“. Wichtig ist es ihm, dass es immer einen Weg zur Zufriedenheit gibt. Beamten-Bashing, wie es gerade wieder in Mode ist, mag er gar nicht, im Gegenteil: „Bilaterale Wertschätzung der öffentlich Bediensteten und private Wertschätzung untereinander sind angesagt.“

Wer wurde was?

Bild: © PID/Schaub-Waizer



Mag. Wolfgang Bartsch hat die interimistische Leitung der neu gegründeten MA 23 (Wirtschaft, Arbeit und Statistik) übernommen.

Bild: © Alex Halada/PID



Der Abteilungsleiter der MA 65 **Mag. Leopold Bubak** hat Sonderaufgaben im Zusammenhang mit der Ausweitung der Parkraumbewirtschaftung übernommen.

Bild: © Christian Jobst



Dr. in Eva Schantl-Wurz MSc wurde neue Direktorin des Stadtschulrats für Wien.

Bild: © PID/Schaub-Waizer



Mag. Oliver Stribl hat nach einem Jahr interimistischer Leitung die Führung der MA 53 übernommen. Er gehört dem PID seit 2004 an.

Bild: © Privat



Dipl.-Ing. Thomas Keller wurde Projektkoordinator für Garagenprojekte und Park- & Ride-Anlagen

Bild: © Privat



Dipl.-Ing. Paul Oblak wurde mit der Leitung der Geschäftsstelle Infrastruktur der Stadtbaudirektion betraut.

Bild: © Christian Fürthner/PID



DI Hermann Pauschek steht nach dem zu den Wiener Linien gewechselten **DI Eduard Winter** an der Spitze der Projektleitung Hauptbahnhof Wien.

Bild: © Votava/PID



Peter Sarto wurde neuer Ombudsmann für Kinder in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften.

Bild: © PID/Schaub-Waizer



Mag. Rainer Wendel wurde wegen Karenzierung von **Mag. a Alena Sirka** zum interimistischen Leiter der Magistratsabteilung 26 (Datenschutz und E-Government) bestellt.

Bis zu 45 Prozent billiger über Versandapotheke

Wer auf rezeptfreie Medikamente angewiesen ist, kann sich diese nun kostengünstig und bequem per Katalog, Web-Shop, Telefon oder Fax bestellen. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG-KMSfB) hat eine Vereinbarung mit der vom Verein für Konsumenteninformation geprüften VfG-Versandapotheke abgeschlossen. Wer dort in Österreich zugelassene Markenarzneimittel einkauft, erspart sich bis zu 40 % und bekommt zusätzlich – als GdG-Mitglied – 5 % Exklusivbonus auf alle Bestellungen. ÖGB-Finanzreferent **Edi Aschenbrenner** ist zurecht stolz auf die kostensparende neue Einrichtung, die nicht nur aktiven Gewerkschaftsmitgliedern, sondern auch PensionistInnen hilft – soweit sie Gewerkschaftsmitglieder sind –, die ja naturgemäß höheren Bedarf an Gesundheitsprodukten haben.

Geliefert wird kostenfrei ab einem Bestellwert von € 45 (was ja schnell zusammenkommt, darunter € 3,50) über die österreichische Post. Sie hat (noch immer) ein dichtes Filialnetz, wenn der Postler zwei Mal, aber erfolglos, klingelt.

Fragen Sie sicherheitshalber Ihren Arzt oder Apotheker, ob Medikamente, die Sie kaufen wollen, für Sie geeignet sind und mit anderen eingenommenen verträglich sind – und ob es vielleicht Alternativprodukte gibt, die von der Krankenkasse bezahlt werden.

Was wieder einmal zu beweisen war: Die GdG-KMSfB Mitgliedschaft lohnt sich, der Vergleich macht sicher!

Bestellen kann man

- telefonisch um 7 Cent pro Minute unter 0810 000 233,
- per Fax unter 0810 000 234,
- per Post an VfG Versandapotheke für Gesundheit, Postfach 151, A-1014 Wien
- sowie ganz bequem nach Registrierung durch Mausclick auf der Webseite www.GdG-KMSfB.at

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt lieferbarer Produkte der Versandapotheke bei.

Stress und Burn-out sind oft selbst gemacht

Mit Hochdruck an einer spannenden Aufgabe zu arbeiten, lässt sich als angenehm empfinden. Doch was zu viel ist, ist zu viel und macht krank. Achten Sie auf erste Anzeichen!

Mit Stress reagiert der Körper beispielsweise auf Gefahren, Sorgen, Leistungsdruck, zu große Verantwortung, Versagensangst, Mobbing, Reizüberflutung und ungewohnte Herausforderungen. Negativer Stress wirkt belastend, ruft negative Gefühle wie Furcht und Hilflosigkeit hervor und führt letztendlich zu Burn-out-Erkrankungen. Positiver Stress hingegen motiviert zum aktiven, gestaltenden Handeln.

Erholung im Alltag – Tipps für das tägliche Krafttanken:

1. Arbeiten Sie möglichst nicht nach Feierabend oder an den freien Tagen.
2. Vereinbaren Sie einen Termin mit sich selbst – eine Zeit, die nur Ihnen gehört, und planen Sie diese „Auszeit“ in Ihrem Kalender ein.
3. Achten Sie sorgsam auf regelmäßige Arbeitspausen.
4. Sorgen Sie für regelmäßigen und erholsamen Schlaf.
5. Bestimmen Sie selbst so weit wie möglich, wie Sie Ihre Freizeit verbringen möchten.
6. Erholung lässt sich nicht beliebig lange hinausschieben, ohne dass Folgen wie etwa Müdigkeit oder Erschöpfung auftreten. Sich zu erholen sollte täglich Platz im Tagesablauf haben.
7. Nützen Sie die Angebote der MA 3 wie z. B.: Autogenes Training, Qi Gong, Entspannungstechniken, „Voller Energie in acht Minuten“, „Burn-out vorbeugen“ u. v. m.



Informationen zu den Kursen und Angeboten im Intranet: <https://www.intern.magwien.gv.at/ma03/angebote/bgf/stress/index.html>
Folder und Flyer: <https://www.intern.magwien.gv.at/ma03/bestellservice.html>
Kontakt: Ivan Brandic, MA 3 - Veranstaltungsmanagement
Telefon: (01) 4000-75885 • mobil: 0676-8118-75885
E-Mail: ivan.brandic@wien.gv.at



Neues Jahr, neue Chancen, neues Glück

Jetzt ist die beste Zeit, unliebsame Gewohnheiten – egal ob Ernährung oder Verhalten – zu ändern. Keine leichte Sache, vor allem, wenn wir etwas aufgeben wollen. Dabei ist nach drei Tagen das Größte überstanden ...

Gewohnheiten sind nicht angeboren, sondern erlernt. Gut zu wissen, denn einmal Erlerntes können wir genauso wieder verlernen bzw. ent-lernen. Zu Beginn jeder Änderung steht eine bewusste Entscheidung. Halbe Sachen gelten nicht. Ab sofort heißt es: entweder – oder, ja oder nein – ganz oder gar nicht! Die „alte“ Gewohnheit sollte daher ab dem ersten Tag konsequent ge- und vermieden werden. Legen wir ein Verhaltensmuster ab, so bleibt eine Lücke. Eine gemeine Falle, sollte diese offenbleiben. Wer eine Gewohnheit dauerhaft loswerden will, tut gut daran, eine neue Gewohnheit an deren Stelle zu setzen. So sinkt die Rückfallquote gleich gegen null. Genauso warnen Experten vor übertriebenem Ehrgeiz. Knöpfen Sie sich daher nur eine unliebsame Gewohnheit vor, die geändert werden soll, und kosten Sie den Erfolg in Wort und Tat aus, bevor Sie sich in ein nächstes Abenteuer stürzen. Um die Motivation zu steigern, wirkt der Post-it-Trick wahre Wunder: Notieren Sie Ihre Motivationsgründe, Ihre Zielvorstellung, das zu erreichende Gewicht etc. auf Post-its und hängen Sie diese an gut sichtbare Orte – das motiviert.

