



Thema
**Arbeitsdruck
macht KollegInnen
krank**



Thomas Kattinig
**TTIP gefährdet
öffentliche
Daseinsvorsorge**

FSG

team@work

DAS MITGLIEDER-MAGAZIN DER HAUPTGRUPPE 1

4/2014

Arbeiten für Wien

Zeitgemäßes Dienstrecht ✓
Sicheres Besoldungssystem ✓



Einsetzen. Durchsetzen. Umsetzen.

Hauptgruppe 1

Hier finden Sie die **beste Lösung für Ihre Geldangelegenheiten.**

Wir bieten Ihnen das Neukunden-Paket mit attraktiven Angeboten und exklusiven Sonderkonditionen für:



- s Komfort Konto
das modernste Konto Österreichs
- s Kreditkarte
- s Komfort Sparen
- s Wohn Kredit
- s Autoleasing
- Wertpapiere

Michael Kramer
Mobiler Kundenberater

Tel.: 05 0100 6 – 16616
E-Mail: michael.kramer@erstebank.at

Ich freue mich auf Ihren Anruf!



Politik & Gewerkschaft

- 04 **Facts & Figures**
Wie TTIP öffentliche Daseinsvorsorge gefährdet
- 05 **Leitartikel**
Kalte Progression & „Brauchen'S a Rechnung?“
- 06 **Thema**
Attraktives Dienstrecht sichert attraktive Arbeitsplätze

Hauptgruppe 1

- 10 **Thema**
Interview mit Daniela Cochlar
- 12 **Dienstrecht**
Urlaub bei Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit
- 15 **Dienststellen**
ZPR: Und täglich grüßt das Chaos hier
- 22 **Gesund & Leben**
AUVA-Apps für mehr Sicherheit und Gesundheit
- 23 **Gesund & Leben**
Radikal anders - „Ihr könnt mich mal!“

Fit & Fun

- 26 **Bildung**
FSG-Abendschule für GewerkschafterInnen
- 33 **Denksport**
Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft

Freizeit

- 35 **Facts & Figures**
HG1: Urlaube für Familien leistbarer

„Lohnsteuer runter!“ mit Finanzierungsvorschlägen

Bild: © Petra Spola

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender Vorsitzender der Hauptgruppe 1

Die Metallarbeitergewerkschaft verhandelte längst mit den ArbeitgeberInnen. Schließ die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten? Pointiert gefragt, klar beantwortet: Nach den Troubles mit den geforderten Gehaltserhöhungen für die MitarbeiterInnen von Bund, Ländern und Gemeinden ist die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mit unüberhörbaren Demonstrationen einen eigenen Weg gegangen: Neben der Steigerung für Gehälter und Nebengebühren um 2,3 Prozent ab März 2014 wurde auch gleich für 2015 vereinbart, dass um die Höhe der Inflation plus 0,1 Prozent mehr bezahlt wird. Damit wurde die Einberechnung der Geldentwertung ausdrücklich festgeschrieben.

Sollten Sie dennoch am 1. März nur einen marginalen Gehaltsgewinn auf Ihrem Konto finden, dann ist die „kalte Progression“, also die Gehaltsbremse durch mehr Lohnsteuer, schuld daran. Wenn Sie die Medien beobachtet haben, ist Ihnen aufgefallen, dass Gewerkschaften und Arbeiterkammer für mehr Steuergerechtigkeit kämpfen. Die Aktion „Lohnsteuer runter!“ wurde von 882.184 (!) ArbeitnehmerInnen unterstützt. Danke, dass Sie damit bei der gewerkschaftlichen Initiative mitgezogen haben. Die Initiatoren haben die gemeinsame Forderung mit Finanzierungsvorschlägen unterlegt. Was Gewerkschaft und Arbeiterkammer damit auf die Beine gestellt haben, ist so gut, dass es Bundeskanzler Werner Faymann zur Grundlage seiner Regierungsarbeit macht. Dass die ÖVP Vorbehalte hat, weil sie den ganz Reichen nichts wegnehmen will, wissen wir alle. Das muss aber nicht in Stein gemeißelt sein. Wir SozialdemokratInnen bleiben dran.

Und weil Sie gerade danach fragen: Mit der Besoldungsreform wird es zunehmend ernst. Lesen Sie dazu den ausführlichen Beitrag von HG1-Vorsitzendem Norbert Pelzer ab Seite 6.

Viele KollegInnen klagen über steigende Gewaltbereitschaft von KundInnen am Arbeitsplatz. Dazu finden Sie in dieser Ausgabe Beiträge auf den Seiten 19 und 23.

Michael Kerschbaumer

Wie **TTIP** öffentliche Daseinsvorsorge gefährdet

Seit Juli 2013 verhandeln EU und USA hinter verschlossenen Türen über das Handels- und Investitionsabkommen TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership).

Medienberichte und öffentliche Diskussion drehten sich bisher vor allem um die zu befürchtende Aufweichung von Standards im Arbeits-, Umwelt- und Konsumenschutz. Die Folgen dieses Vertrags könnten allerdings bis auf die regionale und lokale Ebene der EU-Mitgliedstaaten spürbar werden.

Private Schiedsgerichte entscheiden über sozialen Wohnbau

Denn TTIP berührt zahlreiche Bereiche, in denen die Bundesländer und Gemeinden über eigene Kompetenzen verfügen. Ob es sich um die öffentliche Auftragsvergabe und Konzessionen, Subventionen, die Erteilung von Bau- und Betriebsgenehmigungen oder um Vorhaben zur Re-Kommunalisierung handelt: Bundesländer und Kommunen werden in ihrem politischen Gestaltungsspielraum erheblich eingeschränkt.

So können kommunale Entscheidungen zum Gegenstand von Klagen internationaler Investoren werden, über die private Schiedsgerichte außerhalb des Rechtsstaats entscheiden. Die dazu vorgesehenen Investor-Staat-Schiedsverfahren sind schon in der Vergangenheit des Öfteren angerufen worden, um gegen kommunale oder regionale Entscheidungen vorzugehen, besonders gegen Umweltauflagen, Konzessionsbedingungen oder verweigerter Betriebsgenehmigungen.

Die geplanten TTIP-Kapitel über Dienstleistungen und Investitionen berühren kommunale Hoheitsrechte wie die Organisationsfreiheit; dies vor allem aufgrund der weitreichenden Marktzugangs-, Nichtdiskriminierungs- und Investitionsschutzregeln. Maßnahmen etwa zur Beschränkung von Gewerbeansiedlungen, zum Schutz vor Verdrängungskonkurrenz oder zum Erhalt von sozialem Wohnbau könnten als TTIP-Verstöße unter Druck geraten.

Gegen Re-Kommunalisierung klagen

Da es keine grundsätzliche Ausnahme der öffentlichen Daseinsvorsorge gibt, ist eine weitere Liberalisierung und Privatisierung kommunaler Leistungen zu befürchten. Die Ausnahmeklausel

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



Bild: © GdG

für öffentliche Dienstleistungen bietet zu viele Schlupflöcher, um diese effektiv zu schützen. Dies eröffnet privaten Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, gegen den Wettbewerb durch kommunale oder im öffentlichen Auftrag tätige private Unternehmen vorzugehen. Durch die sogenannten Standstill- und Ratchet-Klauseln (eine einmal vorgenommene Privatisierung öffentlicher Dienste kann zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr zurückgenommen werden) macht schließlich Revisionen vergangener Liberalisierungen, wie etwa Re-Kommunalisierungen, zu Vertragsverstößen.

Damoklesschwert Wasserliberalisierung

Durch transatlantische Ausschreibungsverfahren verliert die öffentliche Hand Spielräume für autonome Einkaufspolitik. Sozial- und Qualitätskriterien bei der Vergabe könnten mit TTIP-Regeln in Konflikt geraten. Aufgrund einer mangelnden Verankerung von Sozialstandards, wie es in CETA (Comprehensive Economic and Trade Agreement, auch „Canada – EU Trade Agreement“) bereits der Fall ist, würden gerade soziale Vergabekriterien angreifbar. Die in der EU mühsam verhinderte Liberalisierung der Wasserver- und -entsorgung bei der Vergabe von Konzessionen würde somit wieder durch die Hintertür erfolgen.

Das Europäische Parlament wird sich voraussichtlich im Herbst 2015 positionieren. Die GdG-KMSfB unterstützt die europäische Bürgerinitiative „Stop TTIP/CETA“.

Thomas Kattnig ✉ internationales.eu@gdg-kmsfb.at
Referat für Internationale Verbindungen/
EU und Daseinsvorsorge

- <https://stop-ttip.org/de/>
- <http://www.gdg-kmsfb.at/> ✉ Reiter „International“ ✉ Link „Stop TTIP: Widerstand gegen Freihandelsabkommen! (mit Online-Unterschriftenliste)“

Gehaltsverhandlungen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen sind „kein Lercher!“, wie die WienerInnen das bildlich beschreiben.

Kalte Progression & „Brauchen’S a Rechnung?“



Bild: © Petra Spola

Michael Kerschbaumer
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Man sitzt zwischen den Gesängen von Nachtigall und Lerche zusammen, argumentiert und rechnet, stimmt sich immer wieder mit den jeweiligen Vertretungsorganen ab und kommt, wenn’s gut geht, eines Tages zu einem Ergebnis, mit dem alle „gerade noch“ leben können. Mit den bisherigen Verhandlungserfolgen kann auch die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten zufrieden sein, nicht zuletzt, weil sie so mühsam zu erringen waren. Und sie kommuniziert das auch gerne gegenüber ihren Gewerkschaftsmitgliedern.

Erkämpft – für die Briefftasche des Finanzministers

Wenn die KollegInnen dann auf ihre Gehaltszettel schauen, entspricht die Länge ihrer Gesichter ziemlich genau dem Maß der Enttäuschung. Da ist ja so gut wie überhaupt nichts übergeblieben von dem, was die Gewerkschaften versprochen hatten. Der Finanzminister hat’s eingestreift, weil sich ein bisserl mehr Geld gleich im Rauch der Steuerprogression auflöst. Wolfgang Schüssel, einst strahlender Bundeskanzler mit heute schlechter Nachrede, hat sich die „Flat Tax“ ausgedacht. Die drastische Reduzierung der Berechnungsstufen des Steuertarifs lässt die ordentlich Reichen frohlocken und alle anderen mit den Zähnen knirschen.

Nicht mit uns!

Dem konnten Gewerkschaften und Arbeiterkammer nicht länger zuschauen – sie haben die Aktion „Lohnsteuer runter!“ initiiert. Der Eingangssteuersatz soll von 36,5 auf 25 Prozent mit weiteren kleinteiligen neuen Abstufungen bei höheren Gehältern gesenkt werden. Bei kleinen soll die Negativsteuer auf 450 Euro erhöht werden (erstmal auch für PensionistInnen 110 Euro). Gut und gerne 800.000 ÖsterreicherInnen haben dafür

unterschrieben, weil die Lebenshaltungskosten vor allem für Wohnen, Energie und Lebensmittel mit den gebremsten Einkommen nicht mehr zusammenpassen.

Die Initiatorinnen haben damit offensichtlich den Finger auf einen wunden Punkt gelegt, der den sozialdemokratischen Teil der Regierung ebenfalls schon länger beschäftigt. Unter Bundeskanzler Werner Faymann hat sie das Konzept fix in ihre Regierungsarbeit einbezogen. Was g’scheit ist, denn wenn im Geldbörstel ein bisserl mehr drin ist, kann auch mehr eingekauft und damit die Wirtschaft angetrieben werden. Und Menschen mit niedrigeren Einkommen bringen (notwendigerweise) mehr Geld in den Konsum. So sollte aus der Lohnsteuersenkung wieder eine Milliarde Euro ins Budget zurückfließen und auf diese Weise die Steuersenkung mitfinanzieren.

Arme werden ärmer, Reiche reicher

Der Mittelstand, den die ÖVP meint (Grasser, Mensdorff-Pouilly und wie sie alle heißen) wird’s überleben, wenn die „Steuerlast“ bei Einkommensteilen über einer Million Euro ein bisserl stärker drückt. Menschen wie du und ich kennen solche Unannehmlichkeit längst, während die Superreichen mithilfe ihrer ÖVP-PolitikerInnen unter dem Steuer-Quargelsturz sitzen.

Wenn wir darüber reden, dass der Staat seinen Aufgaben nachkommen soll und dafür Steuern einheben muss, sollten wir nicht ganz übersehen, dass unsereins vielleicht gelegentlich die Frage „Brauchen’S a Rechnung?“ nicht zurückweisen sollte. Die geplante Einführung der Registrierkassenpflicht, die realistisch betrachtet legitim ist, wird das besser nachvollziehbar machen. Und das Budget wird zusätzlich entlastet, wenn sich auch Aktiengesellschaften, GmbHs und internationale Konzerne nicht mehr am Steuerzahlen vorbeidrücken können.

Attraktives Dienstrecht sichert attraktive Arbeitsplätze!

Die gestartete Dienstrechts- und Besoldungsreform zeigt: es lohnt sich, ein ambitioniertes Ziel beharrlich zu verfolgen. Und sie belegt, dass die Gewerkschaft immer die ArbeitnehmerInnen UND die Arbeitsplätze im Auge behält.

Von **Norbert Pelzer**



Bild: © Petra Spiola

Norbert Pelzer
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Dem europäischen Arbeitsmarkt stehen durch den demografischen Wandel immer weniger Menschen zur Verfügung. Die meisten mittel- und osteuropäischen Staaten verzeichnen seit dem Fall des Eisernen Vorhangs einen regelrechten Einbruch der Geburtenraten. Vor allem in Österreich, Deutschland, Spanien und Italien haben unaufhaltsame Alterungs- und schleichende Schrumpfungsprozesse eingesetzt, wie das europäische Statistikamt Eurostat im Demography report 2010 feststellte. Ob und wie Unternehmen und Organisationen langfristig überleben hängt vor allem davon ab, ob sie gut ausgebildete MitarbeiterInnen gewinnen und an sich zu binden können. Dieser Kampf um die Besten macht auch vor dem Öffentlichen Dienst nicht halt. Gemeinden müssen als Arbeitgeber genauso attraktiv sein wie Privatunternehmen, um kompetente, motivierte MitarbeiterInnen zum Erhalt der kommunalen Dienstleistungen zu finden.

Konkurrenzfähiger Arbeitgeber durch modernes Dienstrecht

Wir haben in unzähligen Gesprächen mit Verantwortlichen der Stadt immer wieder darauf hingewiesen,

dass Qualifikationen sowie Engagement der im Wiener Magistrat Beschäftigten jenen in der Privatwirtschaft ebenbürtig sind. Das schlechte Image des Öffentlichen Dienstes haben wir dem unübersichtlichen, starren Besoldungssystem zu verdanken. Medien und Öffentlichkeit setzten kurzerhand unser Besoldungssystem – wider besseres Wissen – mit den Bediensteten und ihren Leistungen gleich. Und sie kritisieren die Stadtverwaltung lautstark als bürokratisch, unflexibel und als ziemlich unattraktiven Arbeitgeber. Die öffentliche Verwaltung kann es sich aber auch künftig nicht leisten, auf gut ausgebildete MitarbeiterInnen zu verzichten. Das hat die Stadtregierung erkannt – das Projekt Dienstrechts- und Besoldungsreform wurde im Regierungsabkommen vereinbart und in Angriff genommen.

