



## ZEIT FÜR NEUE ARBEIT!

Wir wollen die Arbeitswelt auf den Kopf stellen! Das funktioniert nicht? Doch! Und das mit unserer gesunden Einstellung, dass Arbeit auch wieder „GUT“ sein darf!

### WIE?

Mit der Entwicklung eines Gütesiegels für Arbeitsplätze und einer klaren Analyse, was an Dienststellen gut läuft, wo Verbesserungsbedarf liegt und was gesundes und nachhaltiges Arbeiten ermöglicht.

### WER? WIR!

Nicht irgendwelchen Institute, nein, WIR werden analysieren und die Siegel vergeben, denn: WIR machen die tägliche Arbeit – WIR sind die SpezialistInnen! Wir brauchen keine Fremdfirmen, die uns sagen wie's geht und schon gar keine Maulkörbe oder Disziplinierungsmittel bei ehrlichen Rückmeldungen!

Mitmachen! Jetzt! Egal welche Abteilung, egal welches Alter, egal welcher Beruf! Holen wir uns unser Recht auf Mitbestimmung zurück! Erduldet und zugeschaut haben wir lange genug!

### 3 FRAGEN AM ANFANG:

#### 1. Was sind wir unserer Dienstgeberin wert?

Geld allein ist nicht alles – ordentliche Rahmenbedingungen und ein respektvoller Umgang sind gefragt

Sachlich betrachtet, können wir unseren Wert in der Arbeitswelt monatlich auf unserem Lohnzettel ablesen. Berufliche Tätigkeit und die Anzahl von Dienstjah-

ren bestimmen unseren Wert. Dieser Wert wiederum bestimmt im Normalfall über weite Strecken unser Leben. Ziehen wir von unserem Lohn Miete, Strom, Versicherungen, Handy, etc. ab, so verbleibt ein größerer oder kleiner Betrag – für was auch immer.

Aber ist das wirklich alles? Mit zunehmender Anzahl von Lebensjahren kann ich mich des Umstandes nicht erwehren, dass die MitarbeiterInnen sich ausschließlich zu einem Kostenfaktor (Mensch ist die kleinste wirtschaftliche Einheit) entwickelt haben. Was ist aus der weit höheren Währung geworden – aus Respekt, Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen im täglichen Umgang miteinander.

## 2. Werden wir nur noch von PolitikerInnen für ihre eigenen Interessen missbraucht?

Zuerst wollen sie unser Bestes, dann machen sie was sie wollen und wir können ... gehen.

Kaum kommen Wahlen auf uns zu, wird von Politikern – egal ob Land oder Bund – versprochen, dass sie positiven Einfluss auf die Arbeitswelt und die Menschen nehmen werden. Steuern sollen gesenkt werden, ordentliche Löhne und Gehälter müssen vereinbart werden und Work-Life-Balance muss greifen, um die Welt für alle besser zu machen. Nach der Wahl kommt dann das Erwachen. Wieder wurden die BürgerInnen eingullt, wieder sehen sich die WahlsiegerInnen in der Position der Herrschenden. Oftmals bleibt der schale Geschmack von schlecht aufgeführten Komödien, denn die politische Performance kann ja nicht ernst gemeint sein. Politikverdrossenheit wohin mensch schaut und das Gefühl, nichts ausrichten zu können.

Auch an den Gewerkschaften wird mehr und mehr gezweifelt. Zuerst gehen wir auf die Straße um gegen Verschlechterungen zu demonstrieren, dann werden gegen den mehrheitlichen Willen des Volkes neue politische Scheußlichkeiten versprochen, und dann? Dann nichts. Jüngstes Beispiel Arbeitszeitregelung 60/12 mit großer Demo, deren VeranstalterInnen sich an den TeilnehmerInnenzahlen aufteilen, nach dem Beschluss der

Regierung aber schlaff vor Sommerhitze dahindümpeln. Bei den ArbeitnehmerInnen kommen gewerkschaftliche Kniegänge wie „Dafür wollen wir eine 4-Tages-Woche“ oder „Wir streben ordentliche Lohnverhandlungen an“ nicht so gut an.