Das erste Etappenziel lautet zehn Tage. Sind die ersten drei Tage mit allen Entzugserscheinungen und Begegnungen des inneren Schweinehundes überstanden, so haben Sie das Größte überstanden. Ja, richtig gehört: Es dauert ein paar lächerliche Tage, bis der Körper beginnt, gelernte Muster, Verhalten oder Suchttendenzen zu vergessen. Haben Sie die ersten zehn Tagen geschafft, so helfen Ihnen die nächsten zehn Tage, die neue Gewohnheit fix zu verankern.

Es kann sein, dass Sie beim ersten Anlauf scheitern. Kein Grund zur Sorge! Wie heißt es so schön: Fallen ist nicht schlimm, viel schlimmer ist das Liegenbleiben. Also: Aufstehen, Staub von den Hosen klopfen, zurückblicken, den Stolperstein begutachten und schließlich mit einem Lachen den nächsten Versuch wagen.

Ernährungswissenschaftlerin Mag. Larissa Grünwald
www.larissagruewald.net

Wo starke Kräfte sinnvoll walten

Wer als Unternehmen zukunftsfähig bleiben will, muss sich um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit kümmern, indem entsprechende Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte geschaffen und umgesetzt werden.

Die Arbeitsfähigkeit des Individuums beruht auf der Wechselwirkung zwischen menschlichen Ressourcen (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Werte, Motivation) und Arbeit (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung). Sind die individuellen Ressourcen mit den täglichen Arbeitsanforderungen in Balance, könnten die Menschen bis ins hohe Alter sehr produktiv und motiviert arbeiten („Konzept der Arbeitsfähigkeit“ nach J. Ilmarinen aus den 1990er Jahren).

Aufgrund des demographischen Wandels wird der Anteil der jungen Menschen immer kleiner, derjenige älterer Menschen steigt kontinuierlich an. Oft sind in den Belegschaften bis zu sechs Generationen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Sichtweisen vertreten. Daher kommt intergenerativer Zusammenarbeit eine immer größere Bedeutung zu. Planvolles und kreatives Zusammenwirken unterschiedlicher Menschen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Ideen führt zu einer guten Bewältigung der Arbeitsaufgaben.

Bisherige Modelle setzten Alter mit Abbau und eingeschränkter Leistungsfähigkeit gleich. Nach den Ergebnissen moderner arbeitswissenschaftlicher Forschung besitzen jedoch ältere ArbeitnehmerInnen sehr viel Problemlösungskompetenz auf Basis von Erfahrungswissen, Zuverlässigkeit, Loyalität und Toleranz, die für das Unternehmen von größter Bedeutung sind.

Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ stellt modellhaft dar, welche Faktoren an der Förderung der Arbeitsfähigkeit beteiligt sind und wie sie aufeinander wirken.

„Sind die individuellen Ressourcen mit den täglichen Arbeitsanforderungen in Balance, könnten die Menschen bis ins hohe Alter sehr produktiv und motiviert arbeiten.“



Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen, 2009)

Erster Stock: Gesundheit – Fundament, auf dem das Gebäude ruht. Die (geförderte) physische, psychische und soziale Gesundheit bildet die Voraussetzung für eine bestimmte Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess.

Zweiter Stock: Wissen und Können, sowohl fachliche als auch Schlüsselkompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Lebenslanges Lernen mit Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren werden immer wichtiger.

Dritter Stock: Einstellungen, Werte und Motivation sind als individuelle Sichtweisen im Verhältnis zur Unternehmenskultur und zum Arbeitsklima von besonderer Bedeutung. Genügend Raum für die Entwicklung von Kreativität und Ideen sowie Anerkennung, Wertschätzung und Vertrauen können die Grundlage für die Arbeitsatmosphäre bilden.

Vierter Stock: Die Arbeit selbst mit Arbeitsanforderungen, Arbeitsinhalten, Arbeitsumgebung, Führung, Zusammenarbeit mit KollegInnen usw. Für die langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ist neben den individuellen Fähigkeiten, dem Bildungsgrad und den Anforderungen durch die Arbeit besonders die Rolle der Führungskräfte und KollegInnen im Unternehmen wichtig – im besten Falle unterstützend und fördernd. Dialog und gemeinsame Lösungsversuche aller Beteiligten (Präventivfachkräfte, PersonalvertreterInnen, Personalentwicklung usw.) sind hierbei wesentlich.

Nicht die Menschen müssen der Arbeit angepasst werden, sondern die Arbeit muss sich den Menschen anpassen. Doch lebenslanges Lernen und Bereitschaft zur Abstimmung mit den beruflichen Anforderungen sind mehr denn je gefragt.

Gesprächsfallen - und wie man mit ihnen umgeht

Wahrscheinlich kennen Sie Situationen, die immer wieder gleich ablaufen: Wenn er oder sie nur das eine Wort, nur diese eine Formulierung oder oft nur diesen einen speziellen Blick verwendet – dann ist es um Sie geschehen.

Dann können Sie gar nicht anders, als genauso wie immer darauf zu reagieren. Immer wieder tappen Sie in dieselbe Falle und ärgern sich im Nachhinein darüber, wieder darauf hereingefallen zu sein, wieder die meist vorhandenen Vorzeichen nicht richtig erkannt oder richtig gedeutet zu haben. Egal, ob im beruflichen oder aber im privaten Bereich: Es sind für uns alle viele dieser Gesprächsfallen ausgelegt, aber leider gut getarnt. Was kann man nun tun, damit das nächste Mal die Falle nicht zuschnappt?

Zuerst wäre es wichtig, nach dem Hineintappen in die Falle bei einem guten Freund, einer guten Bekannten nicht nur den Ärger abzuladen, sondern auch die Situation zu analysieren. Benennen Sie die Situationen, über die sie sich noch immer ärgern, und beleuchten Sie sie aus verschiedenen Seiten. Versuchen Sie, sich vielleicht sogar in die Person des anderen hineinzusetzen. Sie werden feststellen, dass sich damit Sichtweisen und Blickwinkel verändern können, wenn jemand „von außen“ den Vorfall beurteilt. Wesentlich dabei ist es, nicht nur das Verhalten des anderen zu verurteilen. Überlegen Sie, was Ihr eigener Anteil an der misslungenen Kommunikation war und was Sie an Ihrer Vorgangsweise schon im Vorhinein verändern könnten, damit Sie das nächste Mal nicht wieder in die Falle tappen. Somit können Sie sich für die Zukunft Strategien oder vielleicht auch einen Plan zurechtlegen, der Ihnen schon in puncto Auftreten mehr Sicherheit verleiht; aber auch einen anderen Weg in der Kommunikation mit ihrem Gegenüber beschreiten, einen Weg, der bewusst die bereits erkannten Fallen umgeht. Wieder einmal geht es darum, das eigene Verhalten zu verändern, damit sich die gesamte Situation verändern kann. Frei nach dem Grundsatz: „Wenn du willst, dass sich etwas ändert, musst du etwas ändern.“

Die Gefahr, in altbekannte Muster zu verfallen (auch hier steckt das Wort Falle drinnen), ist gerade in schwierigen Situationen sehr groß. Alte Muster verändern zwar nichts, aber man kennt sie schon und ist mit ihren Abläufen vertraut.

Ähnlich wie bei Spurrinnen auf der Autobahn ist es sehr leicht hineinzukommen – dort schleudert es einen auch ganz schön herum –, aber es ist sehr schwierig, wieder herauszukommen.

Die Gegenstrategie kann nur gute Planung und hohe Aufmerksamkeit sein.