Die erste, wenig erstaunliche Diagnose eines beauftragten Beratungsunternehmens bestätigte Ende 2012 die Forderungen der HG1: Vereinfachung des Zulagensystems, funktionsgebundene Gehaltselemente statt reiner Ausbildungsorientierung, Anrechnung von Erfahrungsjahren für Wechselwillige aus dem privaten Sektor.

So ganz nebenbei stellte der europäische Gerichtshof fest, dass unser Gehaltssystem „alterdiskriminierend“ sei. D.h. niedrige Einstiegsgehälter, die erst im Laufe der Zeit ein ansprechendes Niveau erreichen.

Es war höchste Zeit! Unter dem Arbeitstitel „Arbeiten für Wien“ wurde im Herbst 2013 mit den Vorarbeiten für eine neue Besoldung begonnen. Das Ziel: ein stabiles, sicheres Besoldungssystem mit einem Mindestmaß an Flexibilität zu entwickeln, das mit 1. Jänner 2017 für alle neu eintretenden Bediensteten in Kraft tritt. Für alle anderen bleibt das bisherige Gehalts-

„Bei der Funktionsbewertung werden Arbeitsplätze nach vorher festgelegten Kriterien bewertet, und nicht Personen.“



Cartoon: © Alexander Kautz

**„Denn wir wollen
Arbeitsplätze, um
die man beneidet –
nicht belächelt wird!“**

system bestehen und wird wie bisher kontinuierlich weiter entwickelt.

Mit Konsequenz und konstruktiven Vorschläge zum Ziel

Am 10. November wurde im zuständigen Gemeinderatsausschuss der Auftrag zur IT-gestützten Funktionsbewertung der Dienstposten im Wiener Magistrat beschlossen. In einem mehrstufigen Prozess werden von einem externen Expertenteam bis zum Mai 2015 die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche in den Dienststellen analysiert und bewertet, damit in Zukunft Funktionen und Gehaltskurven magistratsweit zueinander in Relation stehen. Begonnen wird die neue Bewertung in der MA 10, der MA 34, der MA 40 und im Krankenhaus Hietzing, bis Mai 2015 soll die Funktionsbewertung im gesamten Magistrat abgeschlossen sein.

Die Personalvertretung ist in den Prozess eingebunden und hat Mitspracherecht bei allen Teilschritten. Wir werden jede Dienststelle rechtzeitig informieren, das PV-Team vor Ort steht allen KollegInnen beratend zur Seite, die in den Prozessablauf mit einbezogen sind. Im zweiten Halbjahr 2015 werden anhand der Analysen die Gehaltskurven errechnet, bis Ende Februar 2016 der budgetäre Rahmen und das Finanzierungsmodell erarbeitet. In der Folge werden der Gesetzesentwurf ausverhandelt und die neuen Funktionspläne für die Dienststellen erstellt, die ab dem 1. 1. 2017 für neu bei der Gemeinde Wien beginnende MitarbeiterInnen gelten sollen. Der überwiegende Teil der derzeitigen Bediensteten wird vom neuen Dienst- und Besoldungsrecht nicht betroffen sein. Für alle KollegInnen im bisherigen →

Verdienst	Gesamt Brutto	3.86
	Lohnsteuer	
	SV-Brutto	3.86903
	SV-Beitrag	29018
		2576

Eckpunkte Besoldungs- system neu:

- **neues Gehaltssystem ab 2017 für alle neuen MitarbeiterInnen**
- **Integration von Zulagen und Nebengebühren in den Funktionsbezug**
- **bisheriges Gehaltssystem bleibt für alle anderen Bediensteten bestehen und wird kontinuierlich weiterentwickelt.**
- **Möglichkeit zum freiwilligen Umstieg ins neue Gehaltssystem (Optierung)**
- **funktionsorientierte Entlohnung**
- **Aufstieg vor Einstieg**
- **Arbeitsplätze werden nach vorher festgelegten Kriterien bewertet, nicht Personen.**

Gehaltssystem wird es ab 2017 jedoch die Möglichkeit zum Umstieg ins neue Gehaltssystem geben. Ob bzw. für wen dies zu empfehlen sein wird, ist heute allerdings noch nicht absehbar.

Lieber umstellen anstatt ausgliedern

Die Reform ist dringend nötig, denn unser aktuelles System ist in mehrfacher Hinsicht überholt. Die Einstiegsgehälter in den öffentlichen Dienst sollen in Zukunft höher sein, die Einkommenskurve über das Erwerbsleben hinweg wird sich hingegen abflachen. Auch die starre Orientierung an der formalen Erstausbildung ist nicht mehr zeitgemäß. Heute dürfen ArbeitnehmerInnen zu Recht erwarten, dass sich die Entlohnung am Aufgabenbereich genauso wie an der übernommenen Verantwortung orientiert. Motivation und Engagement hängt nicht zuletzt davon ab, ob auch die individuelle Leistung und Fortbildung angemessen honoriert wird. Den nachrückenden Generationen wird auch nicht mehr erklärt werden müssen, dass Berufserfahrung nur deshalb nicht belohnt werden kann, weil sie nicht ins „Schema“ passt. Wer aus dem privaten Bereich in den Gemeindedienst wechseln will und qualifiziert ist, soll Vordienstzeiten entsprechend angerechnet bekommen. Nur so wird Durchlässigkeit und Mobilität möglich.

Eines sollten wir auch nicht vergessen: die Stadt Wien hätte es sich leicht machen und etliche Bereiche mit neuen Kollektivverträgen ausgliedern könne, anstatt in einem jahrelangen Prozess das Dienst- und Besoldungsrecht zu reformieren. Uns war und ist aber wichtig, dass ArbeitnehmerInneninteressen und Arbeitsplätze gewahrt bleiben!

 norbert.pelzer@wien.gv.at

„Heute dürfen ArbeitnehmerInnen zu Recht erwarten, dass sich die Entlohnung am Aufgabenbereich genauso wie an der übernommenen Verantwortung orientiert.“

Meinung

Der blinde Fleck der Besoldungsreform

Seit Jahren wird über die Umsetzung einer modernen Besoldungsreform diskutiert. Durch unermüdliche Arbeit der Gewerkschaft hat mittlerweile auch die Dienstgeberin die Notwendigkeit höherer Einstiegsgehälter und flacherer Gehaltskurven eingesehen. Bei dieser Diskussion wurde allerdings des Öfteren darauf vergessen, dass von so einer Besoldungsreform die KollegInnen, die schon viele Jahre im Dienste der Gemeinde Wien stehen, nicht betroffen sein werden.



Foto: © wikimedia.net

Deshalb ist es unbedingt notwendig, auch das bisherige Besoldungssystem den Anforderungen der Gegenwart und der Zukunft anzupassen. So sollte sich zum Beispiel die längere Lebensarbeitszeit auch in der Adaptierung der Gehaltsstufen wiederfinden.

Ebenso ist es auch für bestehende Arbeitsverhältnisse eine unabdingbare Forderung, die Zulagen in den Grundgehalt zu integrieren. Bei allen Bestrebungen für junge MitarbeiterInnen, ein modernes Besoldungssystem zu schaffen, das jungen Menschen zu einem Mehr im Geldbörstel verhilft, haben es sich doch auch ältere KollegInnen verdient, dass ihr Arbeitseinsatz adäquat abgegolten wird.

 felix.steiner@wien.gv.at

Querraunzer



Per Win-win zum Doppelsieg!

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: ein gewerkschaftlicher Glaubenssatz. Klingt gut; ist auch gut – doch in der Stadtverwaltung zurzeit ganz und gar nicht Realität. Die Art und Weise unserer Besoldung hängt nahezu ausschließlich von unserer Schulbildung ab und kaum von den Anforderungen der täglichen Arbeit. Von Beginn an werden die KollegInnen penibel in ein geordnetes Schema gepresst. Dort bleiben sie dann, eingekastelt. Ihre Karriere: weitgehend vorgegeben. Die Gehalts-sprünge: transparent in der Tabelle nachlesbar. Die Stufen: fast ausschließlich eine Alterserscheinung. Doch das Schlimmste: Wer überdurchschnittlich viel unter schwierigsten Bedingungen leistet, bekommt deswegen auch nicht mehr bezahlt. Ob ich nun in einem ruhigen Büro oder am Schalter im Servicecenter sitze, ist ein gravierender Unterschied! Schimpfen, brüllen, drohen: Jeden Tag mit aufgebracht KundInnen zu tun zu haben, das ist schon sehr fordernd. Viel Risiko, viel Stress, viel Ärger. „Warum tue ich mir das an?“ „Um dieses Geld?“

Vor allem die Jungen, für die der Verlauf der Gehaltskurve echt „der Hammer“ ist: Die Einstiegsgehälter sind in manchen Berufsgruppen schlichtweg eine Katastrophe. Hinten und vorne fehlt es den KollegInnen an Geld – für die Wohnung, die Kinder, den Urlaub.

Erst wenn die grauen Haare sprießen und die Brille dicker wird, verdient man halbwegs gut. Ich frage mich: Sind das die großen Strategien im Kampf um die besten Köpfe? Wohl kaum. Ja, es ist Zeit für eine Veränderung, Zeit für eine Besoldungsreform! Erste


Bild: © wikimedia.org

Gespräche zwischen Dienstgeberin und Gewerkschaft gab es ja bereits. Der Tenor in aller Kürze: Am Verlauf der Lohnkurve müssen wir arbeiten (logisch!), den im Dienst stehenden KollegInnen darf überhaupt nichts weggenommen werden (noch logischer!), und das bestehende System muss sogar noch weiterentwickelt werden. Das Ziel einer derartigen Reform muss eine Win-win-Situation sein: für die Arbeitgeberin und die ArbeitnehmerInnen. Ein klarer Doppelsieg eben.

Wendelin

Kindergärten: Mit Erwachsenenbildung erfolgreich

Wie es der MA 10 gelingt, den Personalbedarf in Wiens Kindergärten zu sichern, erklärt Dienststellenleiterin Daniela Cochlár im Gespräch mit teamwork-Redakteurin Karin Zauner.

Gibt es in Wien genug KindergartenpädagogInnen?

Die Zahl der KindergartenpädagogInnen zu erhöhen war für uns eine große Herausforderung. Ich bin wirklich extrem froh, dass uns eine Trendwende gelungen ist. Wir hatten heuer im Herbst mehr interessierte PädagogInnen als Dienstposten. Das heißt nicht, dass wir uns nun zurücklehnen dürfen. Aber es war ein beruhigender Start ins neue Kindergartenjahr.

Auf welche Maßnahmen führen Sie diesen Erfolg zurück?

Wir sehen die Erfolge der Ausbildungsoffensive an unserer stadt-eigenen Schule, der bakip21. Das Kolleg-Modell „Change“ hat sich sehr bewährt. Daher haben wir auch den Ausbildungsschwerpunkt geändert und von der Ausbildung Jugendlicher ab 14 Jahren auf die Ausbildung Erwachsener verlegt. Diese Ausbildung hat den Vorteil, dass die KollegInnen in der halben Zeit ausgebildet werden: in zweieinhalb statt fünf Jahren, und sie bleiben dann auch im Betrieb.

Eine „Schnellsiedeausbildung“?

Nein, ganz und gar nicht! „Change“ ist ein reguläres BAKIP-Kolleg. Wir bieten alle fachspezifischen Lehrveranstaltungen wie in der fünfjährigen Ausbildung an, jedoch nicht jene Fächer, die für eine Matura benötigt werden. Wir wollen nicht MaturantInnen „produzieren“, sondern hochqualifiziertes Personal für die MA 10 ausbilden.

„In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Zahl der KindergartenpädagogInnen mehr als verdoppelt. Dennoch müssen wir weiter versuchen, mehr Männer für den Beruf zu begeistern.“

Was sind die Vorteile der Erwachsenenbildung?

Die klare Entscheidung für diesen Beruf. Mit 14 wissen die wenigsten, was sie den Rest des Lebens machen wollen. 18- oder 19-Jährige hingegen haben dafür schon ein wesentlich besseres Gespür. Ich bin überzeugt, dass es ein Vorteil ist, bereits erwachsene Ausbildungsinteressierte für einen so verantwortungsvollen Beruf zu qualifizieren.

Wie sieht es mit dem Männeranteil in der Ausbildung aus?

Die Verlagerung auf die Erwachsenenbildung hat den Männeranteil deutlich gesteigert. Im BAKIP-Kolleg haben wir rund zehn Prozent Männer, etwa doppelt so viele wie in der fünfjährigen BAKIP-Ausbildung. In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Zahl der KindergartenpädagogInnen mehr als verdoppelt. Dennoch müssen wir weiter versuchen, mehr Männer für den Beruf zu begeistern.

Was sind die Gründe, warum Männer den Beruf ablehnen?

Vermutlich Klischees. Leider gibt es immer noch das Stereotyp, dass Männer mit Kindern nicht umgehen können, keine Babys wickeln wollen und sogar zu Gewalt gegen Kinder neigen. Bei Gewalt geht es immer um die eigene Haltung – den Charakter – und nicht um das Geschlecht. Bei uns sind Männer herzlich willkommen. Wir zeigen auf unseren Inseraten daher auch ganz bewusst Männer und Frauen.

Sie machen Werbung für mehr Männer in der MA 10?

Ja! In unseren Inseraten wollen wir ausdrücken, dass es normal ist, dass ein Mann mit Kindern arbeitet. Wir haben auch keine verzopften Basteltanten in der MA 10, sondern es geht bei uns darum, Kreativität zu entwickeln, die Zukunft zu designen und Wissen weiterzugeben. Ich bin sehr stolz auf die hohe Qualität der elementaren Bildungsarbeit unserer Kolleginnen und Kollegen!

Wie sieht es mit alternsgerechtem Arbeiten in den Kindergärten aus?

Da haben wir ganz klar einen Nachholbedarf. Damit werden wir uns noch weiter beschäftigen müssen und Modelle zu finden

versuchen, die auf die Bedürfnisse älterer KollegInnen besser eingehen.

Was tut die MA 10 in der beruflichen Gesundheitsförderung?

Zum Beispiel ist das neue Modul „Gesundes Führen“ Teil des Lehrgangs für die KindergartenleiterInnen. Wir bieten Suchtprävention und andere Kooperationen mit der MA 3. Wir werden unsere Angebote weiter ausbauen.

Immer wieder werden kleinere Gruppen gefordert. Ist das realistisch?

Ganz ehrlich: Nein. Weniger als 25 Kinder in einer regulären Kindergartengruppe halte ich in der näheren Zukunft für unrealistisch. Wien ist eine wachsende Stadt, und deshalb brauchen wir entsprechend viele Bildungs- und Betreuungsplätze.

Immer größere Gruppen bei gleichbleibendem Personal - führt das nicht zu einer zunehmenden Überforderung?

Das mittelfristige Ziel ist natürlich, den Betreuungsschlüssel in den Gruppen zu verbessern. Ich möchte mehr Fachpersonal in die Gruppen bekommen, um so eine Entlastung und bessere Umsetzung der Bildungsarbeit zu ermöglichen. Weniger Kinder in den Gruppen wird es sehr wahrscheinlich nicht geben.

Wie soll das funktionieren?

Mit der geplanten Ausbildung der AssistenzpädagogInnen. Wir wollen, dass sich unsere AssistentInnen höher qualifizieren können. Eine Entwicklung muss möglich sein. Künftig sollen zwei statt nur einer pädagogisch ausgebildeten Fachkraft in der Gruppe sein. Das ist aber ein Projekt für Jahrzehnte.

Wie geht die MA 10 mit kultureller Vielfalt um?