## 3. Wieviele Leben haben wir eigentlich?

Sich mit dem ständigen Beschäftigtsein von der eigentlichen Unsinnigkeit bestimmter Aufgaben abzulenken, das scheinen viele Tätigkeiten gemein zu haben. Wofür lebe ich? Wofür lebst du? Ist es Geld, Ansehen, die Zukunft, nach der du die ganze Zeit strebst? Oder sind es das Wochenende, deine Freunde, deine Familie, Partner, Hobbys, die du dir damit finanzieren kannst? Hast du das Bedürfnis danach, etwas in der Welt zu hinterlassen? Möchtest du hoch hinaus? Und wenn ja, was ist dabei dein wirklicher und ganz ehrlicher Hand-aufs-Herz-Antrieb?

Machst du, was dich glücklich macht, oder hältst du nicht viel von diesem „Glücklich-Sein-Gelaber“? Geht es dir bei all den Dingen, die du tust um dich selbst und deine Weiterentwicklung, oder lenkst du dich eher von einem Albtraum ab, der sich Alltag nennt und den du am Wochenende, das leider immer zu kurz ist, versuchst, regelmäßig zu vergessen?

## WIR HABEN MEHR MACHT ALS WIR GLAUBEN! NACHHALTIGKEIT IM ARBEITSLEBEN IST GEFRAGT

Nachhaltigkeit – eines jener Wörter, die vor einigen Jahren noch fast niemand kannte. Heute bedeutet „nachhaltig“ vieles: umweltbewusst, sozial, vorausschauend, vertrauensvoll, sparsam. Und es wird immer dann verwendet, wenn man zeigen möchte „Wir haben uns schon etwas dabei gedacht und sind nicht rein auf den schnellen Erfolg aus“.

Viele von uns sind bemüht, unser Privatleben nachhaltiger zu gestalten. Wir achten bei Lebensmitteln, Kleidung, Alltagsprodukten, aber auch Verkehrsmitteln, Strom und vielem mehr auf nachhaltige und faire Produktion. Aber warum setzen wir uns nicht mit nachhaltigen Arbeitsplätzen auseinander? Nachhaltige Arbeit wird fair bezahlt,





macht nicht krank und bringt der DienstgeberIn sinnvolle und ressourcenorientierte Erträge.

Es muss klar sein, dass von Nachhaltigkeitsbemühungen vor allem das eigene Unternehmen, die eigene Abteilung profitiert, schließlich fördert nachhaltiges Arbeiten den Ruf und langfristig auch den Gewinn. Wie gut das funktioniert, beweist eine Studie der Universität Harvard. Unternehmen, die stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind, generieren pro Jahr eine rund fünf Prozent höhere Rendite. Vor allem Firmen, die marken- und reputationsgetrieben sind oder deren Geschäftsmodell auf dem Verbrauch natürlicher Ressourcen basiert, liegen hier vorn.

„Aber die Stadt Wien ist doch kein Produktionsunternehmen!“ Jein. Wir produzieren keine Waren zum Angreifen, aber wir produzieren die Gesellschaftswaren – die Daseinsversorgung. Und in diesem Bereich ist es wichtiger denn je, nachhaltige Qualität für die BürgerInnen zu ermöglichen. Das bedeutet, etabliertes Wissen zu würdigen und ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen. Das begünstigen wiederum ein besseres und entspannteres Miteinander und ein positives Feedback zufriedener KundInnen.

In diesem Zusammenhang wäre auch das Projekt „Neue Marke Wien“ zu diskutieren: Wiederum befassen wir uns zielorientiert mit der Oberfläche und der scheinbar lenkbaren Zufriedenheit der KundInnen. Ganz ehrlich: Wen interessiert zum Beispiel die Verpackungsfarbe eines Waschmittels? Es interessiert, ob die Wäsche sauber wird. Name, Logo und Verpackung bringen nichts, ohne die Inhaltsstoffe, die hoffentlich die Verschmutzung beseitigen und somit die Hauptsache eines Waschmittels ausmachen.

Und so ist es bei uns. Namen, Werbung, Logos sind bei der Stadt Wien nicht so wichtig wie die gesunden

und motivierten MitarbeiterInnen, die einen guten Job machen. Also – Nachhaltigkeit ist eine Substanzfrage und nicht eine Oberflächenbehübschung.