Sich vor einem zu erwartenden Gespräch zu überlegen, wie man den Einstieg plant und mit welchen Themen man eine gemeinsame Gesprächsbasis finden kann, bedeutet meist schon die halbe Miete. Auch das Ziel des Gesprächs sollte schon im Vorhinein klar, im Idealfall von Ihnen definiert und bestimmt werden, damit Sie auch wissen, wo Ihr roter Faden sein Ende finden soll. Das Wichtige dabei ist nur, dass Sie den roten Faden im Gespräch auslegen und festhalten – dann können Sie auch so manchen Fallen künftig gut ausweichen.

 felix.steiner@wien.gv.at

Wieder einmal hineingetappt:

- Mit guten FreundInnen/Bekanntem darüber reden, Einschätzung der Situation einholen
- Erkennen, was der eigene Beitrag zur Gesprächsfalle war
- Muster entwickeln, wie Sie künftig nicht mehr in die gleiche Falle tappen
- Gemeinsame Gesprächsbasis suchen
- Versuchen, in Zukunft den roten Faden im Gespräch zu legen

GewerkschafterInnen können **Coaches** werden

Besser im Job werden, neue Sichtweisen finden, die eigene Persönlichkeit weiterentwickeln - und dabei Beruf und Freizeit sauber voneinander trennen: Coaching ist die richtige Technik, um dieses Ziel zu erreichen.

Vielleicht gehört es schon bald zum Ausbildungsprogramm in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Zielgruppe sind nicht nur Führungskräfte, sondern auch PersonalvertreterInnen, die KollegInnen im schwierigen Berufsalltag begleiten möchten oder deren Hilfe gewünscht wird. Schwächen werden nicht gern gesehen. Zu wirklich vertrauensvoller Kooperation oder gar Menschlichkeit und Zugang zu Gefühlen finden bei zunehmendem Konkurrenzdruck immer weniger Manager oder AbteilungsleiterInnen. Mit der Führungskompetenz von Teamleitern steht und fällt aber der Erfolg aller MitarbeiterInnen. Sie bei ihren Aufgaben richtig zu betreuen und ihnen das notwendige Handwerkszeug, auch Motivation, zur Verfügung zu stellen, gehört zu den wichtigsten Aufgaben von Vorgesetzten. Nicht ohne Grund haben auch Spitzensportler, die unter ständigem Erfolgszwang stehen, Coaches. Voraussetzung für erfolgreiches Coaching ist Vertrauen zwischen dem Coach und seinem Klienten. Aufgabe des persönlichen Beraters ist es, oft sorgfältig vergrabene negative Gefühle auf die Bewusstseinssebene zu holen und diese klar zu definieren. Erst dann können sie zur Kenntnis genommen werden und auch als Problem in der Kommunikation akzeptiert werden. Erst durch den Prozess der Erkenntnis kann eine Problemlösungsphantasie entstehen.

Wolfgang Seiser

Mit der Führungskompetenz von Teamleitern steht und fällt der Erfolg aller MitarbeiterInnen.

Coaching ist individuelle Entwicklungshilfe, soll Potenziale schaffen, Fixierungen auflösen, Sichtweisen erweitern und Unsicherheiten oder Selbstüberschätzung hinterfragen. Es dient auch dazu, in schwierigen Arbeits- und Entscheidungssituationen PartnerInnen aus den Problemen herauszuhalten.



Betriebsräte: Gut ausgebildete SpezialistInnen

Dort, wo städtische oder stadtnahe Einrichtungen privatwirtschaftlich geführt werden, kümmern sich BetriebsrätInnen um das Wohl der privatwirtschaftlich beschäftigten KollegInnen: nach aufwändiger Ausbildung und gestützt auf das Arbeitsverfassungsgesetz.

Wenn du Probleme hast, frag den Betriebsrat. Der weiß alles über dein Dienstverhältnis und legt sich auch mit der Arbeitgeberin an, wenn es gerechtfertigt und notwendig ist. Gut, dass es den Betriebsrat gibt, haben sich schon viele KollegInnen gedacht, die in (ausgliederten) Betrieben der Stadt Wien privatwirtschaftlich beschäftigt sind (zum Beispiel Wiener Wohnen, Fonds Soziales Wien, Konservatorium, WienMuseum, Musik- und Singschulen, außerdem Krankenanstaltenverbund, Verkehrsbetriebe, Müllabfuhr, WienEnergie). Was BetriebsrätInnen dürfen, steht im Arbeitsverfassungsgesetz. Im Laufe der letzten Jahre wurden in zahlreiche Dienststellen MitarbeiterInnen vermehrt nach privatwirtschaftlichen Regeln aufgenommen, die schließlich in Kollektivverträgen niedergeschrieben wurden, während in den meisten städtischen Dienststellen Dienstrecht und Besoldungsvorschriften in Landesgesetzen normiert sind.

Das Aushandeln der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen war oft und ist immer wieder für die BetriebsrätInnen ein hartes Stück Arbeit, weil die ArbeitgebervertreterInnen halt möglichst viel Leistung um möglichst wenig Gegenleistung haben wollten. Um Gehälter, Urlaubsansprüche und vieles andere musste teilweise viele Monate lang gerungen werden. Davon abgesehen unterscheidet sich die Arbeit der BetriebsrätInnen nicht allzu sehr von den Aufgaben der PersonalvertreterInnen.

Der ÖGB veranstaltet gemeinsam mit der Arbeiterkammer Lehrgänge für die Betriebsrätepraxis. Recht und Wirtschaft, Politik, Wirtschaft, Praktische Betriebsarbeit, Soziale Kompetenz, Medien und Öffentlichkeitsarbeit, Informationstechnologie und PC im Betriebsratsbüro, Internationale Gewerkschaftsarbeit, Europäische BetriebsrätInnen sowie Fremdsprachen sind Themen der modulartig aufgebauten Ausbildung.

Fair und respektvoll kommunizieren

Ein neuer Leitfaden unterstützt die MitarbeiterInnen beim geschlechtergerechten Formulieren und bei der diskriminierungsfreien Bild- und Motivauswahl.

Ist das Wort Migrant beleidigend? Wann darf ich das Binnen-I verwenden? Heißt es „Kollegen und Kolleginnen“ oder „Kolleginnen und Kollegen“? Antworten auf all diese Fragen sind in dem neuen „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache“ zu finden.

Die Idee dahinter: Gleichberechtigung und Respekt müssen sich auch in der Sprache widerspiegeln. Wichtig sei, dass die Stadt in der Kommunikation ganz bewusst Rollenklischees und Stereotype infrage stelle, so Mag.^a Ursula Bauer (Dezernatsleiterin Gender Mainstreaming in der MD-OS). Es gehe dabei längst nicht mehr nur um die Kategorie Geschlecht, sondern auch um das Alter, die sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und um Menschen mit Behinderungen. So werden in dem Leitfaden Beispiele für eine differenzierte Bildsprache gegeben: eine Ärztin afrikanischer Herkunft; eine alte Frau, die einen Laptop benützt; ein alter Mann, der sich um sein kleines Enkelkind kümmert; eine junge Frau, die in einer Werkstätte arbeitet.

Eine dienststellenübergreifende Arbeitsgruppe hat im Vorjahr dieses Regelwerk entwickelt – als Orientierungshilfe für alle KollegInnen im Magistrat. Dem Team gehören an: Ursula Bauer (MD-OS, Dezernat Gender-Mainstreaming); Sandra Hinterleitner (MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung); Bettina Reiter, Eva Sejrek-Tunke (MD-OS, Gruppe Organisation); Goran Novakovic (MA 17); Karin Kientzl (MA 28); Thomas Jöchler, Sandra Kodym, Waltraud Rimpl, Karin Zauner (MA 53); Daniela Cochlar (MA 57 – Frauenabteilung); Reinhard Faber, Christian Pavlovsky (Wiener Krankenanstaltenverbund); Eveline Pein (Dienststelle der Gleichbehandlungsbefauftragten); Wolfgang Wilhelm (Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen).

 karin.zauner@wien.gv.at

Herunterladen: www.wien.gv.at/medien/pid/inland/sprache/gender/index.html
 Mitdiskutieren, Fragen, Anregungen zum Leitfaden wien.team-Gruppe „Sprachleitfaden“:
<https://www.intern.magwien.gv.at/wordpress/groups/sprachleitfaden/>

Jetzt transparent, wie viel du mir wert bist

Großbetriebe, Personalvermittler, Onlinebörsen sowie kleine und mittlere Unternehmen halten sich bereits brav an die Vorschriften zur Einkommenstransparenz.

Die Verpflichtung gilt nicht für Beschäftigte der Länder und Gemeinden. Wenn klar ist, dass Vordienstzeiten/ Erfahrungen gefordert werden, muss das Mindesteinkommen von der höheren kollektivvertraglichen Einstufung (Beschäftigungsjahr bzw. Verwendungsgruppenjahr) angegeben werden. Dies gilt auch für die jeweiligen Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppen.