Jedes Kind ist gleich willkommen, unabhängig von Religion, Herkunft oder Kultur. Wir nehmen Rücksicht darauf und gestalten unsere Feste so, dass wir nicht die Religion, sondern die Kinder und das Gemeinsame in den Mittelpunkt stellen.

Welche Ergebnisse hat der interne Partizipationsprozess „MA 10: 2015“ gebracht?

Wir haben auf breiter Basis fast 400 Projekte entwickelt, eine MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt und die Ergebnisse in unseren Prozess einfließen lassen. Nächstes Jahr ziehen wir Bilanz.

Was ist Ihr ganz persönliches Resümee?

Was wir hier in der MA 10 machen, ist eine so wichtige und wertvolle gesellschaftliche Aufgabe, dass sich all die Mühe und Anstrengung wirklich lohnt. Egal, ob in der Zentrale, in den Kindergärten, Horten, Servicestellen oder der bakip21: Ich habe das Gefühl, dass wir alle immer mehr an einem Strang ziehen, und das ist für mich als Abteilungsleiterin das Allerschönste.

 karin.zauner@wien.gv.at

„Wir nehmen Rücksicht auf die kulturelle Vielfalt und gestalten unsere Feste so, dass wir nicht die Religion, sondern die Kinder und das Gemeinsame in den Mittelpunkt stellen.“



Bild: © Privat

Senatsrätin Mag.^a Daniela Cochlar, Leiterin der MA 10 – Kindergärten

MA 10 – Wiener Kindergärten

- ca. 7.500 MitarbeiterInnen – ein Viertel aller Magistratsbediensteten
- Männeranteil: bei den PädagogInnen 2,3 %, 1 % bei den AssistentInnen
- Mehr als 350 städtische Kindergärten und Horte, 40 % des Wiener Gesamtangebotes an elementaren Bildungs- und Betreuungsplätzen

Urlaub bei Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit



Bild: © Petra Spiola

Manfred Obermüller
Stellvertretender
Vorsitzender der
Hauptgruppe 1

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes ist eine der wesentlichsten gewerkschaftlichen Errungenschaften. Die Gewerkschaft hat – Österreich- und EU-weit einzigartig – für Wiener Gemeindebedienstete bei der Dienstgeberin das Urlaubsrecht für ältere Bedienstete vorbildlich erreicht. Der Europäische Gerichtshof hat im Urteil vom 13. Juni 2013, C-415/12, festgehalten, dass beim Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung der erworbene und nicht verbrauchte Jahresurlaub ungemindert bleiben muss. Doch nach derzeitiger Berechnung können Urlaubstage verlorengehen.

Gerecht? Urlaubstage gehen verloren

100 Stunden Urlaubsanspruch aus Vollzeitbeschäftigung in einem Jahr müssen auch im Folgejahr bei Teilzeitbeschäftigung 100 Stunden bleiben. Leider wurde dieses Urteil ohne Übergangsfrist per 1. Jänner 2014 auch für den umgekehrten Fall (Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit) herangezogen. Auf Grund der seit 1. Jänner 2014 geltenden Rechtslage werden – unter Berufung auf das EuGH-Urteil – Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr stundenmäßig nicht mehr auf- oder abgewertet, wenn sich das Beschäftigungsausmaß ändert. Das bedeutet: Nimmt man also aus dem Vorjahr (Teilbeschäftigung) 50 Stunden Urlaubsanspruch mit und erhöht im laufenden Kalenderjahr auf Vollbeschäftigung, so bleiben die 50 Stunden Vorjahresurlaub unverändert, auch wenn ein (Urlaubs-)Tag bei Vollzeit jetzt acht Urlaubsstunden „wert ist“. Der Vorjahresurlaub ist im neuen Jahr plötzlich deutlich weniger „Urlaubstage“ wert. Viele KollegInnen verlieren durch diese Neuregelung Urlaubsstunden und damit -tage.

Die Gewerkschaft empfiehlt aufgrund der aktuellen Rechtslage:

Bevor Sie Ihr Beschäftigungsausmaß ändern wollen, informieren Sie sich über die Auswirkungen auf Ihren Urlaubsanspruch. Sollte der Wechsel des Beschäftigungsausmaßes zu Nachteilen im Urlaubsanspruch führen, so sollten Sie den Erholungsurlaub vor dem Umstieg konsumieren. Nur so kann derzeit der Zweck des Erholungsurlaubes erreicht werden.

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre FSG-Vertrauenspersonen.

Urlaubsanspruch muss Arbeitszeitwechsel überleben

Uni-Wien-Arbeits- und Sozialrechtsexpertin Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Monika Drs schreibt in der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (2014/28, Seite 178–185), dass ein während einer Teilzeitperiode erworbener Urlaubsanspruch, der nicht konsumiert werden kann, beim Arbeitszeitwechsel erhalten bleiben muss:

Es läge am Arbeitgeber, darauf zu achten, dass dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit für den Verbrauch des offenen Urlaubes verbliebe, bevor der Umstieg auf die neue Arbeitszeit wirksam werde. Für den renommierten Arbeitsrechtsexperten der AK Wien Dr. Christoph Klein besitzt der aus dem vergangenen Kalenderjahr unverbrauchte Erholungsurlaub eine kalendarische Komponente: Eine Resturlaubswoche aus dem Vorjahr sei daher auch bei Änderung von Teilzeit auf Vollzeit weiterhin mit einer Woche zu bewerten (DRdA 5/2014 | Heft 352).

Kompliziert bei Änderungen während des Jahres

Grundsätzlich fällt der Urlaubsanspruch mit Beginn eines Kalenderjahres an. Jede Änderung des Beschäftigungsausmaßes während des Jahres wird seit 1. 1. 2014 auf den Jahresurlaub umgelegt: Ein allfällig bereits verbrauchter Urlaub wird abgezogen.

Dazu ein Beispiel: Der Urlaubsanspruch 2014 beträgt bei Vollzeitbeschäftigung 200 Stunden, Beschäftigungsausmaß von Jänner bis Juni 50 % (20 Stunden pro Woche), ab Juli 100 % (40 Stunden pro Woche). Umgerechnet auf das Kalenderjahr ergibt sich ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß von 75 %. Der neue Urlaubsanspruch für das gesamte Kalenderjahr 2014 beträgt daher ab dem Wechsel auf Vollzeit 150 Stunden. Hat die oder der Bedienstete 2014 schon 20 Stunden verbraucht, so verbleiben nur mehr 130 Stunden Resturlaub für das gesamte Kalenderjahr 2014.

Je nach individueller Lagerung des Beschäftigungswechsels und/oder Verbrauchs des Erholungsurlaubes ist mit dieser seit 1. Jänner 2014 gesetzlich vorgeschriebenen Methode allerdings nicht gewährleistet, dass im Kalenderjahr wenigstens fünf Urlaubswochen auch tatsächlich in Anspruch genommen werden können.

Über all diese Komplikationen wird die Gewerkschaft verhandeln.

✉ manfred.obermueller@wien.gv.at

Kann ich trotz vermehrter Krankenstände überstellt werden?



Bild: © Petra Spiola

Voraussetzungen für eine Überstellung sind gewöhnlich eine zumindest sehr gute MitarbeiterInnenbeurteilung, eine bestimmte Beschäftigungsdauer beim Magistrat der Stadt Wien, evtl. die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung. Hinsichtlich der MitarbeiterInnenbeurteilung ist zusätzlich auch § 39a Besoldungsordnung 1994 zu beachten.

Allerdings hat der OGH in seinem Urteil vom 24.7. 2013, 9ObA9/13h, treffend festgestellt: Für die MitarbeiterInnenbeurteilung ist eine Gesamtbeurteilung heranzuziehen. Lautet trotz überdurchschnittlicher Krankenstände die MitarbeiterInnenbeurteilung auf „sehr gut“ und liegen die vom Gesetz verlangten Zusatzkriterien vor (z. B. Mindestverwendungsdauer), so sind damit die Voraussetzungen für die Überstellung in eine andere Verwendungsgruppe erfüllt.

Wenn also bei Zutreffen der Voraussetzungen eine Überstellung nur deswegen abgelehnt wurde, weil zu viele Krankenstandstage angefallen sind, so stellt dies eine Ungleichbehandlung mit anderen vergleichbaren Bediensteten mit weniger Krankenstandstagen dar und verstößt laut OGH gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz.

Der Hauptgruppe 1 ist es aufgrund des OGH-Urteils bereits gelungen, ursprünglich abgelehnte Überstellungen sehr wohl positiv erledigen zu lassen - und zwar auch rückwirkend. Etliche KollegInnen freuen sich über ein merkliches Gehaltsplus.

☞ manfred.obermueller@wien.gv.at

Was ist zu tun, wenn in der Dienststelle Wertgegenstände abhandengekommen sind?



Bild: © Petra Spiola

Hierbei muss man unterscheiden, um welche Wertgegenstände es sich handelt: Sind es Gegenstände, die die Dienstgeberin zur Verfügung stellt wie z.B. Laptop, Diensthandy, Beamer etc., so ist dies unverzüglich Ihrer Vorgesetzten, Ihrem Vorgesetzten zu melden, damit die rechtlichen Schritte eingeleitet werden können. Grundsätzlich sei dazu gesagt, dass Wertgegenstände, die die Dienststelle zur Verfügung stellt, auch über die Dienstgeberin versichert sind. Für private Wertgegenstände wie Handtasche, Geldbörse, Handy etc. gilt Folgendes: Sie sind verpflichtet diese Gegenstände während Ihres Dienstes versperren zu verwalten. Nach §23 Abs. 4 des Bedienstetenschutzes ist die Dienstgeberin verpflichtet, jeder oder jedem Bediensteten einen versperrbaren Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Dienstbekleidung sowie sonstiger Gegenstände zur Verfügung zu stellen. Es empfiehlt sich aber auch bei kurzem Verlassen des Dienstraumes, sofern keine andere MitarbeiterInnen im Raum sind, auch diesen zu versperren, da immer wieder Einschleichdiebe in den Räumlichkeiten der Stadt Wien unterwegs sind.

Sollte trotz aller Vorsichtsmaßnahmen, die Sie getroffen haben, etwas abhandenkommen, lohnt es sich mal wieder ein Gewerkschaftsmitglied zu sein. In so einen Fall wenden Sie sich bitte an Ihre Personalvertretung - sie wird Ihnen bei den notwendigen Schritten weiterhelfen.

☞ margit.pollak@wien.gv.at

Wann kann ich als Beamter/ Beamtin abschlagsfrei in den Ruhestand treten?



Bild: © Petra Spiola

Die Pensionsordnung 1995 sieht dazu vor, dass mit Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters (65. Lebensjahr), unabhängig von den ruhegenussfähigen Dienstzeiten, keine Altersabschläge mehr verrechnet werden.

Die zweite Möglichkeit, abschlagsfrei in den Ruhestand zu treten, ist ab Erreichen des sogenannten Mindestpensionsalters (dazu sind 540 ruhegenussfähige Monate Voraussetzung) gegeben. Ab diesem Zeitpunkt beginnt das sogenannte „Bonus-/Malus-System“ zu laufen. Mit jedem Monat, den man über das Mindestpensionsalter hinaus im Dienst verbringt, bekommt man einen Bonus von 0,28 %. Damit heben sich die Abschläge vor dem gesetzlichen Pensionsalter (pro Monat 0,28 %) und der Bonus ab dem Mindestpensionsalter zwischen Mindest- und Regelpensionsalter auf, und man kann zu diesem Zeitpunkt abschlagsfrei in den Ruhestand treten.

Eine dritte Möglichkeit: Wenn man aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines Dienstudfalles in den Ruhestand versetzt wird und man eine Geldleistung nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 bekommt, fallen die Abschläge ebenfalls weg.

☞ guenter.unger@wien.gv.at

Die zwei Neuen in der Hauptgruppe 1

Seit Kurzem ist das Büro der Hauptgruppe 1 in der Zelinkagasse 4 durch zwei neue KollegInnen bereichert: Nikolaus Borbely, bisher IKT-Referent der GdG-KMSfB, und Mag.^a Elisabeth Jarolim, bisher und auch weiterhin Vorsitzende des Dienststellenausschusses Gesundheitsdienst der Stadt Wien. Sie haben spezielle Aufgaben übernommen, für die bisher die erforderlichen Kapazitäten fehlten. Wir heißen die beiden im HG 1-Team herzlich willkommen und wünschen ihnen viel Erfolg in ihrem neuen Umfeld!



Bild: © Harri Mannsberger

Nikolaus „Nik“ Borbely: „Ich bin Teil der Bewegung“

Durch meine neue Arbeit in der Hauptgruppe 1 habe ich die Sorgen, Wünsche und Anliegen der Gewerkschaftsmitglieder viel besser kennengelernt. Was ich hier gelernt und erfahren habe, kann ich in meiner neuen Tätigkeit im Team der HG1 gut nutzen: Um schnelleres Service ebenso für unsere Mitglieder wie für Gewerkschaftsvertrauenspersonen, PersonalvertreterInnen und BetriebsrätInnen anbieten zu können, sind Vereinfachungen der Abläufe und gegebenenfalls Verbesserungen wünschenswert. Dazu gehört die intensivierte Betreuung der Homepage www.hg1.at als Kommunikationsdrehscheibe mit unseren Mitgliedern. Sie wird daher in Zukunft ein wichtiges Tor zwischen den KollegInnen und ihrer Interessenvertretung sein, wenn sie der Gewerkschaft angehören oder das wollen. Auf der Homepage finden sie dafür viele Argumente. Nur durch die Anzahl von Mitgliedern unserer Bewegung wird es uns auch in Zukunft gelingen, die Interessen der Belegschaft zu wahren und weiterhin auszubauen. Wir sind Bewegung!

nikolaus.borbely@wien.gv.at



Bild: © Lena Kammerer

Elisabeth Jarolim: Schwerpunkt Berufsgesetz

1993 begann ich meine Arbeit bei der MA 15 und engagierte mich bereits nach kurzer Zeit aktiv in der Personalvertretung. Bis Sommer 2014 war ich leitende Sozialarbeiterin im STD-Ambulatorium, jene Stelle der MA 15, wo SexarbeiterInnen zur Untersuchung gehen müssen. Aufsuchende Sozialarbeit in der „Szene“ führte ich in Österreich ein. 2004 schloss ich das berufsbegleitende Studium der Sozialwissenschaften ab und war Lektorin an Fachhochschulen und Universitäten. Seit der Wahl 2014 bin ich Vorsitzende des Dienststellenausschusses Gesundheitsdienst der Stadt Wien. Zusätzlich zu den Aufgaben einer Dienststellenausschussvorsitzenden, die ich von „Town Town“ aus erledige, um für die KollegInnen leichter erreichbar zu sein, habe ich Aufgaben in der HG1 übernehmen dürfen. So werde ich mich u. a. für die längst nötige Realisierung eines Berufsgesetzes für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen starkmachen. „Wir können den Wind nicht ändern, aber wir können die Segel richtig setzen“, formulierte Aristoteles.

elisabeth.jarolim@wien.gv.at

Leserbrief

Ich möchte euch zu euren Artikeln im teamwork 03/14 gratulieren. Langsam keimt in mir die Hoffnung, dass die Gewerkschaft immer mehr Mut fasst, sich von den Aussagen ALLER parteipolitischen Vertreter zu emanzipieren.

Es scheint, dass die Gewerkschaft die letzte in der Bevölkerung anerkannte Institution ist, die eine kleine Chance hat, gegen den Mainstream der Finanzkapitalisten, der Medien und der Politiker anzutreten.