### **WICHTIG FÜR NACHHALTIGES UND GESUNDES ARBEITEN: FEEDBACK VON ALLEN BETEILIGTEN**

Die Herausforderung dabei ist, die Nachhaltigkeitsziele am Arbeitsplatz mit allen Ebenen der Abteilung abzustimmen. Damit das vor allem langfristig gelingt, gilt es selbst Lösungen zu entwickeln. Hilfe zur Selbsthilfe ist also das Zauberwort. Teure Beratungsfirmen agieren mit Fachchinesisch, um sich am Ende des Tages mit den Informationen und dem eingeholten Wissen der MitarbeiterInnen vor Ort tausende von Euro zu erwirtschaften. Die Dienstgeberin kann es einfacher, schneller und günstiger haben. Vertraue deinen MitarbeiterInnen und binde sie in Prozesse ein. Benütze das Wissen aus erster Hand und nütze die dabei entstandene Motivation.

Regelmäßige Evaluierungen der Nachhaltigkeitsziele, bei der Feedback aller Beteiligten eingeholt wird, Probleme herausgefiltert und auf dieser Basis neue Lösungen erarbeitet werden, sind eine gute Ausgangsbasis.

Eine Art Gütesiegel für nachhaltiges Arbeiten ist der Dow Jones Sustainability Index (DJSI), eine Gruppe von Aktienindizes, die ökonomische, ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen. Dafür werden in jeder Branche die Unternehmen mit den besten Nachhaltigkeitsleistungen herausgefiltert. Wird ein Unternehmen von einem anderen überholt, so kann es aus den Analysen Verbesserungsvorschläge übernehmen und umsetzen. Seit der Gründung des DJSI im Jahr 1999 entstand auf diesem Weg ein richtiger Nachhaltigkeits-Wettkampf. Knallharte Fakten statt Kuschelfaktor: Nachhaltigkeit entwickelt sich mehr und mehr zum Wirtschaftsgut, das einen aktiven Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet.

# NACHHALTIGKEIT – WAS IST UNS IN EINEM GESUNDEN ARBEITSLEBEN WICHTIG?

Was ist dir wichtig? Wie müsste dein nachhaltiger Arbeitsplatz aussehen? Sag uns, was dir fehlt! Sag uns, wofür wir uns besonders einsetzen sollen – WIR können gemeinsam etwas verändern!

## ICH WILL AN MEINEM ARBEITSPLATZ:



- Mitsprache bei Arbeitsabläufen
- Work-Life-Balance bei Dienstplänen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Fitness und Gesundheitsprogramme für MitarbeiterInnen in der Dienstzeit
- Anderer Umgang mit Krankenständen
- Kommunikation und Feedback für Arbeitsabläufe
- Teambezogene Aktivitäten in der Dienstzeit
- Mobbing- und Überlastungsprävention
- Coaching und geschäftstherapeutische Begleitung in Krisensituationen, ausgelöst durch den Arbeitsalltag
- Unterstützung und Optimierung bei Weiterentwicklungsmaßnahmen
- Anderer Umgang mit behinderten MitarbeiterInnen
- Altersteilzeit
- Sabbatical und Karenzierung
- Klarer Karrierepfad
- Offenheit für neue, ungewöhnliche Vorschläge
- Förderung, Erkennung und Nutzung von Potentialen
- Zukunftsorientierung
- Möglichkeiten für Selbstverwirklichung bzw. selbstständiges, kreatives Arbeiten
- Ausreichend Freiraum für Familie, Freunde und Freizeit
- Ideen zum Thema Nachhaltigkeit oder zumindest möglichst nachhaltige Gestaltung der Unternehmensaktivitäten
- Guter Umgang mit MitarbeiterInnen, d.h. verständnisvoll und flexibel, aber dennoch nicht zu weich sein
- Aufstiegschancen, bzw. Arbeit schätzen
- Nachhaltige Initiativen unterstützen
- Team-Sharing am Arbeitsplatz und nicht alles auf Konkurrenz ausgelegt; gemeinsam und nicht gegeneinander
- Respektvoller und menschenwürdiger Umgang mit den DienstnehmerInnen
- Gute Diskussionsatmosphäre
- Arbeit, die die Welt verbessert
- Einen Arbeitgeber, der ausreichend fordert (aber mich nicht überfordert)
- Etwas zum Ganzen beizutragen und dennoch individuell zu sein
- Bei Fehlern nicht gleich erniedrigt, sondern motiviert werden, es das nächste Mal besser zu machen
- Gutes Arbeitsklima
- Gelebte Nachhaltigkeit auf multiplen Ebenen (sozial, ökologisch, ökonomisch, etc.)
- Partizipation von allen MitarbeiterInnen an Entscheidungen, die auch ihr Arbeitsfeld betreffen
- Die Möglichkeit, Verantwortung auch abzugeben
- Aktive Einbindung in Prozesse
- Aktive Förderung (Weiterbildungen, Aufstiegschancen)
- Stark vertretene Werte
- Transparenz
- Interesse auch für mich als Mensch