Die Arbeiterkammer hatte das untersucht, nachdem vor einem Jahr Unternehmen der Privatwirtschaft bei Strafandrohung verpflichtet worden waren, in Stellenanzeigen die jeweiligen Gehälter bekannt zu geben. Ziel war es, die Einkommensschere zwischen den Bezügen von Männern und Frauen zu schließen. Der Gesetzgeber wollte auf Drängen der Gewerkschaft erreichen, dass es nicht aufs Geschlecht, sondern die Qualifikation ankommt – mit begrenztem Erfolg, wie sich zeigt: Frauen verdienen noch immer um ein Fünftel weniger als männliche Kollegen. Inzwischen gibt es auch Strafen bei Nichteinhaltung des Gesetzes, was bei Arbeitgebern ein gewisses Umdenken herbeiführen dürfte.

 regina.mueller@wien.gv.at



Von der Babypause bis zum Wiedereinstieg

In einer Broschüre und als Webseiten bietet die MA 2 eine gute Übersicht darüber an, was wann rund ums Kinderkriegen berücksichtigt werden muss:

<https://www.intern.magwien.gv.at/personalservice/dienstrecht/karenz/wiedereinstieg/pdf/mappekomplett.pdf>

Beratung rund um das Kinderbetreuungsgeld und Unterstützung in der Hauptgruppe 1 - Magistrat der Stadt Wien:
 Regina Müller, Frauenvorsitzende der HG 1, Bundesfrauenvorsitzende-Stellvertreterin

Telefon: 01/4000-59243, mobil: 0676 8118 59243,
 Mail: regina.mueller@wien.gv.at



Bildung für alle – what else?!

Am 1. März befasste sich erstmals ein 26-köpfiger Nationalratsausschuss mit dem Bildungsvolksbegehren „Österreich darf nicht sitzen bleiben“ des Industriellen Hannes Androsch und des Bildungsexperten Prof. Bernd Schilcher. 383.724 ÖsterreicherInnen hatten es unterschrieben und damit die Hürde für die Behandlung im Nationalrat um fast das Vierfache übersprungen.

Bildung muss für alle zugänglich sein und darf nicht von der finanziellen Situation der Eltern abhängen: Alle ÖsterreicherInnen müssen die gleiche Chance auf die beste Ausbildung haben. Als GdG-KMSfB Jugend setzen wir uns klar für den Ausbau des Bildungswesens ein, um gezielt junge Menschen vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit zu schützen.

Die ÖGJ hat bei ihrer letzten Bundesjugendkonferenz im Mai 2011 die Kampagne „Plan B-ildung“ ins Leben gerufen.

- www.facebook.com/planbildung
- <http://www.nichtsitzenbleiben.at/>
- www.oegb.at Zielgruppen/Jugend Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) ÖGJ Online Logo Plan B-ildung



Plan B-ildung der ÖGJ in Facebook



ÖGJ Plan B-ildung via oegb.at

Lehrlingsfest

Zum Lehrlingsfest im Wiener Rathaus waren wieder in Ausbildung stehende Lehrlinge sowie ausgelernte Lehrlinge und sämtliche AusbilderInnen eingeladen. Frauen- und Personalstadträtin Stadträtin Frauenberger und die Chefin des Lehrlingsmanagements Mag.^a Jennifer Schneider ehrten die ausgebildeten Lehrlinge. Sie erhielten Golddukat und Diplome als Anerkennung für ihre hervorragenden Leistungen.

Jeder ist Fremder – irgendwo

Du Tschusch“, „Du bist hier nicht erwünscht“, „Geh in dein Land zurück“ hört man leider immer mehr an Bierischen, in Vereinen, Schulen und sogar Kindergärten. Etliche dieser unerträglichen Apostrophierungen gehören schon zum Wortschatz vieler Kinder und Jugendlicher.

Wer selbst das dumpfe Gefühl hat, „nichts wert“ zu sein, hebt sein Selbstbewusstsein, indem er auf andere hinabblickt. Ganze Bevölkerungsgruppen auf diese Weise zu degradieren ist das Bequemste und macht sich bei gleichgesinnten schwachen Persönlichkeiten ziemlich cool. Bestätigt fühlen sich diese Underdogs durch Politiker, die keine Lösungen anbieten, aber andere durch ihr Geschrei aufhetzen. Dieses Denken ist längst nicht aus den Köpfen heutiger Ewiggestriger gewichen. Nicht nur das – sie verdrehen die Wahrheit wie unlängst, als Demonstranten vor der Hofburg gegen die Teilnehmer eines Balls der sehr gestrigen Burschenschaftler demonstrierten. Parteiohmann H.-C. Str. verstieg sich dazu, zu behaupten, die rechtsdrehenden Tänzer seien als „Verfolgte“ eigentlich die neuen Juden. Was den strammen Burschen H.-C. wenigstens ein paar Punkte Abzug in den Meinungsumfragen kostete.

Zu Recht! Rassismus, Faschismus, Antisemitismus und jegliche Art von Diskriminierung haben in unserer Gesellschaft nichts zu suchen. Schon junge Menschen müssen über die Zeitgeschichte Bescheid wissen, damit sie sich nicht wiederholt und sich solche „Judensager“ selbst entlarven.

Deswegen gibt es die Kampagne „Aktiv gegen Rechts“ der GdG-KMSfB-Jugend mit vielen Aktionen und Seminaren. Das nächste AgR-Seminar findet vom 11. bis 13. Mai statt.

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

www.gdgjugend.at/about/aktivitaeten/aktiv-gegen-rechts

Unser neuer Bundesjugendreferent

Anfang des Jahres folgte Jürgen Schmidt als Bundesjugendreferent der GdG-KMSfB Robert Okenka. Jürgen war ab 2003 Jugendvertrauensrat der Wiener Linien und Vorsitzender des Jugendausschusses der Hauptgruppe IV. Im Oktober 2009 wechselte er in das Büro der GdG-KMSfB – HG II (Wiener Krankenanstaltenverbund). Wir danken Robert für sein Engagement in den letzten Jahren und wünschen Jürgen alles Gute!



Teilpensionen in Finnland

Auch in Finnland gibt es einen demografischen Wandel am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst. Im Jahr 2010 waren 33 % der Bediensteten zwischen 50 und 60 Jahre alt, 9 % waren älter als 60. Wie in Österreich verstärkt angedacht, versucht man, die Bediensteten durch medizinische und berufliche Rehabilitation länger und gesund im Berufsleben zu halten. Neben der Alterspension, die man in einem Korridor zwischen 63 und 68 in Anspruch nehmen kann (je später, desto höher die Pension), gibt es verschiedene Möglichkeiten bei eingeschränkter Arbeitskraft.

Teilzeitarbeit wird generell nur von 13 % der Bediensteten im öffentlichen Dienst genutzt. Interessant ist sicher die Teilberufsunfähigkeitspension: Sie beträgt 50 % der vollen Berufsunfähigkeitspension, abhängig von der Rente der ArbeitnehmerInnen. Das Erwerbseinkommen kann dann maximal 60 % des Einkommens vor Beginn der Rente betragen. Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf diese Pension, wenn ihre Arbeitsleistung um mindestens zwei Fünftel verringert ist. Sie dient zur Unterstützung der ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsfähigkeit geschwächt ist, die aber Tätigkeiten mit einer schwächeren Belastung ausüben können.

☞ guenter.unger@wien.gv.at

Meinung

Unsere Regierung hat zugeschlagen!

Das uns von der Regierung bescherte Sparprogramm ist unter Dach und Fach. Eines ist jedoch klar: Die Rechnung zahlen wieder einmal nur die Kleinen. Gerade Menschen mit Behinderung sind besonders stark davon betroffen, weil sich für sie das „Sparen“ mehrfach negativ auswirkt. Einsparungen beim Pflegegeld, massive Teuerungen bei Gas/Strom, Wärme, Rezeptgebühren, Heilbehelfen, Medikamenten, die von der Kasse nicht mehr bezahlt werden, Fahrtendienste, die gestrichen werden usw.