Vielleicht könntet ihr eure Standpunkte in den Artikeln zukünftig anhand von wissenschaftlichen Expertisen über den Arbeitsmarkt, beispielhaft Prof. Dr. Heiner Flassbeck oder Prof. Dr. Heinz Bontrup (über YouTube), noch untermauern. Möglicherweise würden sich dann die MitarbeiterInnen aller Funktionen mit den grundsätzlichen Problemen beschäftigen und nicht in Grabenkämpfen verirren.

Name der Redaktion bekannt

ZPR: Und täglich grüßt das Chaos hier

Die Zusammenführung der Daten von 1.500 Behörden ins Zentrale Personenstandsregister (ZPR) funktioniert nur sehr holprig. Die Standesämter haben ihre Hausaufgaben erledigt und könnten den KundInnen ein attraktives Service anbieten, um beim Amtsbesuch nach Heirat, Geburt oder Todesfall die Dokumentenmappe einfach zuhause zu lassen, aber das ist derzeit noch nicht möglich.



Das vom Innenministerium verantwortete Zentrale Personenstandsregister soll wie das Zentrale Staatsbürgerschaftsregister die Datenverwaltung wesentlich vereinfachen und den BürgerInnen Amtswege abnehmen. Die Wiener Standesämter haben ihre Computersysteme pünktlich auf das Zentrale Personenstandsregister umgestellt. Schuld am Schlamassel sind sie also nicht, müssen sich aber mit dem ZPR-Chaos herumschlagen. Eigentlich sollte diese Datenbank bereits seit mehr als einem Jahr funktionieren. Der Start wurde aber nach verschiedenen Pannen auf Druck der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mehrmals verschoben. Vor allem der Nationalratsabgeordnete Angela Lueger, stellvertretende Vorsitzende der GdG-KMSfB, ist es zu verdanken, dass es einen gesetzlichen Notausstieg durch Verordnungsermächtigung der Innenministerin gibt, wenn die Schwierigkeiten nicht rechtzeitig zu beseitigen sind (die Rede war zuletzt von einem Startschuss im – vergangenen – November).

Auf Wanderung verloren gegangen

Viele Daten konnten im ZPR nicht oder nur unvollständig migriert werden. Sie müssen deshalb mühsam überprüft und auf den aktuellen Stand „hergerichtet“ werden: Es kann zum Beispiel sein, dass eine Person im System zwar namentlich „übersiedelt“ ist, aber etwa Geburt, Staatsangehörigkeit, Vorehe, Namensänderung etc. nacherfasst werden müssen. Vorgänge, die bislang in ein paar Minuten erledigt waren, erfordern nun ein Vielfaches an Aufwand.

Werden Urkunden wegen technischer Probleme erst verspätet ausgestellt, können beispielsweise Eltern ihre Kinder nicht versichern lassen, kommt es zu Verspätungen bei Pensionsauszahlungen oder zusätzlichen Sorgen für die Hinterbliebenen, wenn diese z. B. eine Bestattung vorbereiten müssen etc.

Dank an engagierte KollegInnen

Der Fachverband der österreichischen StandesbeamtenInnen sowie Städtebund und Bürgermeister machen ebenso auf die Probleme

mit der neuen Software aufmerksam. Das neue System sei im Vergleich zum derzeitigen viel zu umständlich zu bedienen und daher für den täglichen Parteienverkehr ungeeignet. Es sei auch zu wenig Zeit für eine Testphase, da regelmäßig neu programmiert werde und heute Gelerntes morgen schon wieder keine Gültigkeit habe. Lange Warteschlangen an den Ämtern könnten die Folge sein. Sofortigerledigungen können nicht mehr durchgeführt werden.

Selbstverständlich gibt es bei EDV-Umstellungen immer Anlaufschwierigkeiten und Vorbehalte der AnwenderInnen. Aber wenn man bedenkt, dass auf dieses System bereits am 1. 4. 2013 (!) umgestellt hätte werden sollen, dann sind Bedenken mehr als berechtigt. Und wären da nicht engagierte MitarbeiterInnen, die ihre praktischen Erfahrungen dem Innenministerium zur Verfügung stellen und laufend testen, dann wäre das Durcheinander vorprogrammiert.

Erst wenn eines Tages dann doch alle Daten richtig migriert sind und das System funktioniert, lässt das Arbeiten mit dem ZPR wesentliche Arbeitserleichterung und besseres Service für die KundInnen erwarten.

✉ manfred.obermueller@wien.gv.at

„Das neue System ist im Vergleich zum derzeitigen viel zu umständlich zu bedienen und daher für den täglichen Parteienverkehr ungeeignet.“

Arbeitsdruck macht unsere KollegInnen krank



Die FSG-Personalvertretung wollte es genau wissen und hat in einer wissenschaftlich unterstützten Umfrage erhoben, wie die KollegInnen mit ihrer Arbeit leben können. Die Ergebnisse liegen seit einiger Zeit vor und sind nicht gänzlich überraschend.

Belastend ist der Leistungsdruck, verursacht etwa durch vermehrtes arbeitsbehinderndes Mobiliar oder neue pflegeaufwändige Kuschecken bei unveränderten Rayonsgößen. Dazu kommt der Personalmangel. Unzureichend ist überdies die technische Ausstattung. Der daraus resultierende Stress führt zu ebenso vielfältigen wie vermeidbaren Beschwerden, sogar zu Frühpensionierungen.

In Zusammenarbeit mit MA 3 und dem Sanatorium Hera bietet die FSG nun Hilfen und Lösungen an.

Diese steigenden Anforderungen und mangelhafte Arbeitsbedingungen erzeugen Druck und damit erheblichen Stress für die Bediensteten. Dass es Krankenstandsvertretungen bei den Raumpflegerinnen und dem Küchenpersonal so gut wie gar nicht gibt, geht an die körperlichen Grenzen der KollegInnen. Bei den SchulwartInnen fehlt Ersatzpersonal für Krankenstands- und Urlaubsvertretungen. Weil die Zeit zu knapp geworden ist, können geforderte Tätigkeiten oft nicht richtig durchgeführt werden. Kritik durch die kontrollierende Dienststelle sind die Folge und verunsichern die engagierten KollegInnen.

Die starken physischen und psychischen Belastungen verursachen psychosomatische Erkrankungen, die zu Fehlzeiten am Arbeitsplatz, vermehrten Frühpensionierungen (mit geschädigter Gesundheit wie z. B. Herz-Kreislauf-Beschwerden, hohem Blutdruck, Gastritis, aber auch zu chronischen Verspannungen und einer erhöhten Krampfneigung) und reduzierten Pensionsansprüchen führen.

„Weil die Zeit zu knapp geworden ist, können geforderte Tätigkeiten oft nicht richtig durchgeführt werden.“

Online-Fragebogen zur persönlichen Standortbestimmung

Wie kann geholfen werden? Wie kann festgestellt werden, wo sich die persönlichen Problemzonen befinden? Wie ist gegenzusteuern? Wer kann helfen?

Gemeinsam mit MA 3 (Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung) und KFA wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, der den rund 1.600 Bediensteten der MA 56 – Wiener Schulen die Gelegenheit bietet, für sich alleine und anonym eine Standortbestimmung zu Lebensstil, Stress und Belastungen durchzuführen. Weist die Auswertung auf Problemzonen hin, besteht die Möglichkeit der Beratung bzw. Weiterbehandlung im Rahmen der Spezialambulanz des Gesundheits- und Vorsorgezentrums der Hera.

Die FSG-Personalvertretung hat alle KollegInnen über die im August gestartete Aktion Online-Fragebogen persönlich informiert.

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

Gesundheits- und Vorsorgezentrum des Sanatoriums Hera

9., Löblichgasse 14, 2. Stock
Montag, Dienstag, Mittwoch 7.15 bis 15 Uhr, Donnerstag 7.15 bis 16 Uhr, Freitag 7.15 bis 14 Uhr
Anmeldung: Montag bis Freitag 8 bis 14 Uhr,
Telefon: (01) 313 50-45888
www.hera.co.at/de/gesundheits-vorsorgezentrum/info

Bashing durch Wienerin: Wer isst, ist faul



Vor einiger Zeit flatterte eine Beschwerdemail in die Abteilung. Eine Wienerin schilderte, sie habe beobachtet und fotografiert, dass am Nachmittag (16 Uhr) einige MitarbeiterInnen der Wiener Stadtgärten samt einem Dienstfahrzeug offensichtlich verbotenerweise Pause machten. So würden die Steuergelder der Stadt Wien verschwendet, die sie ja mitbezahle, wobei das - noch schlimmer - wahrscheinlich sogar Überstunden gewesen seien.

Keine Ahnung, aber KollegInnen „denunziert“

Die aufgeregte Beschwerdeführerin wusste halt nicht, dass es in den Wiener Stadtgärten zeitlich begrenzt KollegInnen mit versetzter Arbeitszeit gibt. Sie haben freiwillig auf eine Saison begrenzt flexible Arbeitszeit auf sich genommen. Und diesen KollegInnen steht natürlich genauso Zeit zur Essenseinnahme zu wie allen anderen. Die Mitarbeiterinnen haben sogar vorbildlich gehandelt, da sie gleich vor Ort ihre gesetzlich vorgesehene Pause machten, um Arbeitszeit zu sparen!

Die Vorgesetzte dieser KollegInnen konnte aufgrund der Zeitangabe der Beschwerdeführerin ganz klar die Pausenzeit belegen. Diese Teamleiterin hat sich toll hinter ihre MitarbeiterInnen gestellt: Bitte vor den Vorhang!

Die Beschwerdeführerin hätte übrigens nur die MitarbeiterInnen fragen müssen, um alles zu klären. Aber es ist ja viel leichter, Mitmenschen zu denunzieren als sie einfach anzusprechen!

Unnötige Diskussion in der mittleren Führungsebene

Dieses Ereignis hat in der mittleren Führungsebene unserer Abteilung eine völlig unverständliche und unnötige Diskussion über die Pausenregelung ausgelöst. Ich lade alle Kritikaster ein, einmal ohne Pause oder Essenseinnahmezeit die schwer körperlich arbeitenden KollegInnen zu unterstützen. Das gilt übrigens auch für alle WienerInnen und Medien, die unsere MitarbeiterInnen regelmäßig beschimpfen und als faul bezeichnen.

Zu faul zum Arbeiten?

Mitmenschen, die aus Krankheitsgründen vorzeitig pensioniert oder in den Ruhestand versetzt werden, gelten oft als zu faul zum Arbeiten. Besonders wird das auf öffentlich Bedienstete gemünzt, erst recht, wenn sie pragmatisiert sind.

Die Wahrheit hat ein hässliches Gesicht: Eine Kollegin der Wiener Stadtgärten hatte schwere körperliche Beschwerden und war daher lange im Krankenstand. Nach etlichen Untersuchungen und einem missglückten Arbeitsversuch wurde ihr mitgeteilt, dass sie in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werde, falls sie keinen Einspruch erhebe. Unsere Kollegin hat dieses Schreiben leider nicht mehr bekommen, weil sie da schon im Spital lag. Sie hatte Krebs in der Endphase und verstarb nach wenigen Tagen. ÖVP und FPÖ gefallen sich darin, permanent sowie undifferenziert den vorzeitigen Ruhestand zu kritisieren. Auch ihnen will ich hier ganz klar sagen: Spart euch eure Menschenverachtung gegenüber Gemeindebediensteten, die frühzeitig in Pension gehen müssen, und schätzt euch glücklich, wenn euch die Krankheiten erspart bleiben, die sie dorthin treiben. Verzichtet auf Schelte, die euch für ein paar Zeilen in Zeitungen locker aus der Feder fließen. Angebracht wären Unterstützung, Mitgefühl und Solidarität. Spott und dummes Gerede hebt euch auf für den Tag, an dem es euch selbst trifft.

 werner.krachler@wien.gv.at

93. Blumenball der Wiener Stadtgärtner

Am 16. Jänner findet wieder unser Blumenball im Rathaus statt (siehe auch Seiten 24 und 25). Er ist einer der beliebtesten Wiener Bälle, was zum großen Teil der hervorragenden Arbeit unserer KollegInnen geschuldet ist. Sie machen sich schon monatelang vor dem Ball Gedanken über die Dekoration. In der Woche vor dem Ball arbeiten sie mit großem Einsatz am Blumenschmuck der Räumlichkeiten. Auch während des

Balls sind zahlreiche MitarbeiterInnen der Stadtgärten unentgeltlich und unermüdlich dabei, um den Ball für die Gäste zu einem unvergesslichen Erlebnis zu machen. Im Namen von Personalvertretung und Gewerkschaft der Wiener Stadtgärten danke ich ihnen dafür und sage ihnen gerne, welche Wertschätzung ihnen dafür gebührt.

 werner.krachler@wien.gv.at

Elementare und außerschulische Bildungsarbeit benötigt mehr!

Bei der 2. Wiener Landeskonferenz der GdG-KMSfB (mehr dazu auf Seite 20) wurden in den Leitanträgen den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen. Natürlich sind davon auch die Kinderbildungseinrichtungen betroffen.

Darüber hinaus gibt es jedoch auch spezifische Themen, die speziell die Arbeit im pädagogischen Feld berühren. Dass zeitgemäße Kinderbildungseinrichtungen (Kleinkindergruppen, Kindergärten, Horte) einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bieten und von reinen „Aufbewahrungsstätten“ meilenweit entfernt sind, bestreitet heute niemand mehr. Anforderungen der Gesellschaft und somit der Dienstgeberin sind gestiegen. Aber diesen Ansprüchen muss man auch gerecht werden können. Elementare und außerschulische Bildungsarbeit *passiert* nicht einfach – sie wird Tag für Tag von KollegInnen geplant und (oft auch entgegen ungünstigen Voraussetzungen) geleistet. Als Ergänzung zu den wichtigen Themen in den Leitanträgen wurden von unserer Seite zusätzlich folgende Anträge eingebracht, die nur die MA 10 – Wiener Kindergärten betreffen:

Für alle MitarbeiterInnen der Wiener Kindergärten

- Schaffung eines einheitlichen Bundesrahmengesetzes für elementarpädagogische Einrichtungen und Horte
- Neugestaltung des Stundenschlüssels für die Personalzuweisung zur Verbesserung in der jeweiligen Gruppenform
- Newcomerschulungen für die MitarbeiterInnen der Wiener Kindergärten

Für die Berufsgruppe des Sonderbereiches

- Mehr mobile Sonderkindergarten-/SonderhortpädagogInnen, PsychologInnen und SprachheilpädagogInnen
- Erhöhung der Dienstzulage für Sonderkindergarten- und SonderhortpädagogInnen

Speziell für die Campusmodelle

- Zusätzliche Ressourcen für die MitarbeiterInnen in den Campusmodellen

✉ margit.pollak@wien.gv.at
✉ marianne.klepac-baur@wien.gv.at



Nikolaus: Für Kinder zählt die Magie

Alle Jahre wieder steigt in der Vorweihnachtszeit der Stress in den Horten, Kindergärten und Kleinkindergruppen an. Statt Keksergeruch liegt oft Erwartungshaltung in der Luft.

Aktivitäten, Feste und Geschenke wollen (?) schließlich vorbereitet und Traditionen gepflegt werden. Passend dazu – ja fast schon eine Tradition für sich – die Diskussion über den Nikolaus in den Kindergärten. Alljährlich erschallt der Chor der Medien, in denen die „gute alte Zeit“ heraufbeschworen wird.