# Politische WENDEHÄLSE

und andere...



Die Überzeugung und die Zugehörigkeit eines Politikers oder einer Politikerin scheinen immer weniger Wert zu sein. Heute dort, morgen da. Heute links, morgen liberal und am Ende dann doch rechts. Fast wie die Kollektionswechsel in der Mode oder in der Autobranche.

Es scheint ein ständiges Abwägen zu sein, wo die besten Chancen für die eigenen Interessen sind. Das ist ein bisschen wie selbstständig sein und den Markt ausnutzen. Nur, dass man sich die Produktionskosten und die Abgaben erspart, denn der Eigengewinn wird von den Steuergeldern oder verpflichtenden Beiträgen der Masse bezahlt.

Warum gehen die Einen, warum bleiben die Anderen, und was haben die Wechsler gemeinsam? Vor allem dies: Sie wollen nicht verglichen werden, ihr Ich tut sich schwer, im Wir aufzugehen. Wahrhaftigkeit, Treue und Verrat sind Schlüsselbegriffe, die in jedem Gespräch mit prominenten Parteiwechslern fallen.

Aber auch bei Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen gehören Fraktionswechsel mittlerweile bei zum Alltag. Nur: Nicht immer geht die Sache gut aus, weder für die WechslerInnen noch für die Fraktionen. Die Fraktion zu wechseln, ist so etwas wie Emigration. Wer es tut, lädt sich ein kaum tragbares politisches Handicap auf: Seiner alten Fraktion gilt er/sie als Verräter/in, der neuen als „verdächtige/r Fremde/r“.

Die Tätigkeit, oder besser das Engagement, in Personalvertretung und Gewerkschaft ist unbestritten eine politische. Die Landschaft ist auch bei der Stadt Wien eine weite. Der Wähler/die Wählerin kann zwischen allerlei parteipolitischen Anhängseln und den Unabhängigen entscheiden. Alle fünf Jahre wird ein demokratisches Miteinander ermöglicht: Wahlen für alle Mitarbeiter und MitarbeiterInnen der Stadt Wien. Da wird darüber entschieden, wer oder welche politische Kraft die Interessen der KollegInnen vertreten soll.

Das bedeutet aber auch, dass zumeist ein Jahr vor den Wahlen um Mitarbeit geworben wird, denn die Vertretung will gut aufgeteilt und organisiert werden. Schließlich hat jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter Anspruch auf Vertretung. Nicht nur im Ernstfall bei dienstlichen Schwierigkeiten, sondern auch bei Fragenstellungen rund um Bezahlung, Überstunden, Dienstbeurteilungen, etc.

Dieses Werben fängt ganz oft im unmittelbaren Umfeld an. Nicht nur bei den KollegInnen an den Dienststellen, sondern auch bei anderen Fraktionen. Nicht selten wird mit Versprechungen von beruflichen Verbesserungschancen, finanziellen Anreizen oder anderen „Goodies“

ein Übernahmeangebot gestartet. Da stellt sich doch die Frage: Was ist politische Überzeugung Wert? Wofür stehen die, die uns vertreten wollen/ sollen?