Für manche Betroffene stellt sich die Frage: Wie soll ich den Gürtel noch enger schnallen? Kann ich mir den Luxus „Kaffee zum Frühstück“ noch gönnen oder muss ich auch darauf verzichten? Sparen ist sicherlich notwendig – aber die Maßnahmen sollten gerechterweise auf alle verteilt werden. Sparmöglichkeiten gibt es viele – man muss sie nur FAIR verteilen. Nulllohnstunden nur für Beamte sind eigentlich eine Verhöhnung ihrer täglichen Leistungen. Nachbessern ist gefragt.

☞ behinderte@hg1.magwien.gv.at

Kein Anstellen für Behinderte, Schwangere, Alte

Einfach toll und zur Nachahmung geeignet: In Frankreich ersparen Supermärkte Menschen mit Behinderung, Schwangeren und alten Menschen das Anstellen bei den Kassen. Diesen Menschen stehen besonders gekennzeichnete Schnell-Kassen zur Verfügung (Nachweispflicht, z. B. Behindertenpass, besteht). Verschiedene Globus-Märkte in Deutschland bieten Rollstühle, Einkaufswagen für Behinderte, absenkbare Obst- und Gemüsewaagen, Servicetelefon und Scanner in geeigneter Höhe, Personenaufzug, behindertengerechte Toiletten, behindertengerechte Kassen - und eine Schnellkasse für Behinderte.

Es geht aufwärts - und wenn nicht?

Aufzugsstörungen wollen die Wiener Linien (www.wienerlinien.at) künftig bekannt geben. Die Rede ist auch von einer App für Aufzugsausfälle. Neuen Schwung hat die Debatte über dieses Anliegen von Behinderten erhalten, seit Wien im Rahmen der „Open Government Data“-Initiative immer mehr Daten für die Allgemeinheit freigegeben hat.

Klimt persönlich

Aus Anlass des 150. Geburtstags von Gustav Klimt widmet das Leopold Museum dem Ausnahmekünstler eine hochkarätige Ausstellung mit dem Titel: „Klimt persönlich. Bilder – Briefe – Einblicke“. Im Mittelpunkt stehen nicht nur Klimts Bilder, sondern auch Postkarten und Korrespondenzen, die Gustav Klimt über 20 Jahre hinweg an seine Lebensgefährtin Emilie Flöge schrieb. Dabei lenkt das Museum erstmals den Blick auf die private, persönliche Seite des Künstlers. Leopold Museum, 24. Februar bis 27. August, täglich außer Dienstag 10 bis 18 Uhr, Donnerstag 10 bis 21 Uhr, Dienstag geschlossen.

www.leopoldmuseum.org/de/ausstellungen/43/klimt-persoenlich



Gustav Klimt (1862 - 1918), Tod und Leben, ©Leopold Museum, Wien

Arbeit - aus der Perspektive der Kunst

Arbeit betrifft alle - die Meinungen dazu sind vielfältig. Um die Diskussion zu bereichern, haben das Technische Museum Wien und die ERSTE Stiftung vier KünstlerInnen eingeladen, in den Schausammlungen des Museums ihre persönlichen Blicke auf Arbeit zu zeigen.

Technisches Museum Wien, 14., Mariahilfer Straße 212
www.technischesmuseum.at/ausstellung/arbeit-aus-der-perspektive-der-kunst

23. März 2012 bis Februar 2013, wochentags 9 bis 18 Uhr;
Sa, So, feiertags: 10 bis 18 Uhr



Medien beim Abschreiben erwischen

Der Mediawatchblog „Kobuk“ zeigt journalistische Fehlleistungen auf.

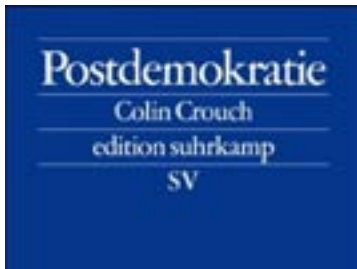
Kobuk? Das ist der Name eines von Helmut Qualtinger erfundenen grönländischen Schriftstellers, mit dem er 1951 Wiener Medien narrete. Mehr als 60 Jahre später nimmt ein Medienwatchblog gleichen Namens diesen Ansatz Qualtingers wieder auf. „Kobuk“, der Blog, wird von Studierenden der Lehrveranstaltung „Multimedia-Journalismus“ am Publizistikinstitut der Universität Wien redaktionell gestaltet. Unter der Leitung des Bloggers Helge Fahrnberger werden auf „Kobuk“ publizistische Fehlleistungen in den österreichischen Medien analysiert und ins Licht der Öffentlichkeit gerückt. Egal ob Schleichwerbung, verletztes Persönlichkeitsrecht oder Copy-and-Paste-Texte: „Kobuk“ schaut kritisch hin statt weg, analysiert und ent-täuscht – uns, die Medienkonsumentinnen und -konsumenten. Auf „Kobuk“ wurden in den rund zwei Jahren seines Bestehens knapp 400 Artikel veröffentlicht. Gezeigt werden Beispiele, die bewusst machen, welch gravierenden Einfluss irreführende Berichte auf die eigene Meinung haben können. Die Beiträge auf „Kobuk“ werden dabei sorgfältig recherchiert – von rund 60 AutorInnen. Die meisten sind PublizistikstudentInnen, die im Rahmen von „Kobuk“ ihren Scharfsinn für die Einhaltung der publizistischen Sorgfaltspflicht trainieren.

Dass „Kobuk“ dem Land gut tut, sind sich viele einig. Nicht umsonst wurde das Projekt im Vorjahr von der Bevölkerung zum Sieger des A1 Social Media Awards gewählt. Im Vergleich zu Deutschland sind in Österreich Initiativen wie „Kobuk“, die Medieninhalte kritisch reflektieren und analysieren, auffällig unterentwickelt. Warum? Vermutlich, weil Medien über sich selbst nicht so gerne kritisch berichten. Denn: Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus. www.kobuk.at

Senior Aktuell

Unter dem Motto „Die junge Messe für alle über 50“ bietet die 39. „Senior aktuell“ maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen sowie ein umfangreiches Rahmenprogramm mit Vorträgen, Autorenlesungen, Musikdarbietungen und Modenschauen. Eintritt frei!

Wiener Stadthalle, 15., Vogelweidplatz, 27. bis 30. März,
9.30 bis 18 Uhr
www.senior-aktuell.at/



Demokratie in der Krise

Der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch beschreibt in seinem Buch „Postdemokratie“ den kritischen Zustand der Demokratien in Europa. Demokratische Institutionen seien zwar formal vorhanden, jedoch immer weniger durch BürgerInnen und PolitikerInnen mit Leben erfüllt. Es herrsche Demokratieverdrossenheit und Rechtspopulismus in Europa. In fünf Kapiteln ergründet der Autor die Ursachen für diese Entwicklung. Seine zentrale These: Die Politik habe sich zunehmend von den BürgerInnen entfremdet. Sie lasse sich von Medien- und PR-Beratern sowie Wirtschafts-Lobbyisten steuern. In der derzeitigen politischen Kommunikation seien Parteiprogramme die „Produkte“, PolitikerInnen die „Vermarkter“. Deren Ziel sei es, nicht den Diskurs zu suchen, sondern zu überreden – wie in der Werbung. Ein Bärendienst für die Demokratie, so Crouch. Beunruhigend sei aus seiner Sicht die intensive Personalisierung in der Politik – eine Entwicklung, die wir für gewöhnlich nur aus Diktaturen oder Gesellschaften mit schwachen Parteiensystemen kennen. Charismatisches Bildmaterial und das Privatleben der politischen Akteure treten zunehmend an die Stelle von Debatten über Probleme: Show statt Diskussion, Party statt Politik. Durch „Spin-Doktoren“ seien PolitikerInnen in den Ruf geraten, als Personen nicht länger glaubwürdig zu sein, nur etwas vorzuspielen. Durch die Schwäche der Politik können sich die Neoliberalen profilieren und es komme zum Ausverkauf der öffentlichen Leistungen.