Aber halt! Wenn schon die Fahnen der Tradition wehen, warum dann nicht auch die des Faktums, dass Kindergärten familienergänzend arbeiten? Dass Feste *auch*, aber nicht ausschließlich in den Kindergärten gefeiert werden? Und für die Kinder – für sie ist diese Diskussion ohnedies hinfällig. Gleichgültig, ob sich andere Kinder oder KollegInnen als Nikolaus verkleiden oder einfach nur Überraschungen in den Schuhen zu finden sind. Für Kinder ist ganz klar: Der Nikolaus war da! Die Magie, die wir als Erwachsene in der Vorweihnachtszeit oft so krampfhaft suchen, ist einfach realer Teil der kindlichen Lebenswelt.

Kinder haben uns somit etwas voraus: Sie glauben auch, ohne zu sehen. So können sie sich auf das Wesentliche einlassen. Beginnen Sie Ihre eigene Tradition, indem Sie das wirklich Wesentliche wiederentdecken – holen Sie sich ein Stück eigener Kindheit zurück – und das nicht nur zu Weihnachten!

✉ marianne.klepac-baur@wien.gv.at



Krisenzentren: FSG will technische Sicherheit und Doppelbesetzung

SozialpädagogInnen in den Krisenzentren brauchen mehr Schutz. Sie arbeiten mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen. Rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr – und das meist alleine! Beschimpfungen, Angespucktwerden und immer öfter auch tätliche Übergriffe gehören zum traurigen Alltag.

Dass das nicht so sein muss, beweist das Beispiel Krisenzentrum Pleischlgasse. In Zusammenarbeit mit der FSG wurde dort erreicht, dass immer zwei SozialpädagogInnen gleichzeitig im Dienst sind. Dazu kommen Notfallarmbänder für die KollegInnen sowie Alarmschalter im gesamten Krisenzentrum. Eine Videoanlage wurde beim Eingang installiert, Sicherheitstüren eingebaut. Wird Alarm ausgelöst, meldet sich sofort die Rathauswache.

Seit der Errichtung dieser Schutzmaßnahmen geht das Ausmaß der Übergriffe deutlich zurück. Das subjektive Sicherheitsgefühl unserer KollegInnen ist deutlich gestiegen, was sich auch positiv auf unsere KlientInnen auswirkt.

Beim Thema Sicherheit spielt auch die Größe der Räume eine wichtige Rolle: Genug Platz wirkt deeskalierend. Auch Einzelzimmer, in die sich die KlientInnen zurückziehen können, sind dringend erforderlich.

Die FSG fordert daher entsprechende Räumlichkeiten und Einzelzimmer für alle KlientInnen sowie die Begrenzung der KlientInnenzahl in den Krisenzentren auf maximal acht Personen. Die FSG-GewerkschafterInnen und -PersonalvertreterInnen verlangen raschen Ausbau der Sicherheitsvorkehrungen in allen Krisenzentren sowie durchgehende Doppelbesetzungen.

☎ andreas.walter@wien.gv.at

Wiener Wohnen: 24h-MitarbeiterInnen-Helpline

Persönliche Beschimpfungen, Drohungen, Tätlichkeiten – immer wieder attackieren Gemeindebau-MieterInnen unsere KollegInnen in Wohnhausanlagen und Kundendienstzentren.

Wiener Wohnen hat auf die steigende Anzahl von Vorfällen reagiert und den Prozess „Rasche Hilfe bei Übergriffen auf MitarbeiterInnen von Wiener Wohnen“ entwickelt. Seit 1. September gibt es nun die 24-Stunden-MitarbeiterInnen-Helpline. Dort können sie persönliche verbale Attacken, Bedrohungen und Tätlichkeiten melden.

Das führt automatisch zur Information von Vorgesetzten und Direktion und setzt spezielle Abläufe in Gang, um den Betroffenen möglichst rasch zu helfen. So fahren beispielsweise kompetente KollegInnen bei einem tätlichen Übergriff unverzüglich zu Betroffenen und unterstützen sie bei allen weiteren Schritten (Anzeige, Arztbesuch, Meldung eines Arbeitsunfalls etc.).

Sicherer und respektvoller Umgang mit KollegInnen

Wenn Opfer von Übergriffen das wünschen, bietet das Unternehmen Wiener Wohnen auf Wunsch professionelle Nachbetreuung (Psychotherapie, Supervision etc.) an und stellt bei Gerichtsverhandlungen kostenlos einen Anwalt zur Verfügung.

Präventiv werden unsere KollegInnen mit KundInnenkontakt von erfahrenen PolizistInnen an so genannten „Sicherheitstagen“ im richtigen Verhalten bei Übergriffen geschult. Zudem werden KollegInnen nach und nach mit Handalarm-Geräten ausgestattet.

Die Personalvertretung arbeitet mit der Dienststellenleitung an der Umsetzung der berechtigten Forderung: Unsere KollegInnen müssen von den KundInnen respektvoll behandelt werden und sicher arbeiten können. Für die KollegInnen ist es angenehm zu wissen, dass die Dienststelle Wiener Wohnen Maßnahmen für ihre Sicherheit setzt und sie in unangenehmen oder gefährlichen Situationen nicht alleine sind!

☎ christian.stift@wien.gv.at



Meidlinger wieder Wiener GdG-Landesvorsitzender



Unter dem Motto „solidarisch“ versammelten sich am 8. und 9. Oktober über 550 TeilnehmerInnen im Colosseum XXI zur Wiener Landeskonferenz der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Vorsitzender Christian Meidlinger wurde mit eindrucksvollen 92,36 Prozent wiedergewählt. Auch seinen StellvertreterInnen Eduard Aschenbrenner, Christa Hörmann und Angela Lueger wurde volles Vertrauen ausgesprochen.

880.000 Unterschriften für Steuerreform

Zentrales Thema der Landeskonferenz war die Verteilungsgerechtigkeit. „Wir wollen keine Debatte über die Berechtigung von Steuern führen. Diese sind notwendig, um Kindergärten, Schulen und Gesundheitseinrichtungen zu finanzieren“, so Meidlinger. Dennoch brauche es eine Lohnsteuersenkung. „Unser Modell sieht sechs Milliarden mehr für ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen vor.“ Auch ÖGB-Präsident Erich Foglar drängte auf eine rasche Entlastung: „Von den hart verhandelten Lohnerhöhungen bleibt den Menschen immer weniger über. Der Inlandskonsum dümpelt seit Jahren dahin.“ Gerade volkswirtschaftlich sei eine Steuerreform dringend nötig. Mehr als 880.000 Unterschriften seien dafür gesammelt worden. Christian Meidlinger versicherte, sich als Vorsitzender der GdG-KMSfB ebenfalls weiterhin für mehr Einkommensgerechtigkeit starkzumachen.

Gewerkschaftskompass Richtung 2019

Die Hauptgruppe 1 war mit mehr als 160 Vertrauenspersonen unter Führung ihres Vorsitzenden Norbert Pelzer vertreten. Die bei der Konferenz eingebrachten zahlreichen Leittraktate und

Anträge bilden ein sehr ambitioniertes und arbeitsintensives Programm zum Wohl der Kolleginnen und Kollegen für die Funktionsperiode 2014 bis 2019 dar.

Zahlreiche Ehrengäste lobten die Arbeit der Gemeindebediensteten, darunter jene zwei Minister, die ihren Ursprung in der GdG-KMSfB haben. Sozialminister Rudolf Hundstorfer betonte, dass er immer wieder gerne zu seinen Wurzeln zurückkehre „Danke für das, was ihr tagtäglich für die BürgerInnen dieser Stadt tut.“ Und auch die neue Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser unterstreicht die Wichtigkeit der Arbeit der Gemeindebediensteten: „Die ganze Stadt funktioniert dank euch. Kein Mensch denkt daran, wie es wäre, wenn der Strom nicht funktioniert, die Müllabfuhr nicht kommt oder der Kindergarten zu hat.“

Entlohnung nicht am Geschlecht messen

Im Vorfeld der Landeskonferenz fand am 7. Oktober die Wiener Landesfrauenkonferenz statt, bei der Christa Hörmann mit 92,16 Prozent der Stimmen zur Vorsitzenden gewählt wurde. HG1-Frauenvorsitzende Regina Müller ist eine ihrer Stellvertreterinnen. In Zukunft würden noch viele neue Herausforderungen warten, sagte sie. „Ich werde mich in der nächsten Funktionsperiode verstärkt für die KollegInnen im Bereich Kinderbetreuung einsetzen und alles dafür tun, dass sie bessere Qualitätsstandards und eine bessere Ausbildung vorfinden.“ Auch in puncto Einkommensschere herrsche Handlungsbedarf: „Geschlecht ist kein Faktor, der die Entlohnung der Bediensteten bestimmen darf.“ Bemühungen seien zu wenig, jetzt müsse man die Politik zum Handeln auffordern.

manfred.obermueller@wien.gv.at



HG1-Vorsitzender Norbert Pelzer

Bilder: © GdG-KMSfB



Delegierte der Hauptgruppe 1



ArbeitsmedizinerIn kann Diensterleichterung empfehlen

Weil es nach langen Erkrankungen über 50 Kalendertage schwierig ist, wieder in den Job zurückzufinden, gibt es seit 1.1.2014 die Möglichkeit zeitlich begrenzter Diensterleichterungen. ArbeitsmedizinerInnen der MA 3 liefern der Dienststelle die Entscheidungsgrundlage, ob der schrittweise vollzogene Wiedereinstieg ins Arbeitsleben sinnvoll und empfehlenswert ist. Die erforderlichen Novellen zu Dienst- bzw. Vertragsbedienstetenordnung hat der Wiener Landtag im Dezember 2013 beschlossen. Sie gelten seit 1.1.2014.

Möglich, aber nicht ganz unkompliziert

Formlos beantragt wird die Diensterleichterung bei den PersonalistInnen in der Dienststelle. Sie schicken dann Tätigkeitsprofil, Stellenbeschreibung, aktuelles amtsärztliches Kurzgutachten (falls vorhanden) sowie die Liste der Krankenstände des aktuellen und der letzten beiden Jahre an die betreuenden ArbeitsmedizinerInnen. Diese werden, auch aufgrund aller vorgelegten Befundberichte und Ergebnisse medizinischer Untersuchungen, mit dem/der KollegIn einmal oder öfter persönlich sprechen. Die ArbeitsmedizinerInnen entscheiden dann, falls nicht noch weitere Informationen beschafft werden müssen, aufgrund des Gesundheitszustandes und der Aufgaben am Arbeitsplatz, ob und wie eine Wiedereingliederung denkbar ist. Grundsätzlich ist eine Diensterleichterung nur möglich, wenn der/die Bedienstete nicht dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigt ist. Schlussendlich entscheidet die Dienststelle über die Gewährung.

Sehr ausführlich in [wien.at intern \(Intranetzgang erforderlich\)](https://www.intern.magwien.gv.at/ma01/de/index.html#17):
<https://www.intern.magwien.gv.at/ma01/de/index.html#17>



Vitamine: Gesund und fit durch den Winter

Das Wetter wird kälter, die Tage kürzer und dunkler – die Gefahr der Erkältung ist nun groß. Daher ist es wichtig, Immunsystem und Abwehrkräfte zu stärken. Mit der richtigen Ernährung wird Viren und Bakterien der Kampf angesagt. Um in der Winterzeit den Körper mit ausreichend Vitaminen zu versorgen, bietet sich heimisches Wintergemüse als optimale Vitaminbombe an. Die Inhaltsstoffe von Gemüsesorten wie Kohl, Weißkraut, Lauch, Zwiebel, Rote Rübe, Sellerie und Feldsalat schützen vor Erkältungen. Eine ausreichende Zufuhr von Vitamin C, Eisen, B-Vitaminen und Folsäure kann in Form von Suppen und Eintöpfen erfolgen. Auch das Wachstum von Viren und Pilzen kann man durch die antimikrobielle Wirkung von Knoblauch hemmen. Daher ist dessen regelmäßiger Einsatz empfehlenswert. Wer aufgrund eines stressigen Alltags kein frisches Gemüse hat, kann ohne schlechtes Gewissen auf Tiefkühlgemüse zurückgreifen.

Wintergemüsesuppe - Zutaten (4 Portionen)

- 1 Lauchstange
- 2 Stück Erdäpfel
- 1 Liter Gemüsebrühe
- 2 Karotten
- 1 gelbe Rübe
- 100 Gramm Weißkohl
- 2 Knoblauchzehen
- 100 Gramm Knollensellerie
- 1 Prise Liebstöckl
- 1 Esslöffel Olivenöl
- Prise Pfeffer, Salz, Petersilie

Zubereitung

Lauch waschen und ringelig schneiden. Olivenöl in einem Topf erhitzen, Lauch, gehackten Knoblauch, gewürfelte Erdäpfel-, Karotten-, Rüben-, Kohl- und Selleriestückchen, 1 Prise Salz zufügen und weichdünsten. Gemüsebrühe zugießen, Liebstöckel begeben und 15 Minuten köcheln lassen. Mit Petersilie verfeinern, mit Salz und Pfeffer abschmecken.

Hera-Orthopädie hat hervorragenden Ruf

Die Nachfrage nach orthopädischen Eingriffen ist im Sanatorium Hera so groß, dass das Team um Orthopädie-Chef Prim. Univ.-Prof. Dr. Erich Fellingner von bisher vier auf sechs FachärztInnen erweitert wurde. In den Ambulanzen stehen nun täglich zwei FachärztInnen für Orthopädie und orthopädische Chirurgie zur Verfügung. Dank Verkleinerung der Instrumente, Entwicklung computergesteuerter Apparate und Einführung neuartiger Technologien werden heute Eingriffe durchgeführt, die vor 15 Jahren noch undenkbar schienen.

Die Orthopädische Abteilung hat sich seit 2005 besonders im Bereich der Kniegelenkersatz-Operationen auch über Österreich hinaus einen ausgezeichneten Ruf erworben. Das hängt mit der Verwendung der Computernavigation zum Einbau der Prothesen zusammen – ein chirurgischer Eingriff, der perfekte Beweglichkeit der Kniegelenke sowie lange Haltbarkeit der Implantate garantiert. Auch die Hüftchirurgie befindet sich auf höchstem internationalem Niveau. Neue künstliche Gelenke werden absolut schonend implantiert. PatientInnen müssen deshalb nur zwei bis fünf Tage im Spital bleiben.