Die Äußerung eines ehemaligen österreichischen Kanzlers, dass die Politiker an der Spitze der Moralphyramide stehen müssen, ist bemerkenswert, zeigt sie doch deutlich, dass auch Politiker davon überzeugt sind, dass moralische Wertvorstellungen für die Politik wichtig sind. Die politische Realität lässt manchmal jedoch Zweifel daran aufkommen. Ersetzt man in der Aussage das Wort „müssen“ durch „sollten“, ist der Forderung vorbehaltlos zuzustimmen. Dabei erhebt sich sofort die Frage, welche Moral gemeint ist, da moralische Vorstellungen oft mit religiösen Werten verknüpft sind. Die allgemeinen Menschenrechte sind wohl nur ein geringer Teil dessen, was für eine tragfähige gesellschaftliche Moral nötig ist. Dazu gehören neben demokratischen Grundsätzen auch Menschenpflichten wie Anständigkeit, Respekt, Friedfertigkeit, Toleranz, Sorgfalt, Fleiß und Mitgefühl, um ein Mindestmaß an Gerechtigkeit zu ermöglichen.

## An der Spitze der Moralphyramide?

Abschließend sei angemerkt, dass trotz alledem Trennungen beizeiten besser sind, als unglückliche Verbundenheit. Der Wähler/ die Wählerin darf wissen, wofür der Mensch steht, der im Fall des Falles die Interessen vertreten soll.

Was wir jedoch im Zusammenhang mit den „Bäumenwechsel-dich“-Spielchen verurteilen, sind der Korruption naheliegende Mechanismen: Versprechungen, wie finanzielle Anreize, beruflicher Aufstieg, dienstliche Erleichterungen,...

Übrigens: Mobbing unter oder ausgehend von PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen ist kein Kavaliersdelikt und kann ebenso zur Anzeige gebracht werden, wie in allen anderen Fällen.

**Persönliche Anmerkung der Autorin:** Durch meine jahrelange Tätigkeit als Personalvertreterin und Gewerkschafterin durfte ich viele KollegInnen anderer Fraktionen kennen- und schätzen lernen. Auch von der Mehrheitsfraktion, der FSG. Meine Wertschätzung und Respekt ist jenen gegenüber ungebrochen, die ihre politische Überzeugung leben und im Sinne der Demokratie auch andere Meinungen und Fraktionen zulassen. Und nicht dem Irrglauben unterliegen, dass eine politische Ausrichtung reicht. Euch und uns wünsche ich eine spannende und erfolgreiche Wahlzeit. Gewerkschaftlich gesprochen: Glück auf!

**Politik vertritt nur noch ihr eigenen Interessen**



# WELCHE HALTUNG?

Der kommende Wahlkampf in Gewerkschaft und Personalvertretung wirft seine Schatten voraus. Taktische Schachzüge, Abwerbungsversuche und der „Da schau her, aber die Anderen!“-Fingerzeig nehmen wieder überhand. Dabei wäre vieles leichter, wenn Menschen den Standpunkt, den sie nach außen hin propagieren, auch tatsächlich beibehielten. Wenn mensch sich einer politischen Position rühmt, dann darf er sie nicht konterkarieren, indem er seine gewählte Funktion – nämlich, die KollegInnen zu vertreten – unterhöhlt.

Er darf nicht zum Schaden der MitarbeiterInnen entscheiden und Handlungen setzen oder neuen Verordnungen in dem Wissen zustimmen, dass sie nicht funktionieren können bzw. eine massive Verschlechterung darstellen.

Dazu braucht es aber neben einer fachlich guten Ausbildung auch eine eigene Haltung. Als Funktionär muss man weiter denken, als bis zur nächsten Fraktionssitzung oder der nächsten Besprechung mit der höheren Führungsebene der Gewerkschaft. Es gibt einfach eine Grenze, die mensch nicht überschreiten darf. Und die ist dort erreicht, wo den Bediensteten Nachteile erwachsen. Wir sind dazu da, ein Gegengewicht zum Dienstgeber zu bilden, da es ja klar ist, dass dessen Interesse nicht immer zu unseren Gunsten ist – eigentlich fast nie. Dafür gibt es eine Personalvertretung und dafür lassen wir uns aufstellen und wählen.

Dabei geht es primär gar nicht so sehr darum, diese Posten mit möglichst vielen Fundamentaloppositionellen zu besetzen, aber es gehören Menschen dorthin, die ihr politisches Mandat vorausschauend und im ständigen Austausch mit den KollegInnen ausüben. Heute ist die Hauptarbeit der PersonalvertreterInnen die Sicherstellung der Einhaltung bestehender Richtlinien sowie der Widerstand gegen einseitig vom Dienstgeber eingeführte

Verschlechterungen. Das ist ohnehin schwer genug, denn man braucht eine Menge Wissen, vorausschauendes Denken und eine gute Vernetzung in den Dienststellen. Man muss sicht- und ansprechbar sein.