Auf die Frage, was private Unternehmen böten, was der öffentliche Dienst nicht könne, lautet Crouchs Antwort: die perfekte Präsentation! Sein Fazit: Die Demokratie könne nur dann gedeihen, wenn die Masse der normalen BürgerInnen wirklich die Gelegenheit habe, sich durch Diskussionen und im Rahmen unabhängiger Organisationen aktiv an der Gestaltung des öffentlichen Lebens zu beteiligen – und von dieser Möglichkeit dann auch tatsächlich Gebrauch mache.

Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 2008, kartoniert, 159 Seiten, 10 EUR

Mein Lieblingslokal

Das Haas-Beisl in Wien-Margareten

Urige Beislstimmung mit saisonaler und regionaltypischer Küche.

Das Haas-Beisl im 5. Bezirk ist eine echte Wirtshausinstitution, die etwa 50 Gästen Platz bietet. Reservierung wäre in jedem Fall sinnvoll. Das sehr authentische Angebot wienerischer Küche beinhaltet auch einige vegetarische Speisen und Innereien wie Leber, Hirn gebacken, geröstete Nierndln und als Rarität gebackene Fledermaus. Auch die Nachspeisen passen zum wienerischen Gesamtbild und sind alle sehr empfehlenswert. Was das Haas-Beisl aber sonst noch aus der Masse der Konkurrenz heraushebt, ist das unglaubliche Angebot an ausschließlich österreichischen Flaschenweinen (bei den Roten werden die besten Cuvées des Landes angeboten, und das zu sehr fair kalkulierten Preisen).

gerhard.heczko@wien.gv.at

Wien 5., Margaretenstraße 74, Telefon: (01) 586 25 52
Montag – Freitag 11 – 24 Uhr, Samstag, Sonn- und Feiertag geschlossen
www.haasbeisl.at



Bild: © Gerhard Heczko

Bewertung

Küche	30 (von 35)	Keller	10 (von 10)
Service	15 (von 15)	Atmosphäre	13 (von 15)
Preis/Wert	19 (von 20)	Familie	2 (von 5)

Insgesamt 89 Punkte (von 100 möglichen)

I wü schifoan, schifoan ...

Vergnüglicher Schitag der Hauptgruppe 1 auf der Lammeralm.

Auch frühes Aufstehen hielt im Februar über 100 KollegInnen – teilweise mit ihren PartnerInnen und Kindern – nicht davon ab, um die siebente Stunde nach Mitternacht mit zwei Bussen Richtung Schiarena Lammeralm aufzubrechen. Bei angenehmen 9 Grad plus und fallweise Sonnenschein konnten die Schibegeisterten den ganzen Tag auf einer herrlichen Naturschneepiste die Bretter laufen lassen. Heimwärts ging's nach dem unfallfreien Schivergnügen erst, als die Sonne hinter den Bergen versank. 2013 wollen wir wieder einen schönen Schitag auf diesen Pisten nahe dem Semmering verbringen.



Bild: © KSV

Wunderschönes Wetter, prachtvoller Pulverschnee: Vergnügen für die ganze Familie am Schitag der Hauptgruppe 1

KSV: Sanierung Tennishalle und Hotelbereich

Die Sanierung der Tennishalle hat Anfang Jänner begonnen und läuft nach Plan. Die Sanierung des Dachstuhls sowie die Neudeckung des Daches sind fast abgeschlossen.

Als Nächstes wird die Sanierung des Hotelbereichs, welcher seit 2003 jeden Tag geöffnet hatte, in Angriff genommen.

Starcamps - Fußballfieber für Jugendliche in den Ferien

Vom 16. bis 20. Juli und vom 27. bis 31. August finden auf der KSV-Anlage Fußballcamps für 7- bis 14-Jährige statt. Nähere Informationen und Anmeldungen ab April auf www.starcamps.at



HG 1-Tennismannschaftsmeisterschaften 2011

Auch 2011 fanden auf den vier Tennis-Freiluft-Sandplätzen der Kultur- und Sportvereinigung der Wiener Gemeindebediensteten die alljährlichen Tennismannschaftsmeisterschaften der HG 1 statt. In drei Spielklassen kämpften 17 Mannschaften um Titel und Platzierungen.

Trotz der häufig wechselnden Wetterbedingungen von Mitte April bis Ende Oktober 2011 konnten die Spiele durchgeführt werden. Großes Lob gebührt den Mannschaften für das Engagement und die große Fairness.

- 1. Klasse: Platz 1: ADV 2, Platz 2: Feuerwehr 2, Platz 3: MA 25
- 2. Klasse: Platz 1: ADV 3, Platz 2: MA 6/1, Platz 3: MA 10
- 3. Klasse: Platz 1: MA 2, Platz 2: MA 6/2, Platz 3: Die Topspinner

Walter Domnanich, ADV (ganz links) mit dem Siegerpokal von ADV 2, daneben HG 1-Vorsitzender-Stellvertreter Michael Kerschbaumer und Sportreferent Hans-Karl Nessl



KSV-Kegler der HG 1 in Superliga

In dieser Saison sind die KSV-Kegler der HG 1, die in der höchsten Spielklasse (Superliga) spielen, sehr erfolgreich. Sie nehmen derzeit nach sechs Spielrunden den 2. Platz in der aktuellen Tabelle ein. Ziel der Mannschaft ist es, im nächsten Jahr europaweit in der Champions League bei den besten Mannschaften um den Europapokal mitzuspielen.

Interessierte der Hauptgruppe 1 können ein Probetraining auf der Kegelbahn in der Rustenschacherallee 3-5 absolvieren.

Kontakt: Franz Ertl, Sektionsleiter, mobil: 0680/331 56 87, Web: www.ksvwien.at



Die KSV-Kegler der HG 1 spielen in dieser Saison in der höchsten Spielklasse (SUPERLIGA) und sind höchst erfolgreich.

Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft

Gekreuztes Worträtsel

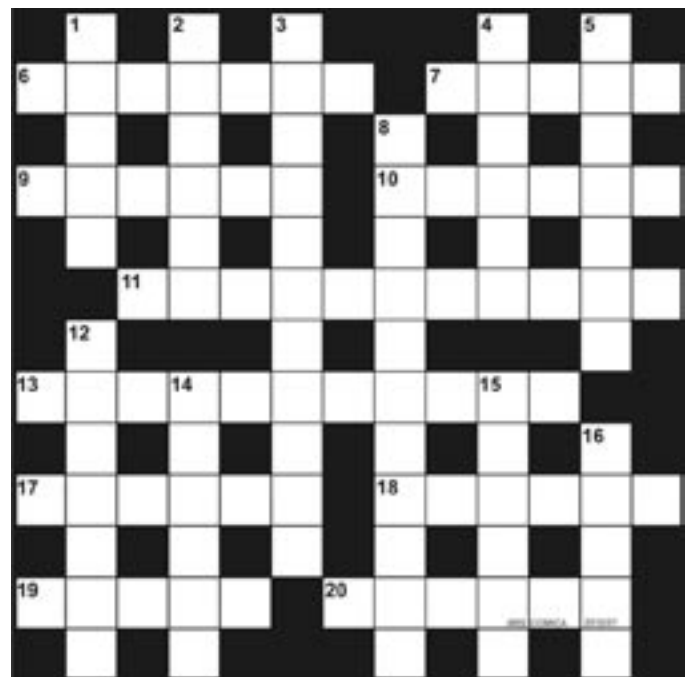
Nicht ganz so berühmte Männer

In einem verstaubten Winkel des Wiener Rathauses stehen sieben Statuen von Männern, die vor langer Zeit für die Stadt Wien große Dienste geleistet haben. Finden Sie anhand der Hinweise heraus, wo die Statuen von wem stehen und welchen Beruf diese Männer ausübten.