Orthopädische Ambulanz

9., Lustkandlgasse 24

Montag, Mittwoch, Freitag 8 bis 11.30 Uhr

Anmeldungen: Telefon (01) 313 50-45444

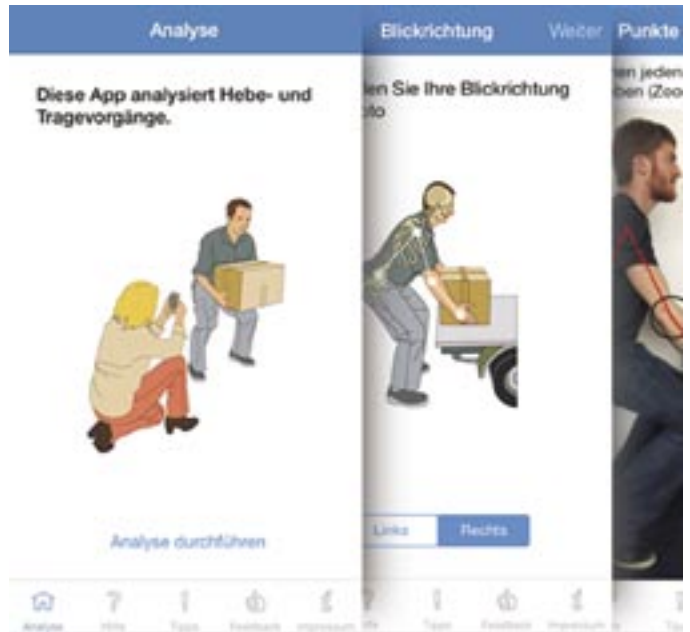
Montag bis Donnerstag 7 bis 14 und

Freitag 7 bis 13.45 Uhr



Bild: © Sanatorium Hera

v.r.n.l.: Prim. Univ.-Prof. Dr. Erich Fellingner, OA Dr. Alexander Grübl, OÄⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beatrice Hanslik-Schnabel, OA Dr. Hermann Wiesauer



AUVA-Apps für mehr Sicherheit und Gesundheit

Die Arbeitsgruppe Ergonomie der AUVA stellte beim Forum Prävention ihre neuen Web- bzw. Handy-Apps (Lexikon Prävention, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, Erste Hilfe Hand, Bildschirmarbeitsplatz, Zeichen der Sicherheit und Heben und Tragen) zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vor.

App analysiert Hebe- und Tragetechnik

Dabei wird mit der Kamera eines Smartphones die Testperson beim Heben eines Gegenstandes aufgenommen. Nachdem wenige Punkte auf bestimmte Körperteile gesetzt werden, gibt man das Gewicht der Last, das Geschlecht und das Alter der Person ein. Aus diesen Angaben ermittelt die App die Belastung der Bandscheiben. Diese wird auf einer Skala dargestellt und erläutert. Das Resultat der Analyse kann per E-Mail verschickt werden. Darüber hinaus gibt die App noch konkrete Tipps zur Verbesserung der Hebe- und Tragetechnik.

Mag.^a Sonia Spiess

Bundesreferentin für Gesundheit, Humanisierung und Menschen mit Behinderung der GdG-KMSfB

<http://apps.auva.at/heben-und-tragen/>
Weitere Apps, z. B. Lexikon Prävention, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, Erste Hilfe Hand, Bildschirmarbeitsplatz, relevante Zeichen wie Gefahren-, Gebots-, Verbots- und Hinweisschilder am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr auf <http://apps.auva.at/>

Radikal anders – „Ihr könnt mich mal!“



Die Schlagzeilen der letzten Monate waren geprägt von Meldungen über junge Menschen, die scheinbar Hals über Kopf ihre Heimat verlassen und in den „Heiligen Krieg“ – den Dschihad – ziehen. Was übt eine derartige Anziehungskraft aus, dass sich Jugendliche in eine lebensgefährliche Kriegssituation locken lassen?

Abseits dieser dramatischen Szenen haben sich allerdings auch in unserer Gesellschaft Grenzen verschoben. Zum einen geht es immer mehr darum, den „Kick“ zu bekommen. Normales Erleben und Genießen reicht scheinbar nicht mehr aus. In der Sprache finden sich dann Begriffe wie „mega“ oder „hyper“ wieder. Oder hat es schon früher den Begriff „Komasaufen“ gegeben? Jede zweite Veranstaltung wird zum „Event“, damit sie mehr Zulauf erhält. „Schneller, besser, stärker, lauter, bunter, effektvoller“ lautet die Devise.

Junge Menschen haben es heute schwer dazuzugehören, wobei es doch so wichtig für Jugendliche ist, Anerkennung und Bestätigung von ihrer Umwelt zu erhalten, besonders aus der Gruppe Gleichaltriger.

Wir können dich nicht brauchen

Zum anderen steigt der Druck auf Burschen und Mädchen. Es wird immer schwieriger, mit weniger guten schulischen Leis-

tungen einen Ausbildungsplatz zu ergattern. Die Rückmeldung unserer Gesellschaft für immer mehr junge Menschen heißt: „Wir können dich nicht brauchen, wir suchen besser qualifizierte MitarbeiterInnen.“

Wichtige Ansprechpartner in solchen elementaren Krisen junger Menschen wären die Eltern. Die tragen allerdings auch den Druck der Gesellschaft weiter, wollen ja nur „das Beste“ für ihre Kinder. So wird die karge Zeit der Eltern für ihre Kinder immer öfter mit Vorwürfen und Vorschreibungen gefüllt.

Wenn Jugendliche unter sich sind und von ihren Erlebnissen schildern, so ernten sie nur Anerkennung, je extremer diese Ereignisse waren. Es reicht nicht mehr, nur betrunken gewesen zu sein. Viel mehr anerkennende Blicke erntet Mann oder Frau, wenn man mit einer Alkoholvergiftung ins Spital eingeliefert worden ist.

Heiliger Krieg als „extreme outdoor event“

Islamische Hassprediger zielen, so scheint es, gerade auf diese Zielgruppe. Sie versprechen diesen Jugendlichen Ruhm und Ehre, Anerkennung und Heldentum. In manchen Kreisen ist es deshalb „cool“ geworden, in den „Heiligen Krieg“ zu ziehen. Wie ein „extreme outdoor event“ wird so der Krieg in einen ihm nicht gebührenden Glanz gerückt.

Was bleibt uns nun zu tun, um dieser Strömung entgegenzuwirken?

Orientierung durch Anerkennung geben

Wichtig wäre es, schon kleinen Kindern viel Zuwendung zu geben, ihre Leistungen nicht als selbstverständlich zu sehen, sondern sie gebührend anzuerkennen; sich auf die Stärken der Kinder zu konzentrieren und nicht immer nur die Schwächen zu thematisieren; Kindern und vor allem Jugendlichen familiären Rückhalt und Orientierung zu geben; ihnen Zeit und Interesse zu widmen.

Finden Kinder in ihrem familiären und sozialen Umfeld, bei Eltern und Freunden, dass sie so, wie sie sind, geschätzt werden, sind sie stark genug, um sich nicht durch extreme Handlungen diesen Zuspruch verschaffen zu müssen.



7.3.2015, 19. Wiener Krankenpflegeball

1; Rathaus, Lichtenfelsgasse
Einlass 20 Uhr, Beginn 21 Uhr
Tickets telefonisch unter der Hotline (01) 0664/97 48 337
oder für Barzahler persönlich im Ballbüro der HG II, 3;
Schnirchgasse 12/1
Online-Tickets unter: <http://www.krankenpflegeball.at/152/karten-und-plaetze/>

Laufend bis 19.4.2015: Wege der Moderne - Josef Hoffmann, Adolf Loos und die Folgen

Museum für angewandte Kunst, 1., Stubenring 5, Ausstellungshalle - Dienstag 10 bis 22 Uhr, Mittwoch bis Sonntag bis 18 Uhr, Montag geschlossen.
Tickets: € 7,90, Eintritt frei für Kinder und Jugendliche bis 19 sowie allgemein jeden Dienstag von 18 bis 22 Uhr
www.mak.at



Bild: © Wien Museum

Otto Wagner, Portal des Depeschensbüros Die Zeit (Rekonstruktion von Adolf Krischanitz und Otto Kapfinger), 1902/1985.

16.1.2015: 93. Blumenball des Vereins der städtischen Gartenbediensteten Wiens

Motto: „150 Jahre Wiener Ringstraße“ - Blumenarrangements von den Wiener StadtgärtnerInnen
1., Rathaus, Lichtenfelsgasse
Einlass 20 Uhr, Beginn 21 Uhr
Tickets in der Stadtgardendirektion, 3., Johannesgasse 35,
Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag 10 bis 16 Uhr, Donnerstag bis 17.30 Uhr
Reservierungen: ball@ma42.wien.gv.at
www.wiens-gartenverein.com/

16.1.2015 und weiter jeden 3. Donnerstag im Monat, 17 Uhr: Poetry Slam Workshop

5., Margaretenstraße 166
17 Uhr, Eintritt frei
Anmeldungen: textstrom@gmail.com
www.hundsturm.at

27.1.2015, 19.30 Uhr: BÖCK PRIVAT @ habtsmigern.ade

Theater Akzent, 4., Theresianumgasse 18, 19.30 Uhr
Wolfgang Böck zu seinem Jubiläum 40 Jahre Bühne
Tickets: € 19 bis 28 - Telefon (01) 501 65-3306
www.akzent.at/home/spielplan/vorschau/739/BCK-PRIVAT

18. bis 21.2.2015, 19.30 Uhr: Liebesgrüße aus der Gruft - ein Kreisler-Abend von und mit Nici Neiss

Österreichische Erstaufführung.
Freie Bühne Wieden, 4., Wiedner Hauptstraße 60b
Tickets: € 22, Ermäßigungen für Schüler und Studenten
Reservierungen: Telefon (0664) 372 32 72 und online über Formular
www.freiebuehnewieden.at/



Bild: © Freie Bühne Wieden

Freie Bühne Wieden: ein charmantes, intimes Theater mit gutem Programm; 96 Sitzplätze

23.2.2015, 15 Uhr: Schatten Kids - Spiel mit Licht und Schatten

Theatermuseum, 1., Lobkowitzplatz 2, 15 bis 16.30 Uhr
Für Theaterkids 5 bis 10 Jahre ein Nachmittag rund ums Theater:
„Tauche ein in die faszinierende Welt des Schattentheaters, verwandle dich in Riesen und Zwerge und experimentiere mit schwarzen und bunten Schatten!“
Kinder € 3,50 / Erwachsene € 4,50
Anmeldung unter Telefon (01) 525 24-5310 oder kulturvermittlung@theatermuseum.at
www.theatermuseum.at/

6.3.2015: 65. Ball der Wiener Berufsfeuerwehr

1., Rathaus, Lichtenfelsgasse.
Veranstalter: SKV (Sport- und Kulturverein) der Wiener Berufsfeuerwehr
Einlass 20 Uhr, Beginn 21 Uhr
Tickets: € 50, SKV der Wiener Berufsfeuerwehr, 1., Am Hof 9, Telefon (01) 531 99 -51269, und an der Abendkasse
www.firefighter.at

7.3.2015: Ball der Wiener Schulwarte

Haus der Begegnung Liesing, 23.,
Perchtoldsdorfer Straße 1
Einlass 19 Uhr, Beginn 20 Uhr (Eröffnung
durch die „Schuiwartln“); 23:30 Uhr Mit-
tenachtsshow mit den „Schuiwartln“.
Ende 3 Uhr
Tickets: € 28 im großen Saal, € 22 im kleinen
Saal, inkl. Tischreservierung
Vorverkauf: Christian Fecht,
Telefon (0650) 430 55 40
www.wienerschulwarte.at

19.3.2015, 18.30 Uhr: Frauenhandel in Bosnien - wenn Betroffene auf der Strecke bleiben

Vortrag von Mag.^a Güler Alkan. Im An-
schluss hochkarätige Podiumsdiskussion.
VHS Penzing, 14., Hütteldorfer Straße 112
Eintritt frei. Anmeldung unter
menschenrechte@vhs.at
www.vhs.at/

9.5.2015, 19 Uhr: Klavierkonzert im Blüthner-Zyklus

Klimt Villa, 13., Feldmühlgasse 11
Juliana Steinbach mit Werken von Bach,
Schubert, Milhaud, Villa-Lobos
Tickets: € 35, Ermäßigungen für Schüler, mit
freier Platzwahl € 15, online, beim ÖGB
(2., Johann-Böhm-Platz 1) oder bei Libro,
Media Markt, Erste Bank und Sparkasse,
Raiffeisenbank, verschiedenen Reisebüros
und Trafiken u.a.
www.oeticket.com



Bild: © Genuin Classics

Die in Brasilien geborene Pianistin Juliana
Steinbach gilt als eines der größten Talente der
jüngeren Generation

Mein Lieblingslokal**Piroschka -
das ungarische Restaurant**

Im 18. Bezirk in Gersthof gelegen, bietet es uns die Möglichkeit,
traditionelle ungarische Gerichte auch in Wien zu genießen.

Falls Sie den erforderlichen Appetit mitbringen, beginnen Sie zum Beispiel
mit einer Hortobágyi Húsospalacsinta (Fleischpalatschinke), um dann
aus der umfangreichen Speisekarte eine typisch ungarisch gewürzte
Hauptspeise auszuwählen. Mit Schomlauer Nockerl wäre ein würdiger Ab-
schluss möglich. Hier werden auch kleine Portionen angeboten.
Falls Sie ohne Auto unterwegs sind und den Arbeitstag bereits beendet haben,
kann ich Ihnen auch das glasweise Angebot einiger ungarischer Weine, die
durchwegs von bekannten und qualitätsorientierten Winzern kommen, emp-
fehlen. Das Lokal ist schlicht eingerichtet, das Service sehr freundlich und zu-
vorkommend. Tischreservierung ist auch online möglich: [www.piroschka.at/
kontakt/](http://www.piroschka.at/kontakt/)

 gerhard.heczko@wien.gv.at

www.piroska.at, 18., Gersthofer Straße 140
Mittwoch bis Samstag 11 - 22 Uhr, Sonntag 11 - 16 Uhr
(Montag & Dienstag Ruhetage)
Reservierungen: Telefon (01) 734 42 34 und (0676) 910 64 87



Bild: © Richard Andraschko

Bewertung

Küche	29 (von 35)	Keller/Getränke	8 (von 10)
Service	15 (von 15)	Atmosphäre	12 (von 15)
Preis/Wert	18 (von 20)	Familie	4 (von 5)

Insgesamt 86 Punkte (von 100 möglichen)

FSG-Abendschule für GewerkschafterInnen



Bild: © FSG

ZuhörerInnen fesseln: Auch das wird bei den Seminaren in der FSG-Abendschule vermittelt

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Aus- und Weiterbildung gibt es natürlich auch fraktionelle Angebote. Der zehnmonatige Lehrgang für sozialdemokratische BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und Vertrauenspersonen ist einer davon.

Termine und Schulungsort

Die Kursabende finden von September bis Juni wöchentlich dienstags von 17.30 bis 21 Uhr im Gebäude des ÖGB, 2., Johann-Böhm-Platz 1, Liftgruppe A, 2. Stock, Zimmer 2203 statt. Das Programm beinhaltet auch Wochenendseminare und Exkursionen.

Anmeldungen im Sekretariat der FSG-Wien, Telefon (01) 534 44-39503, michaela.grosz@fsg.at oder wien@fsg.at

www.fsgwien.at/ Für Euch FSG-Abendschule

<https://www.facebook.com/Wien.FSG>

Die Schwerpunkte dieser Ausbildung liegen auf politischer Bildung, Vorsitzführung, Rhetorik und Gesprächsführung. Weiter wird Wert auf die Behandlung aktueller Themen gelegt.

● Politische Information

Die Informationen gehen weit über das Tagesgeschehen hinaus. Themen wie die Geschichte der Arbeiterbewegung, unsere eigenen und befreundete Organisationen wie z. B. AK, ÖGB, SPÖ und deren Entwicklung, ihre Strukturen, Zielsetzungen und das Parteiprogramm werden erörtert. Auch Globalisierung, Grundfragen der Wirtschaftspolitik, Faschismus, Neoliberalismus, Medienpolitik und die Regierung werden behandelt.

● Gesprächsführung

Bei den Wochenendseminaren wird unter anderem das Verhalten gegenüber GesprächspartnerInnen trainiert.

● Rhetorik

Erstellung von Reden zu vorgegebenen Themen, Analysen zum Verhalten während des Referates.

● Vorsitzführung

Umsetzung von Begrüßung, Moderation und Ansprache.