Da solche Menschen schwer zu finden sind, versuchen nun einige Fraktionen, diesem Mangel durch mehr oder weniger kreative Aktionen abzuwehren. Einerseits durch den Vertrieß von Gutscheinen und Rabatten bei Unternehmen, dem Verteilen von meist eher suboptimalen Geschenken und bunten Magazinen, oder sie machen es noch schlauer: Sie werben Funktionäre anderer Fraktionen, deren Fähigkeiten größer sind, ab. Dies passiert durch (meist nicht eingehaltene) Versprechen auf Funktionen mit höheren Gebühren. Manchmal lässt man den einzelnen Funktionär in seiner Dienststelle auch nach Gutdünken werken – Hauptsache mensch bringt der Fraktion und damit der eigenen Hausmacht Vorteile. Blöd wird das nur, wenn dieses Werken dann dienst- und strafrechtlich relevant wird.

Gelingt ein Abwerben nicht, fährt man härtere Geschütze auf und versucht, die Arbeit des Funktionärs zu sabotieren und ihm „a schlechte Nachred“ anzuhängen. Der Schaden ist für die einzelne Personalvertreterin ebenso groß wie für die Belegschaft selbst, die damit ihren kompetenten Vertreter verliert. Als Wahlberechtigte/r sollte mensch sich dann halt überlegen, ob er/ sie Fraktionen, die so vorgehen, die Stimme geben möchte.

Mit mir jedenfalls wird das nicht gehen. Ich habe ein Mandat bei einer parteiunabhängigen Fraktion übernommen, der KIV, und werde es, wie bisher, nicht nur nach bestem Wissen und Gewissen, sondern mit voller Kraft dafür verwenden, den KollegInnen zu helfen und sie in allen Belangen zu unterstützen. Und zwar wie es im Personalvertretungsgesetz steht: Ehrenamtlich. Weil es mehr als nur notwendig ist.



# Die Segnungen der Besoldungsreform

Die ab 1.1.2018 in den Dienst der Stadt Wien eingetretenen Kolleginnen und Kollegen unterliegen dem Wiener Bedienstetengesetz und somit den durch die Besoldungsreform geänderten Regelungen. Neben vielen verschlechternden, rechtlichen Bestimmungen ist und war das neue Gehaltssystem ein Hauptkritikpunkt der KIV/UG an dieser Besoldungsreform.

Zur Erinnerung sei erwähnt, dass die KIV/UG sich im Gesetzesbegutachtungsprozess mit einer Totalablehnung hervorgetan hat. Schlussendlich hat die Dienstgeberin mit unserer Gewerkschaft youunion ein Gesamtpaket verhandelt und verabschiedet, dem wir als Unabhängige GewerkschafterInnen mit großer Skepsis begegnen. Übrigens hat es gewerkschaftsintern keinerlei Abstimmung oder Beschluss zur Zustimmung gegeben.

Ein angekündigter Eckpunkt der Besoldungsreform war die gleichbleibende Lebensverdienstsumme bei veränderter Lohnkurve. Gemeint waren damit höhere Einstiegsgehälter mit flachen Verlaufskurven und bei Gesamtbetrachtung ein gleichbleibender Lebensnettoverdienst. Damit wollte die Stadt am Arbeitsmarkt eine höhere Attraktivität erzielen.

Die Stadt beauftragte eine Fremdfirma, die verschiedenen Anforderungen an die unterschiedlichen Arbeitsplätze zu erheben, zu bewerten und schließlich in Zahlen zu gießen. Anforderungen (Fachkompetenz, Entscheidungskompetenz, körperliche Beanspruchung, psychische Belastung und einiges mehr) wurden mit Punkten bewertet und nach mehrstufigem Prozess mit einem Bruttobetrag hinterlegt.

## Verluste und Ungerechtigkeiten

Die beauftragte Firma verfügt über einschlägige Vorerfahrung und hat mittels wissenschaftlicher Methoden zum Entstehen des neuen analytischen Gehaltssystems beigetragen. Und wurde mit Sicherheit ganz anständig für ihr abgeliefertes Produkt durch die Dienstgeberin entlohnt.