- Ferdinand Flickschuster steht auf dem Platz mit der Kennziffer 5.
- Die Statue des Völkerkundlers und des Arztes stehen gleich weit von der Statue auf Platz 4 entfernt. Die Platzkennziffer des Völkerkundlers ist dabei größer als die des Arztes.
- Dunkbart Dittengrosz war Ingenieur und steht auf einem Platz mit gerader Kennziffer.
- Artwald von Aichenbaum steht zwei Plätze weiter rechts als Strunkbert von Streifenberg.
- Die Statue des Entdeckers steht auf Platz 4. Er heißt nicht Hartbein von Holbirnen noch steht dieser direkt neben ihm.
- Die Statue von Tollmut von Tunckelgama steht direkt links von der des Koches. Die Platzkennziffer der Statue des Koches ist mehr als ein kleiner als die der Statue des Journalisten.
- Gerold von Gannister steht nicht auf Platz 3.

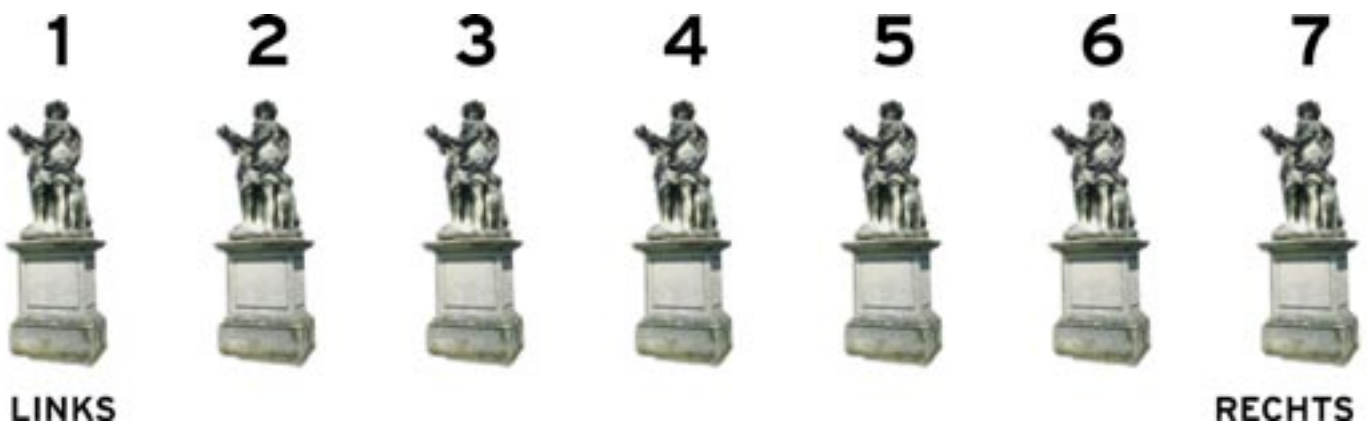
Namen: Artwald von Aichenbaum, Dunkbart Dittengrosz, Ferdinand Flickschuster, Gerold von Ganister, Hartbein von Holbirnen, Strunkbert von Streifenberg, Tollmut von Tunckelgama

Beruf: Archäologe, Arzt, Entdecker, Ingenieur, Journalist, Koch, Völkerkundler



Waagrecht: 6 Raubkatze, Leopard 7 Fahrzeugschaden, Missgeschick 9 Spaß 10 Liebeslehre, -kunst 11 Verformung 13 Schutzbekleidung gegen Regen (Mz.) 17 umzäuntes Gebiet für Tiere 18 Ballettschülerin 19 Gottes Gunst 20 Stadt an der italienischen Adriaküste

Senkrecht: 1 Branderscheinung, Qualm 2 Treppe 3 Wärmespendender 4 Gauner, Lump (österreich.) 5 chem. Element (Sb), Halbmetall 8 Hauswirtin 12 literaturbewandert 14 flaches Schmelz-, Bratgefäß 15 Einsiedler 16 Gerade, Familienzweig



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



„Erde in unserer Hand“ - Walter Markl, MA 68
Öl auf Leinwand, 50x50 cm, farbe@gmx.at



„Türkenbund vor dem Gewitter“ - Renate Prause, MA 14
Aquarell, 40 x 50 cm, renate.prause@wien.gv.at



„Guinness II“ - Reinhard Wöginger, MA 68
Glas, Blei, Zinn, 53 x 61 cm., reinhard.woeginger@wien.gv.at

Vermischtes

Merkwürdiges Kastl mit Muster

Mit einem sogenannten „QR-Code“, wie er sich immer mehr verbreitet, führen wir ab dieser Ausgabe LeserInnen auf kurzem Weg zu bestimmten Webseiten oder Mailadressen: Einfach mit einem geeigneten Smartphone scannen, und schon empfangen Sie den gewünschten Inhalt. Dieser QR-Code beispielsweise führt zur Webadresse der FSG in der Hauptgruppe 1: www.fsg-hg1.at



Medien sind negativ für Integration

Die Dissertation von teamwork-Redakteurin Ing. Dr. Karin Zauner trägt den Titel „Zuwanderung - Herausforderung für Österreichs Medien“ und ist im Holzhausen Verlag als Band 2 in der Reihe „Dissertationen - Humanwissenschaften“ erschienen (Preis 42 €, ISBN 3-85493-199-9). Die Studie generiert einerseits empirische Daten und befasst sich andererseits mit der Frage: Ist es die Aufgabe von Medien, moderne Gesellschaften zusammenzuhalten? Jeder zweite Österreicher, schreibt Zauner, sieht einen negativen Einfluss der Massenmedien auf die Integration. Während 38 Prozent der WienerInnen Migrationshintergrund haben, gelte das nur für 0,5 Prozent der RedakteurInnen in den Zeitungen, obwohl es an interessiertem Nachwuchs nicht mangle.

Das war doch schon immer so

Danke für Ihre freundliche Unterstützung, werde weiterhin das „teamwork“ aufmerksam lesen, denn es sind immer wieder interessante Infos für uns Mitarbeiter drinnen - auch was „Reformen“ anbelangt. Da liegt noch einiges im Argen, was ich so mitbekomme. Habe schon mehrere Dienststellen „durchlaufen“ und stoße immer wieder auf dieselben Aussagen, wie z.B.: „Das haben wir schon immer so gemacht“. Das macht es schwer, zu „reformieren“, aber ich gebe nicht auf ;-) (Leserbrief; Name der Redaktion bekannt)

Auflösungen von Seite 31:

Nicht ganz so berühmte Männer: Platz 1, Strunkbert von Streifenberg, Arzt; Platz 2, Tollmunt von Tunckelgama, Archäologe; Platz 3, Artwald von Aichenbaum, Koch; Platz 4, Gerold von Ganister, Entdecker; Platz 5, Ferdinand Flickschuster, Journalist; Platz 6, Dunkbart Dittengrosz, Ingenieur; Platz 7, Hartberin von Holblimen, Völkerkundler; Waagrecht: 6 PANTHER 7 PANNE 9 SCHERZ 10 EROTIK 11 DEFORMATION 13 WETTERHEXEN 17 GEHEGE 18 ELVIN 19 SEGEN 20 RIMINI Senkrecht: 1 RAUCH 2 STIEGE 3 HEIZKOERPER 4 FALOTT 5 ANTIMON 8 VERMIETERIN 12 BELESEN 14 TIEGEL 15 EREMIT 16 LINIE

Citybike-Station vor Gesundheitszentrum Hera

Um daran zu erinnern, wie wichtig Bewegung zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit ist, hat Prim. Dr. Ludwig Kaspar vom Gesundheits- und Vorsorgezentrum Sanatorium Hera gemeinsam mit dem Bezirk- und Radbeauftragten einen Radständer aufstellen lassen. Er befindet sich gleich beim Eingang, Ecke Löblichgasse/Lustkandlgasse.

Romanschauplatz Saudi-Arabien

Als erste westliche Forscherin hat die Wiener Arabistin und PID-Redakteurin Elga Martinez-Weinberger die bei uns noch weitgehend unbekannt Romanliteratur Saudi-Arabiens erforscht. Das Ergebnis ihrer Forschungen und ihrer Studienreisen in dieses für Touristen nur schwer zugängliche Land ist unter dem Titel „Romanschauplatz Saudi-Arabien“ im Ergon-Verlag erschienen (ISBN 978-3-89913-872-6, 39,10 Euro, Festeinband).



Bild: © Lena Kammerer

Können Sie mir ein gutes Buch empfehlen?