● Praxisbezogene Aktuelle Abende

Dabei haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Erfahrungen aus dem Betrieb oder der Dienststelle auszutauschen und gemeinsame Veranstaltungen zu planen. Hier werden außerdem aktuelle Themen behandelt.

● Netzwerke

Vermittelt wird all dieses Wissen von aktiven FunktionärInnen und anderen ExpertInnen, die bei dieser Gelegenheit erste Verbindungen zu Netzwerken herstellen.



GewerkschaftsjubilarInnen- ehrung am 4.11.2014

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Hauptgruppe 1 bedankte sich bei einem Festakt im Festsaal des Wiener Rathauses am 4.11.2014 bei all jenen, die bereits 25, 40 oder 50 Jahre Mitglied der Gewerkschaft sind. Bei einem Großteil der 840 Jubilarinnen und Jubilare, die heuer zu ehren waren, konnten sich die Festredner Norbert Pelzer – Vorsitzender der Hauptgruppe 1, und Ing. Christian Meidlinger – Vorsitzender der GdG-KMSfB, persönlich für ihre Treue bedanken. Die Ansprachen wurden durch Herrn Bürgermeister Dr. Michael Häupl als höchster Vertreter der Stadtpolitik abgerundet. Als weiteres Zeichen der Wertschätzung für die täglich erbrachten Leistungen der Kolleginnen und Kollegen war die Teilnahme des höchsten dienstlichen Vertreters, Herrn Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner, einzuordnen. Nach einem Kabarettauszug von Nadja Maleh wurden alle Anwesenden am Höhepunkt der Veranstaltung von Magic Christian und seinen magischen Freunden regelrecht verzaubert.

☎ michael.witzmann@wien.gv.at



Arkadengespräche mit Norbert Pelzer am 18.11.2014

Trotz des Freundschaftsländerspieles Österreich gegen Brasilien kamen ca. 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien in den Arkadenhof des Wiener Rathauses, um mit dem HG1-Vorsitzenden Norbert Pelzer und seinem Team bereits zum sechsten Mal Punsch und heiße Maroni zu genießen. Viele nutzten die Gelegenheit, mit den HG1-PersonalvertreterInnen über die eine oder andere Frage in gemütlicher Atmosphäre zu plaudern oder einfach wieder einmal KollegInnen aus anderen Dienststellen zu sehen. Es waren auch zahlreiche VertreterInnen der Wiener Stadtpolitik sowie der Dienstgeberin anwesend; allen voran sei dabei Bürgermeister Dr. Michael Häupl sowie Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner erwähnt. Neben kulinarischen Schmankerln gab es auch heuer wieder einen ganz tollen Weihnachtsmarkt mit vielen Geschenkideen, der diesmal sogar von zwei Kreativgruppen in der HG1 ausgerichtet wurde. Der Gesamterlös des Abends, in der Höhe von sage und schreibe **6.500,- Euro**, kommt wie jedes Jahr zur Gänze der HG1-Charity-Aktion „bright-eyes“ zugute, mit der die Hauptgruppe KollegInnen in einer Notsituation rasch und unbürokratisch unterstützt.

Herzlichen Dank für Ihre Spenden und Ihre Solidarität!

☎ michael.witzmann@wien.gv.at



Hilfen bei **dramatischen** **Lebenssituationen** nachbessern

Pflegekarenz und Pflegezeit wurden geschaffen, damit man sich um nahe Angehörige kümmern kann. Die frühere ÖGB-Frauenchefin und -Vizepräsidentin, die jetzige Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser, hatte „einen Rechtsanspruch auf befristete Pflegekarenz oder Pflegezeit“ gefordert. Diese Angebote unterstützen DienstnehmerInnen in dramatischen Lebenssituationen.

Es gibt jedoch noch viel zu tun: Aus Sicht der GdG-Frauen sollen auch DienstnehmerInnen umfasst werden, deren Kinder nicht – wie im Gesetzestext derzeit gefordert – „schwerst erkrankt“ sind, sondern bereits eine im umgangssprachlichen Sinn „schwere“ Erkrankung aufweisen. Eine zuerkannte Pflegestufe und/oder erhöhte Familienbeihilfe sollte bei Kindern keine Anspruchsvoraussetzung für spezielle Karenz-, Freistellungs- oder Teilzeitformen darstellen. Ebenso sollte man die Pflegekarenz/Pflegezeit jedenfalls schon bei Pflegestufe 1 in Anspruch nehmen können. Insgesamt sollten daher aus Sicht der ÖGB-Frauen die Zugangsvoraussetzungen deutlich erleichtert werden.

Pflege und Job kaum vereinbar

Studien beweisen, dass überwiegend Frauen die Pflege von nahen Angehörigen übernehmen. Sie ordnen die eigenen Bedürfnisse der Pflege unter und versuchen, der enormen Belastung gerecht zu werden. Soll neben der Pflege auch der berufliche und der private eigene Alltag (Haushalt, Familie) bewältigt werden, so stößt man umso rascher an die äußersten Grenzen der Belastbarkeit. Völlige körperliche und seelische Erschöpfung, aber auch finanzielle Engpässe und Verlust von Pensionszeiten sind nicht selten die Folge.

In Deutschland wurde ein Gesetz vorgestellt, das Angehörigen helfen soll, die einen Verwandten pflegen und dafür ihre Arbeit aufgeben oder die Arbeitszeit reduzieren. Zwei Jahre lang sollen sie das Recht haben, im früheren Umfang in ihren Job zurückzukehren. Die Frage der finanziellen Absicherung bleibt jedoch offen.

Wir sollten dringend die Forderung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ weiterdenken und sie nicht nur im Zusammenhang mit Kindern sehen. Da wir deutlich länger im Berufsleben verbleiben müssen, wird immer öfter im Dienstbetrieb die Pflege von Familienangehörigen thematisiert werden.

Machen wir uns gemeinsam auf die Suche nach Lösungen, die den Bedürfnissen sowohl der pflegenden als auch der pflegebedürftigen Menschen entsprechen!

 regina.mueller@wien.gv.at



teamwork-Wissen

Zur Pflege naher Angehöriger, denen im Regelfall die Pflegestufe 3 und höher zuerkannt wurde, können DienstnehmerInnen Pflegekarenz oder Pflegezeit in Anspruch nehmen. Bei Demenzkranken oder pflegebedürftigen Kindern genügt dafür die Pflegestufe 1. Pflegekarenz oder Pflegezeit ist grundsätzlich auf maximal drei Monate beschränkt (außer die Pflegestufe wird erhöht).

Berufstätige Pflegenden sollen in dieser Zeit geeignete Maßnahmen für ihre Angehörigen treffen können, z. B. eine 24-Stunden-Pflege organisieren oder einen geeigneten Pflegeplatz finden. Während Pflegekarenz oder Pflegezeit (sowie der Pflegefreistellung/Teilzeit zum Zwecke der Sterbebegleitung oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes) erhält man als Ausgleich für den Einkommensverlust Pflegekarenzgeld (zu beantragen beim Sozialministeriumsservice, 1., Babenbergerstraße 5, Telefon (01) 588 31).

**www.sozialministeriumsservice.at/
http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Pflegezeit_2014.pdf**

Junge wollen Gewerkschaftsmitgliedschaft

Mehr als 250 Lehrlinge wurden heuer von der Stadt Wien aufgenommen. Mit ihnen haben wir in unserem Jugendclub „Club F.R.E.E.“ gesprochen. Wir informierten die neuen ArbeitnehmerInnen über die Aufgaben und Ziele der Gewerkschaftsjugend. Besonders erfreulich: Auch in diesem Jahr ist es der HG1 Jugend in Kooperation mit der Gewerkschaftsjugend wieder gelungen, neue Mitglieder zu werben.

Stufenseminare für Top-Know-how

Die Gewerkschaftsjugend schult ihre jungen FunktionärInnen umfassend, um sie fit für die Vertretung der KollegInnen zu machen. Dafür gibt es dreiteilige „Stufenseminare“, die das rechtliche Hintergrundwissen sowie Statuten und Aufbau der Gewerkschaft vermitteln. Darüber hinaus werden auch die rhetorischen Fähigkeiten entwickelt und gestärkt. Im vergangenen September wurde das Stufe-2-Seminar von allen TeilnehmerInnen erfolgreich absolviert.

Eindrücke der Jugend von „Erwachsenenkonferenzen“

Hineinschnuppern in Landesfrauenkonferenz und Landeskonferenz im „Colosseum 21“ war für die Gewerkschaftsjugend eine spannende Erfahrung. Als besonders anregend empfand sie die Reden der Ehrengäste sowie den Bericht von GdG-KMSfB-Vorsitzendem Christian Meidlinger und die Diskussionen zu den gestellten Anträgen. Voller Stolz dürfen wir berichten, dass Jugendvertreterin Petrisa-Bianca Wolf auf der Landesfrauenkonferenz als neues Präsidiumsmitglied mit mehr als 99 % der Stimmen gewählt wurde. Ein Antrag der Gewerkschaftsjugend wurde einstimmig angenommen.



Bild: © GdG-KMSfB

Gewerkschaftsjugend bei der Landeskonferenz

Landes- und Bundesjugendkonferenz

Im November fand die 2. Landes- und Bundesjugendkonferenz im Catamaran statt. Nicolai Wohlmuth wurde zum Bundes- und Landesjugendvorsitzenden wiedergewählt, Nicole Tuschak gehört jetzt der Kontrolle an.



Bild: © GdG-KMSfB

Wiedergewählt: Jugendvorsitzender Nicolai Wohlmuth

Rhetorikseminar

Im September gab es bei unserem jährlichen Rhetorikseminar im „Vital Hotel Styria“ mit Trainer Martin Edgar aus der HG2 Gelegenheit, die Redetechnik zu verbessern. Anhand praxisbezogener Beispiele konnten die bereits vorhandenen Kenntnisse gefestigt und erweitert werden.

Das neu erworbene Wissen ist für einige TeilnehmerInnen, gerade für bevorstehende Prüfungen und Alltagssituationen, hilfreich und unterstützend. Nicht zuletzt hilft die Fertigkeit aber auch bei der Interessenvertretung für die KollegInnen.

Außergewöhnliche Hunde für außergewöhnliche Menschen

Ein Hund, der einem gehbehinderten Menschen oder einem Rollstuhlfahrer die Türe oder eine Lade öffnet, Gegenstände vom Boden aufhebt, die Einkaufstasche trägt oder den Lichtschalter betätigt, der einem Gehörlosen Geräusche anzeigt: Das und vieles mehr können Partnerhunde. Abgesehen von der praktischen Unterstützung im Alltag motiviert der vierbeinige Freund seinen Schützling zu vielfältigen Tätigkeiten und schenkt Lebensfreude. Seit 1990 gibt es in Österreich einen gemeinnützigen Verein, der Hunde für diese Hilfeleistungen – angepasst an die individuellen Bedürfnisse des behinderten Menschen – ausbildet. Die Kosten für einen Partnerhund betragen etwa 14.000 Euro, von denen 12.000 Euro von privaten Sponsoren und der öffentlichen Hand übernommen werden. Am Start in ein neues Leben – mit Hund – steht ein mehrwöchiges gemeinsames Einschulungsseminar.

 gabriele.karoh@wien.gv.at



Bild: © Verein Partner-Hunde O

Bello, Licht an! Gut, dass es Partnerhunde gibt. (partner-hunde.org)

Leben mit Diagnose Brustkrebs

Nach der Diagnose „Brustkrebs“ herrscht verständlicherweise Chaos in Gedanken und Gefühlen. Hier kann die Behindertenvertretung helfen, die nächsten Schritte in Ruhe zu planen. Vorweg sei gesagt, dass die Behandlung heute sehr individuell gestaltet wird und über 80 % der PatientInnen darauf hoffen können, nach der Ersterkrankung gesund zu bleiben.

Für das Mammakarzinom gibt es in vielen Spitälern bereits zertifizierte Brustgesundheitszentren, in denen ein fachübergreifendes Expertenteam bestmögliche Therapiequalität garantiert. Als kompetente Ansprechpartnerin steht die Breast Care Nurse (Pflegeexpertin für Brusterkrankungen) zur Verfügung. Sie übernimmt mit ihrem vertieften Wissen über Brusterkrankungen Beratung, Begleitung bei der Eröffnung der Diagnose, aber auch die durchgängige persönliche Hilfe während des gesamten Behandlungsablaufes.

Unabhängig von den bereits bestehenden guten Behandlungsmöglichkeiten sollte der Eigendiagnose/Vorsorgeuntersuchung und somit der Früherkennung höchste Priorität eingeräumt werden, denn im Frühstadium sind die Heilungschancen am größten.

 harald.castek@wien.gv.at

Die Behindertenvertretung informiert über Selbsthilfegruppen, die Möglichkeit, zu einem Feststellungsbescheid über den Grad der Behinderung zu kommen, sowie über Dienst-erleichterung nach langem Krankenstand usw. Büro der Behindertenvertretung: 1., Ebendorferstraße 2, 7. Stock, Zimmer 724, Telefon (01) 4000-86262 • behinderte@hg1.wien.gv.at (Terminvereinbarung erbeten)

Wie viel Körper braucht der Mensch?

Um die Grundvoraussetzungen für ein erfülltes Leben sowie Möglichkeiten und Grenzen von Medizin und Gesellschaft ging es im Oktober beim 18. Österrichtag im Rathaus, an dem auch die Behindertenvertretung der Stadt Wien teilnahm. In den Vorträgen mit hochrangigen ExpertInnen sprachen u. a. Hera-Chef Primarius Univ.-Prof. Dr. Erich Fellinger („Orthopädisches Glück: Ist das Mögliche auch immer notwendig?“), Mag.^a Sabrina Wittmann vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte („Wie viel Recht braucht der Mensch? – Eine Europäische Perspektive der Rechte von Menschen mit Behinderung“) und Chefarzt Prim. Dr. Georg Psota vom Psychosozialen Dienst (Wie viel Seele braucht der Körper?). Moderator Dr. Georg Fraberger (Klinischer Psychologe, Universitätsklinik für

Orthopädie, AKH), der ohne Gliedmaßen zur Welt gekommen ist, stellte die Inklusion in den Vordergrund. Veranstalter war der Verein zur Förderung der Anliegen behinderter Menschen.

 roman.amri@wien.gv.at

www.oetag.at/
www.bco.co.at/oetag/programm.html
www.reiz.at/aktuelle-nachrichten/items/wieviel-koerper-braucht-der-mensch.html



Kultur- und Sportvereinigung der Wiener Gemeindebediensteten

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

Fit sein als Mitglied in der Sektion Tennis

Vom 13.4. Bis 1.11. dauert die nächste Tennissaison auf den Plätzen des Kultur- und Sportvereins der HG1 in der Rustenschacherallee 3. Mitgliedern der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten HG1 – HGVIII bieten wir als Kultur- und Sportvereinigung (KSV) in der Sektion Tennis zu attraktiven Preisen

- eine Sommersaison Tennis, sechs Outdoor-Sandplätze in Top-Zustand
- bei Schlechtwetter zwei Tennissandplätze in unserer Tennishalle (nach Verfügbarkeit und Rücksprache an der Rezeption des KSV)
- nach dem Laufen in der Prater Hauptallee Entspannung auf unserer großzügigen Liegewiese

Speziell für Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren bieten wir ohne zusätzliche Kosten:

- 1x pro Woche einen kostenlosen Tennistrainer (eine Stunde pro Kind) jeden Samstag, 10 bis 12 Uhr.