Bei jeder Einführung neuer Systeme kommt es fast zwangsweise zu Anfangsschwierigkeiten. Dinge wurden nicht gut durchdacht, die Auswirkungen waren so nicht absehbar oder es wurde schlicht auf etwas vergessen. Das ist bei großen Systemumstellungen keine Seltenheit und wird in aller Regel nachverhandelt und ausgebessert.

Wenn jedoch das Anfangsversprechen von der gleichbleibenden Lebensverdienstsumme in etlichen Berufsgruppen nicht eingehalten wird, dann ist das keine vernachlässigbare Unwägbarkeit, die halt eben so passiert. Da stellt sich die Frage, wie das einer nach wissenschaftlichen Methoden arbeitenden, erfahrenen Firma passie-

ren kann? Falls wir es noch nicht erwähnt haben: Die Firma wurde von der Dienstgeberin bezahlt!

- Beispielsweise verlieren Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenassistentinnen in der Lebensverdienstsumme mehr als einen Jahresgehalt, wenn sie das Pech hatten, nach dem 1.1.2018 zur Stadt gestoßen zu sein.
- Gleiches gilt auch für die Berufsgruppe der Krankenschwestern/ Krankenpfleger, die in ihrer Lebensverdienstsumme ebenfalls mehr als ein Jahresgehalt einbüßen.
- Ein ungenannt bleiben wollender Personalist hat es so ausgedrückt: „Meine Leute in der handwerklichen Verwendung bekommen am Anfang, im Verlauf und am Ende weniger als die Altbediensteten – das kann sich nicht ausgehen“
- Ein besonders Gustostückerl ist die Situation bei der Berufsgruppe der PsychologInnen. Offenbar wurden über die letzten Jahrzehnte PsychologInnen, insbesondere im KAV, völlig inadäquat entlohnt. Die Gehaltsansätze für die Neubediensteten liegen weit über den bisherigen Einstiegsgehältern, sind aber durchaus „marktkonform“. Das ist gut und gerecht für die Neuen, aber sehr unbefriedigend und enttäuschend für Psychologen, die seit 10 Jahren Dienst versehen und weniger Gehalt bekommen als die Neueinsteiger. Der erste – typische Stadt Wien – Lösungsansatz kann wohl nicht ernst genommen werden. Den Neuen ein bisschen was wegnehmen und den Alten dafür drauflegen, ist weit weg von den Zielen der Besoldungsreform!
- Gerüchteweise ist bei den technischen Berufsgruppen auch der eine oder andere Schnitzer passiert und eine Korrektur und Nachbesserung steht auch dort ins Haus.

**Hat da niemand nachgerechnet?**

Da drängt sich förmlich die Frage auf, ob das in der youunion wirklich niemand nachgerechnet hat. Hat man sich wirklich auf die Zahlen und Vorschläge jener Firma verlassen, die von der Dienstgeberin bestellt und bezahlt wurde?

Vielleicht hätte die Gewerkschaft youunion doch ein wenig Geld in die Hand nehmen sollen, um die Gehaltstabellen von echten Profis nachrechnen zu lassen und nicht die Besoldung der zukünftigen KollegInnengeneration jenen Funktionären überlassen, die kalendarisch und optisch schon beinahe im Ruhestand sind.

# VON DER MACHT ZUR OHNMACHT

## – ODER: WIE SCHWIERIG OPPOSITIONSARBEIT IST

Am 18. September nachmittags berichteten verschiedenen Medien in ihren Onlineauftritten, dass Christian Kern als SPÖ-Parteichef zurücktritt und sich in die Privatwirtschaft verabschiedet. Völlig überrascht hat er damit nicht nur die Presse sondern ganz offenbar auch seine Parteifreunde bis in die höchsten Funktionen.

Bis zum 18.00 Uhr Medienauftritt gab es aus seinem Umfeld lediglich ein dünnes Dementi zu Abgang in die Privatwirtschaft als Putins Gaskassier bei Gazprom. Dort wäre er mit dem deutschen Exkanzler Schröder bei 4 Aufsichtsratssitzungen pro Jahr – und rund 500.000,-- Dollar Jahressalär – an einem Tisch gesessen.