Eine neue Rezensionszeitschrift bringen die städtischen Büchereien heraus. Nach einem elektronischen Intermezzo wird die 1955 begonnene Tradition der gedruckten Buchtipps jetzt wieder zwei Mal jährlich fortgesetzt. Die Buchbesprechungen in den halbjährlich erscheinenden „Besprechungen“ werden durch bibliothekarische Fachbeiträge ergänzt. Das Heft ist in allen Zweigstellen der Bücherei Wien gratis erhältlich.

Spezielle Europa-Seite für Kinder

Die Europäische Kommission hat in 22 Sprachen eine Europa-Kinderecke und Unterrichtsmaterial für LehrerInnen ins Web gestellt. (europa.eu/kids-corner/)

Insulin zum Leben

Nach Therapieumstellung übrig bleibende Insulinampullen werden an Bedürftige in der Dritten Welt weitergegeben. Kontakt und Info: Johanna Brandl, Brundfeldweg 63/1/2, 7000 Eisenstadt, Telefon (0664) 822 67 50, johanna.brandl@bkf.at

Helmut Zimmer ist das Goldmariechen



Gewerkschaftsmitglieder haben mit verbilligten Gutscheinen beim Einkaufen 50.000 Euro gespart.

Alles wird teurer, ganz besonders die Lebensmittel. Gerade haben wir's mit Schaudern erfahren. Da wäre es halt fein, fiele ein wenig Geld einfach vom Himmel. Ohne dass man etwas dafür tun muss. Mitglied der Gemeindebediensteten/HG 1 zu sein reicht schon aus.

Genug geträumt: Das gibt es wirklich! HG 1-Finanzreferent Michael Kerschbauer: „Nach dem Verkauf des Hotels der HG 1 in Seewalchen am Attersee wurde der Erlös möglichst nutzbringend nach den Bedürfnissen der Gewerkschaftsmitglieder angelegt. Ein Teil davon ging via Sozialwerk in den groß angelegten Ankauf von Gutscheinen verschiedener Firmen mit dem Ziel, möglichst große Preisnachlässe auszuhandeln.“ Abgewickelt wird alles über ein gebührenfreies Warengutschein-Girokonto. Vorbild waren die Kummerkammer-Gutscheine, die die Personalvertretung der MA 14-ADV bereits seit 20 Jahren ausgibt (siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 16).

Angefangen hat es 2009 mit Gutscheinen der REWE-Group (Billa, Merkur, Penny, Bipa, ADEG, AGM), von Spar, Marionnaud und Eduscho; Preisnachlass jeweils fünf Prozent), 2010 kam die ÖMV dazu, 2011 die Therme Wien mit vergünstigten Eintrittskarten.

Um die Verwaltung der jährlich nicht weniger als 100.000 Gutscheine mit einem Jahresumsatz von einer Million Euro kümmert sich HG 1-Kanzleileiter Helmut Zimmer, penibel und gründlich, wie er nun mal ist. Alle Transaktionen werden von seinen beiden und den zwei Augen eines Kollegen beobachtet und dann noch vom Finanzreferat der Gewerkschaft in der Maria-Theresien-Straße kontrolliert. Das muss Ihnen aber nicht so wichtig sein. Entscheidend ist ja, wie auch Sie davon profitieren können. Beim nächsten Mal einkaufen sparen Sie bereits – von jedem Zehner gehören 50 Cent Ihnen. Das leppert sich und ist ein bisserl so wie Sterntaler einsammeln.

Nicht darauf warten, dass andere helfen

Mehr als € 4.300 kamen bei den traditionellen Arkadengesprächen von HG 1-Vorsitzendem Norbert Pelzer bei einem vorweihnachtlichen Charity-Punsch zusammen. Sie gehen an einen erst 36-jährigen Feuerwehrmann, der wegen einer schweren, unheilbaren Erkrankung pensioniert wird und mit einer Mindestpension auskommen muss. Alleine für die zusätzlich benötigten Behandlungen sind monatlich mehrere hundert Euro erforderlich. 800 KollegInnen halfen gerne, um sein Leid zumindest finanziell etwas zu mildern.

„Bright Eyes“ nennt sich die Charity der Hauptgruppe 1, und so heißt auch das Lied der Barden Simon und Garfunkel, an das sich viele von uns noch gerne erinnern. Das Lied von den strahlenden Augen klingt so sanft und hat doch einen traurigen Inhalt: „How can the light that burned so brightly suddenly burn so pale?“ Der Zusammenhang ist nicht zu übersehen: Das Schicksal vieler Menschen verbirgt sich oft hinter strahlenden Augen. Wenn wir durch sie ins Herz sehen, bleibt uns nicht verborgen, wo wir helfen können. Und das sollten wir tun, wann immer wir können. Wir werden gebraucht und wollen nicht darauf warten, dass andere einspringen.

✉ michael.witzmann@wien.gv.at

- Gehen Sie zu Ihrem zuständigen Dienststellenausschussvorsitzenden oder dem örtlichen Personalvertreter (oder der jeweiligen Personalvertreterin).
- Füllen Sie dort ein Bestellformular aus und bezahlen Sie die Gutscheine. Der Betrag wird vom Dienststellenausschussvorsitzenden auf das dafür eingerichtete Girokonto eingezahlt.
- Der/die Dienststellenausschussvorsitzende bringt die Bestellungen gesammelt in die Hauptgruppe und verrechnet die Kosten.
- Nach ein paar Tagen bekommen Sie die Gutscheine an Ihrem Arbeitsplatz bzw. bei Ihrem/Ihrer PersonalvertreterIn.



Franz Haag (rechts im Bild) holt sich wieder ein größeres Gutscheinkontingent für seine KollegInnen von HG 1-Kanzleileiter Helmut Zimmer

Zeiten ändern sich, die Gewerkschaft hilft immer

In 30 Jahren Mitgliedschaft hat es sich immer wieder bestätigt: Wenn's Ärger gibt oder Dinge ins rechte Licht gerückt werden sollen, bewährt sich die Gewerkschaft. Verlässlich.

Zweifel hat es nie gegeben. Nicht 1981, als ein Kollege kam und mich einlud, der Gewerkschaft beizutreten. Nicht in all den Jahren, als immer wieder gewerkschaftliche Errungenschaften zu vermelden waren. Nicht in Zeiten, in denen am Arbeitsplatz erstaunliche Sachen laufen, um die sich die Interessenvertretung kümmern muss. Und schon gar nicht an jedem Jahreswechsel, an dem die Gewerkschaft Gehaltserhöhungen verhandelt, auch wenn sie manchmal mehr und manchmal weniger Heu einfährt. Die wirtschaftliche und politische Großwetterlage ist ja nicht immer günstig. Wie sich die Zeiten geändert haben, erlebe ich täglich in meinem Beruf als Leiter des Fotostudios der media wien fotografie, die seit Kurzem den Büchereien Wien angehört. Als ich Lehre und Meisterprüfung absolvierte, gab's noch „echtes“ Filmmaterial, über welches man nur mittels chemischer Prozesse Bilder erzeugen konnte. Inzwischen kann jeder auf den Auslöseknopf seiner digitalen Kamera drücken und bekommt blitzschnell Bilddaten, die sich ohne viel Zutun an Gott und die Welt verschicken lassen. Profis unterscheiden sich von den meisten privaten Knöpfchendruckern durch den notwendigen fotografischen Blick, den Umgang mit der Wahl des Ausschnitts, Schärfentiefe und Kameraführung sowie die gekonnte Nachbearbeitung mit hochwertiger Software. Und manchmal schummeln wir auch ein wenig, um ein Lächeln in ein Gesicht zu zaubern, das gerade ernst dreinschaut. Mir ist es wichtig, die Charaktere von Menschen zu erkennen, mich in sie hineinzusetzen und zu



Bild: © Richard Andraschko

sehen, was ihnen wichtig ist. So, wie es auch die Gewerkschaft macht. Mir hat sie gerade ausführlich erklärt, welcher Stichtag in ein paar Jahren für meinen abschlagsfreien Pensionsantritt der Beste ist.

Reinhard Ziegler

teamwork

Nr. 01/2012

Sponsoring-Post

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

GZ02Z030516S

DVR: 0046655