Mitgliedsbeiträge:

für Haupt-Mitglieder	€	275,-
für Familienanschluss	€	209,-
für Jugendliche bis 18 Jahre	€	112,-
für Kinder bis 15 Jahre	€	56,-

Saison: 13.04.2015 bis 01.11.2015

Spieldauer: täglich von 7 Uhr bis Einbruch der Dunkelheit

Anmeldungen: Telefon (01) 720 84 91, Mail office@ksv-wien.at
www.ksv-wien.at/de/sportzentrum/hg-1-sport/tennis/

Magistrats-Fußballmeisterschaft (Kleinfeld) - Fehlerteufel!

Leider hat sich in der letzten Teamworkausgabe 3/2014 in der Reihung der abgelaufenen Saison 2013/2014 ein Fehler eingeschlichen. Diese Meisterschaft hat die Mannschaft der MA 33 vor den platzierten Mannschaften der MA 40 und der MA 31 gewonnen. Wir entschuldigen uns bei den Betroffenen.

www.ksv-wien.at/de/sportzentrum/hg-1-sport/fussball/

Tennismannschaftsmeisterschaft

Am Dienstag, dem 25.11.2014 fand am KSV-Platz die Siegerehrung der 22. Tennismannschaftsmeisterschaft statt. In der 1. Klasse setzte sich die Mannschaft der MA 14 vor der Feuerwehr 3 und der MA 2 durch. In der 2. Klasse gewann die Mannschaft der Magistratsdirektion vor platzierten Mannschaften der Stadtplanung und der MA 6/2.

www.ksv-wien.at/de/sportzentrum/hg-1-sport/tennis/

4. Schitag am Samstag, 28. Februar 2015

Die HG1 veranstaltet in der Skiregion Stuhleck am Semmering einen Schitag mit freiem Schifahren. Wer möchte, kann auch einen Durchgang eines „Riesentorlaufes auf Zeit“ mitfahren.



Bild © KSV

18. Feuerwehrlauf am Sonntag, 29. März 2015

Die HG1 unterstützt finanziell die Teilnahme von 240 LäuferInnen beim nächsten Feuerwehrlauf. Laufdistanzen sind 5, 10 oder 15 km.

 michael.witzmann@wien.gv.at

32 **Hauptgruppe 1**
Kunst & Können

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



„Ascot“ – Gabriele Krenn, MA 36
Aquarell/Pastell, 30 x 40 cm, gabriele.krenn@wien.gv.at



„Malediven“ – Ing. Martin Kamir, MA 28
Acryl/Mischtechnik auf Leinwand, 70 x 90 cm, martin.kamir@wien.gv.at

Schlaue Köpfe sind bei der Gewerkschaft

Fortbildungsseminar

Für einen Personalvertreter ist ein umfangreiches Fachwissen unumgänglich. Daher organisiert die Gewerkschaft regelmäßige Fortbildungsseminare mit interessanten Thematiken. Letzte Woche fand am KSV-Platz in der Rustenschacherallee ein derartiges Seminar statt. Finden Sie nun anhand der Hinweise heraus, wie die Vortragenden mit Vor- und Nachname hießen und über welches Thema sie referierten.

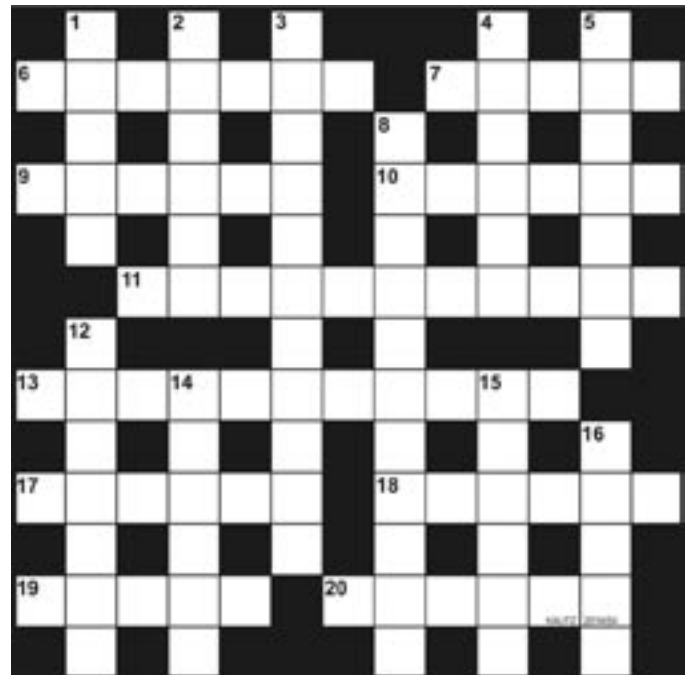
- Herr Olbenschlag referierte nicht über Familienzuschüsse und sein Vorname lautet nicht Michael.
- Georg erzählte Wissenswertes über Politstrategien. Seine Platzkennziffer war mehr als eins größer als die des Referenten namens Tröschder.
- Benjamins Platzkennziffer war größer als die des Referenten, der über Vereinsstatuten vortrug, und kleiner als die des Vortragenden Perdautz.
- Der Mann, der auf Platz 1 saß, referierte über Stressbewältigung.
- Josefs Platzkennziffer war entweder eins größer oder eins kleiner als die des Vortragenden namens Morbald.

Vornamen: Benjamin, Georg, Josef, Michael

Nachnamen: Morbald, Olbenschlag, Perdautz, Tröschder

Themen: Familienzuschüsse, Politstrategien, Stressbewältigung, Vereinsstatuten

Gekreuztes Worträtsel



Waagrecht: 6 Heu-, Strohhaufen 7 Qualm 9 unterirdischer Verkehrsweg 10 Stelle des Verbrechens 11 übermütiger Streich 13 umgangssprachlich für ein Stück einer losen Gesteinsformation 17 Gliederband Mz. 18 Eisenbahncoupé 19 Stellgriff 20 altägypt. Königstitel

Senkrecht: 1 Fußbekleidung 2 Weinbrand, franz. Stadt 3 Rate 4 botanische Anlage 5 plötzl. Gemütsregung 8 Truppe, Heer 12 Signalanlage Mz. 14 Sitz für Reiter 15 innerbetrieblich 16 Senfsorte, franz. Stadt



LINKS



RECHTS

Vermischtes

Auszeichnung für Aufnahme von PraktikantInnen

Weil die Stadt jedes Jahr in den Sommermonaten 200 junge Menschen in 50 Dienststellen ihre Pflichtpraktika ablegen lässt, wurde sie jetzt mit dem „Gütesiegel Praktikum“ der Österreichischen Hochschülerschaft ausgezeichnet. Personal-service-Chefin Dr. Gertraud Stroblberger sieht sie als mögliche künftige Personalreserve und als Beitrag für Wiens Image in der Öffentlichkeit. Dr.ⁱⁿ Martina Schmied, Bereichsdirektorin für Personal und Revision, will damit die Vielfalt der Wiener Bevölkerung auch in der Stadtverwaltung abbilden.



Bild: © PFD

v.l.n.r.: Bernhard Lahner (ÖH-Vorsitz), Dr. Gertraud Stroblberger (Personalservice-Leiterin) und Susanne Reither (ÖH-Sozialreferentin) bei der Überreichung der Auszeichnung „Gütesiegel Praktikum“

Zwei Jahrzehnte für ein modernes Wien

Bürgermeister Michael Häupl wurde kürzlich für 20 Jahre erfolgreiche Arbeit an der Spitze der Wiener Stadtverwaltung gefeiert. Politische Meilensteine waren in dieser Zeit unter anderem Gratis-Kindergarten, die Ausbildung von 10.000 Lehrlingen, die Schaffung neuer Stadtviertel und intensive Förderung des Wohnungs- und Schulbaus, ein neues Spitals- und Geriatriekonzept, der massive Ausbau des öffentlichen Verkehrs und vieles andere. Wien ist heute nach internationaler Einschätzung eine der attraktivsten und lebenswertesten Städte der Welt.

Auflösung von Seite 33:

Fortbildungssseminar: Platz 1, Michael Tröschler, Familienin Morbad, Stressbewältigung: Platz 2, Josef Obenschlag, Verinsstätten: Platz 3, Benjamin Morbad, Familienzuschüsse: Platz 4, Georg Perdautz, Polistra- tegien:
Waagrecht: 6 SCHÖBER 7 RAUCH 9 TUNNEL 10 TÄORT 11 SCHÄBERNACK 13 KIESELSTEIN 17 KETTEN 18 ARTEIL 19 HEBEL 20 PHÄRAO
Senkrecht: 1 SCHUH 2 COGNAC 3 TEILZÄHLUNG 4 GARTEN 5 SCHRECK 8 STREITMÄCHT 12 SIRE-
NEN 14 SATTEL 15 INTERN 16 DIJON



Bild: © wikimedia.org

Integration feiert Geburtstag

Die MA 17 - Integration und Diversität feierte im November ihr zehnjähriges Bestehen. Dazu Integrationsstadträtin Sandra Frauenberger: „Diversität bedeutet Vielfalt. Der Diversitätsansatz sieht Zuwanderung und Vielfalt als Normalität, verschließt vor Herausforderungen nicht die Augen und erkennt die Chancen, die sich aus Zuwanderung ergeben. Diversitätspolitik sieht Vielfalt als Bereicherung.“ Einer der Schwerpunkte sind die Vermittlung von Sprachkenntnissen für Kinder und Erwachsene.

Ich kann wieder aufatmen

„Mir geht's gut, ich kann wieder aufatmen“, steht auf einem Schild der Selbsthilfegruppe Cystische Fibrose, die beim Asperner Wiesenfest über Krankheit, Probleme und Hilfsmöglichkeiten informierten. Veranstaltet worden war das Fest im September von sieben MitarbeiterInnen der MA 6 in Zusammenarbeit mit den Asperner und Esslinger Kaufleuten. Sie alle halfen mit, 10.000 € für etwa 50 bedürftige Familien zu sammeln, ist doch die Cystische Fibrose ein Leiden mit großem Pflegeaufwand und oft hohen Kosten. Alleinerziehende Eltern geraten dabei leicht in finanzielle Schieflage.

Ein Gendefekt ist schuld an der angeborenen Stoffwechselstörung Cystische Fibrose. In den Drüsen erzeugt zähes eweißreiches Sekret behindert Lunge und Verdauungstrakt und kann nach Ausschöpfen aller anderen Therapiemöglichkeiten Lungen- oder Lebertransplantation erforderlich machen.

www.cystischefibrose.at/



Bild: © Hartenthaler

KollegInnen der MA 6 haben wieder Schwerkranken geholfen - v.l.n.r.: Mag. Gerhard Schlosser, Heidi Hohl, Claudia Zack, Marlies Zimmermann, Daniela Gollhofer, Christoph Tod und Barbara Hartenthaler.



Aus dem blühenden Leben gerissen:
Karl Knittl

Vater hinterlässt drei Kinder: HG1 half

Karl Knittl, Mitarbeiter der MA 37, starb nach einjährigem Krebsleiden im 43. Lebensjahr. Er hinterlässt eine Ehefrau sowie drei Mädchen im Alter von 2, 6 und 7 Jahren.

Die nun anfallenden Kosten sind für die Gattin, welche als Kindergartenhelferin beschäftigt ist, eine große Herausforderung. Ihre Kinder auf das selbstständige Leben vorzubereiten, lastet nun alleine auf ihren Schultern. Das Schicksal hat noch eins draufgelegt, da die jüngste Tochter mit dem Down-Syndrom zur Welt gekommen ist und besonderer Fürsorge bedarf.

Wir können das Unfassbare nicht ungeschehen machen, jedoch konnten wir mit einer finanziellen Unterstützung aus „bright eyes – Charity der Hauptgruppe 1“ für diese Familie eine Sorge mindern.

An dieser Stelle Dankeschön an alle, die durch ihre Spenden bei Veranstaltungen der Hauptgruppe 1 solche Unterstützungen möglich machten. Danke auch an alle KollegInnen der MA 37, deren Spendenaktion für diese Familie sehr erfolgreich war.

📧 michael.witzmann@wien.gv.at



Bild: © Privat

Diese drei kleinen Kinder müssen jetzt ohne Vater aufwachsen

HG 1: Urlaube für Familien leistbarer!

Kreischberg: „Haus Steinhof“

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

Schladming: „Appartement Sasano“

Für die Wintersaison ist das elegant und modern ausgestattete Maisonetten-Appartement für bis zu sechs Personen, das Sie um 690 Euro pro Woche (inkl. Endreinigung, Energiekosten) buchen können, ein Hit! Die Talstation Planai, 150 Pisten aller Schwierigkeitsgrade, ein Funpark für Snowboarder, die 60-km-Langlaufloipe, Ski Amadé und „Planai-Classic“ (3. bis 4.1.2015), „the nightrace“ (27. 1. 2015) u. v. m. bieten Wintervergnügen aller Art.



Bild: © Ski amadé

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

<http://www.ferienhaus-kreischberg.eu/de/haussteinhof> (Plätze für HG1-UrlauberInnen sind freigehalten)

www.ferienhaus-sasano.at/

Nähere Auskünfte und Reservierungen:
Beate Orou, Telefon (01) 4000-83714 • beate.orou@wien.gv.at

www.hg1.at 📞 Service 📞 Urlaubshäuser

📞 Exklusiv für HG1-Mitglieder

Dank Gewerkschaft kein Nachteil durch Weiterbildung

Mit Ausbildung und Matura an der Gartenbauschule Schönbrunn habe ich vor 15 Jahren die Grundlage für meinen heutigen Job als Referatsleiterin für Förderungen, Gartentelefon und Sonderaufgaben bei den „Wiener Gärten“ gelegt. Ich kümmere mich mit meinem Team beispielsweise auch um Innenhof- und Fassadenbegrünungen und die Anliegen der WienerInnen am Gartentelefon. Neben meinem Beruf studierte ich Medienwissenschaften, also unter anderem die Darstellungsformen von Film, Hörfunk, Fernsehen, Presse, Buch und Neuen Medien. Abgeschlossen habe ich dieses Studium als Magistra. Das alles ging mir immer wieder gut von der Hand, und spannend waren dabei auch Ausflüge in die Privatwirtschaft. Jetzt weiß ich sicher, dass ich froh sein kann, in der MA 42 zu arbeiten, dieses Arbeitsgebiet zu haben und mit den KollegInnen gut auszukommen.

Und weil es wertvoll ist, Menschen in ihren Lebenslagen besser zu verstehen, habe ich ein Soziologiestudium begonnen. Mit einer durch Bildungsteilzeit auf 30 Stunden reduzierten Wochenarbeitszeit sollte das klappen. Bloß: Die MA 2 beschied mir, dass ich dabei bereits ab dem vergangenen Jahr Urlaubstage verlieren würde. Das konnte ich nicht akzeptieren und wandte mich an Manfred Obermüller von der Gewerkschafts-Hauptgruppe 1. Von ihm hörte ich bald darauf, dass das Personalservice mit seiner Interpretation schief gelegen war. Hätte ich mich nicht als Gewerkschaftsmitglied an die ExpertInnen meiner Interessenvertretung wenden können, wäre ich schön dagestanden. Sie haben mir den zustehenden Urlaub gerettet.

Ing.ⁱⁿ Mag.^a Eva Hofer-Unger



Bild: © Richard Andraschko

teamwork

Nr. 04/2014

Sponsoring-Post

Verlagspostamt 1010 Wien

Zulassungsnummer

GZ02Z030516S

DVR: 0046655