Alles nicht wahr. Seit 18. September 18.00 Uhr wissen wir's. Kern hat sich selbst zum EU-Spitzenkandidaten der SPÖ ausgerufen. Seine Parteikollegen haben im

**Kern ist schon wieder weg**

Anschluss an seine Ankündigung diese Ansage demokratisch legitimiert. Ob eine Nominierung für welche Wahl auch immer so in den Statuten der SPÖ

vorgesehen ist, darf wohl ernstlich bezweifelt werden.

In seinem Statement redet Kern von „Europäisches Erbe bewahren“ und „die Abrissbirne gegen Europa“ verhindern. Wie er etwas in Europa verhindern will, dass ihm im kleinen Österreich nicht gelungen ist, bleibt im Dunklen.

Ganz offenbar hat er von den parteiinternen Intrigen und vor allem der anstrengenden Oppositionsarbeit die Nase mehr als voll.

Als Oppositionsfraktion in der younion mit jahrzehntelanger Erfahrung wie diese Form der politischen Arbeit funktioniert und dass die damit verbundenen Aufgaben nicht einfach sind, können wir Kerns politischen Rückzug verstehen.

Sein Sohn versuchte es mit folgenden Worten auf den Punkt zu bringen:

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – younion\_Die Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen.

Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67, Fax (01) 4000 838 77

*Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Mag. Lucia Schwarz, BA.*

„Ich denke mal, es war eher die Unzufriedenheit, dass er vorher als Kanzler alle Macht hatte, Dinge zu verändern. Die hat er als Oppositionsführer komplett verloren und da gegen den Beton der Regierung angelaufen ist. Egal wer man ist, so etwas frustriert mit der Zeit. Ich finde es wirklich schade, aber schön, dass er es solange durchgehalten hat“

Bedauerlich, dass sich Kern nicht wirklich auf die Rolle des Ideengebers, Vorantreibers und dem rechtspopulistischen Gedankengut als Widerständler eingelassen hat. Der Weg wäre sicher unbequemer und aufreibender gewesen, doch der linke bis liberale Bevölkerungsteil in der Republik hätte sich's verdient.

Die KIV ist als Opposition zur Mehrheitsfraktion entstanden und gewachsen. Ja auch wir wissen, dass es manchmal zäh und gelegentlich umgangssprachlich zum Verzweifeln (Sch.....)ist.

Wir haben die Ideen und leisten die Entwicklungsarbeit und die Mehrheitsfraktion nützt diese geschickt oder kupfert sie einfach ab und verkauft diese dann als ihre Leistung.

**Ja, so hart ist Oppositionsarbeit**

Besonders leidet die Opposition unter der Erscheinung der „Unfähigen“ an der Macht. Oft sind es nur andere Meinungen, manchmal jedoch an die Spitze gehievt unreflektierte, egozentrierte dem demokratischen Gedanken entfremdete Mitmenschen. Die, die sich ins gemachte Nest setzen, selbstverliebt Blabla vom Podium ertönen lassen und andere zutiefst beleidigen und unzivilisiert befehlen.

Tja, Oppositionsarbeit ist eben kein Zuckerlecken. Weder in der großen Politik noch in der Gewerkschaft. Und natürlich müssen wir uns auch als OppositionsvertreterInnen fragen, ob wir uns als Mächtige nicht vielleicht auch auf die „dunkle Seite der Macht“ schlagen.



### HILF UNS KOSTEN SPAREN:

Abonniere das KIV-Magazin jetzt elektronisch unter [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at) oder über unsere Homepage. :o)



[www.kiv.at](http://www.kiv.at)



[www.facebook.com/KIV.UG](https://www.facebook.com/KIV.UG)



[twitter.com/KIV\\_UG](https://twitter.com/KIV_UG)



[@kiv\\_ug](https://www.instagram.com/kiv_ug)

Liebe/r BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100, 1350 Wien. Danke.

#### IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/ younion \_ Die Daseinsgewerkschaft, Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenvertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon: (+43 1) 4000/ 838 67, Fax: (+43 1) 4000/ 838 77, [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at); [www.kiv.at](http://www.kiv.at)

KIV-Magazin 08/2018 • Erscheinungsort Wien • P.b.b. 02Z031874 (KIV-Magazin) • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020 Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer:

576439352