

JUNG, DYNAMISCH UND WENDIG



Die Generation Y ist in der Personalvertretung und Gewerkschaft angekommen

Die jungen Bediensteten bei der Stadt Wien wollen Gerechtigkeit, wenn es um ihre Leistung geht. Bezahlung und Arbeitsbedingungen stehen an erster Stelle. Die älteren MitarbeiterInnen sehen das natürlich auch so, haben sich aber leider oftmals schon zurückgezogen und versuchen, durchzuhalten. Das Vertrauen in die Personalvertretung und Gewerkschaft ist sehr oft nicht da. Lieber organisieren sich die MitarbeiterInnen mittlerweile selbst und tragen ihren Protest auch auf die Straße. Das Recht geht vom Volk aus.

Das stimmt, doch am Ende des Tages verhandelt die Gewerkschaft die Interessen der Bediensteten. Das war möglicherweise auch der Grund, weshalb sich zwei Initiatoren von „Gleicher Lohn – gleiche Arbeit“ zur Personalvertretung und der Gewerkschaft younion bekannt haben und sich nun für die Bediensteten dynamisch einsetzen. Manchmal sogar mit Knalleffekten!

Wer zukünftig ins neue Besoldungsschema möchte, soll das auch können! Höhere Gehälter bieten mehr Flexibilität im Leben!

Für gerechte Bezahlung und verbesserte Arbeitsbedingungen setzen sich die erfahrenen und die jungen PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen der KIV – Die Unabhängigen in der younion gleichsam ein.

Besonders das Problem der Ungleichbehandlung beim Thema Besoldung treibt vielen MitarbeiterInnen der Stadt Wien die Zornesfalten ins Gesicht. KollegInnen, die mit 1. Jänner 2018 in den Dienst der Stadt Wien getreten sind, haben teilweise eine weit höhere Besoldung, als jene, die im „Altschema“ sind. Besonders hart trifft dieser Umstand jene, die kurz vor dem 1. Jänner 2018 in den Dienst der Stadt gekommen sind.

Einen medienwirksamen Aufschrei darüber gab es im Krankenanstaltenverbund. Im Fokus stand und steht noch immer das Anrecht auf den Wechsel in das neue Gehaltsschema. Doch wie kam es überhaupt zur Besoldung neu und wie sieht das mit der Optierung wirklich aus?

Lest auf den nächsten Seiten weiter!



Besoldung neu und Optimierung:

EIN ZEITLICHER ABRISS

2016 beginnt die Stadt Wien mit einer Beratungsfirma und der Gewerkschaft ein neues Besoldungssystem zu entwerfen. Pilotprojekte in unterschiedlichen Bereichen starten.

KIV – Die Unabhängigen in der younion sieht die Entwicklungen sehr skeptisch und plädiert für den Ausbau des alten Besoldungssystems, warnt vor Ungleichbehandlung und zeigt die Schwachstellen des Systems auf.

Mit 1. Jänner 2018 wurde bei der Stadt Wien schließlich ein **neues Besoldungsschema und damit verbunden ein neues Dienstrecht** (Wiener Bedienstetengesetz) eingeführt. Die Position der KIV – Die Unabhängigen in der younion bleibt bei der Ablehnung des neuen Systems, obwohl eine Evaluierung angekündigt wurde, wo auch die geforderte Optimierung ins Neusystem verhandelt werden soll.

Mitte 2018 gibt es etliche **Rückmeldungen** von Dienststellenausschüssen, dass das neue System oftmals massive **Ungleichbehandlungen** mit sich bringt. In manchen Bereichen verdienen die „Neubediensteten“ eklatant weniger durch ein mehr oder weniger All-in-Arbeitsverhältnis. Bei anderen Berufsgruppen ist es umgekehrt, da klafft die Bezahlung im Vergleich zum „Altschema“ um hunderte von Euro zugunsten der Neubediensteten auseinander. Hier sind vor allem die PsychologInnen und Pflegekräfte zu erwähnen.

Jänner 2019 bringen die **KollegInnen der KIV** – Die Unabhängigen in der younion im Hauptgruppenausschuss des KAV einen **Antrag auf das Recht auf Optimierung** der Bediensteten ins neue Besoldungsschema ein. Dieser wird einstimmig über alle Fraktionen angenommen.

Der **„Optierungsantrag“** wird im Jänner 2019 im höchsten gewerkschaftlichen Gremium ebenfalls gestellt. Der Wiener Landesvorstand nimmt diesen einstimmig an.

Eine **erste Petition** zur Thematik im KAV, „Wir im Wiener Spitalswesen“, wird im Wilhelminenspital am

20. Februar 2019 von der örtlichen Personal- und Gewerkschaftsvertretung initiiert. Am 28.3.2019 wird die Petition an den Stadtrat übergeben und am 17. April 2019 im Gemeinderat behandelt.

Am **22. März 2019** organisiert die Pflege unter „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eine **Protestveranstaltung**. Diese Gruppe tritt am **1. Mai 2019** beim Maiaufmarsch und wieder am **7. Mai 2019** im Park vor der Votivkirche für ihre Interessen ein.

Zwischen **14. und 17. Mai 2019** sind **Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen** der younion. **Zwei Initiatoren der Gruppe** „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ **kandidieren** bei den Wahlen. Lukas Lentsch, Pflege Rudolfstiftung für KIV – die Unabhängigen in der younion und Martin Gutleder, Pflege Wilhelminenspital für die eigene Liste Solidarität. **Beide sind** erfolgreich und sind **nun Teil der younion**.

Im **Mai/Juni 2019** gibt Christian Meidlinger, Vorsitzender der younion, im Landes- und Bundesvorstand der younion bekannt, dass **im Herbst Verhandlungen** mit der Dienstgeberin aufgenommen werden. Verhandlungsgegenstand: **Optierungsmöglichkeit für alle Bediensteten** der Stadt Wien in das neue Wiener Bedienstetengesetz – kurz Besoldung neu/Dienstrecht neu sowie neue Arbeitszeitmodelle.

Am **5. Juni 2019** findet ein **Gesprächstermin** zum **Thema Besoldungs- & Dienstrechtreform und Optimierung** statt. TeilnehmerInnen: VertreterInnen des KAV und die Generaldirektorin Mag. Kölldorfer-Leitgeb, VertreterInnen der Stadt Wien (Bereichsdirektorin für Personal und Revision Dr.ⁱⁿ Schmied, Referentin von Stadtrat Hacker) sowie der HG 2/FSG und die Initiatoren von gleicher Lohn für gleiche Arbeit, zwei davon sind seit Mai gewählte PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen der younion, ein Kollege ist zu einem privaten Träger gewechselt.

ZUR OPTIERUNG

Offener Brief von Gerhard Schwarz (ehemaliger Personalvertreter und Gewerkschafter der KIV/MA67, heute Hauptgruppe 7/PensionistInnen der youunion)

Selbstverständlich finde ich die Initiative „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ positiv. Nur die Forderung nach dem „Umstieg“ bzw. der „Optierung“ ist nicht ganz durchdacht. Das „neue“ System sieht nämlich die Einzelbewertung jedes Postens vor und keineswegs generelle Regelungen für Verwendungsgruppen – das wird nur jetzt in der Anfangsphase verschwiegen.

Das heißt – wer sich aus dem bestehenden Gehaltssystem rausoptiert, nimmt keinerlei Leistungsansprüche mit im Falle von Organisationsänderungen oder Änderung der jeweiligen Stellenbewertung z.B. durch Ausgliederung einzelner Aufgabenbereiche.

Das kann dann – ohne Rechtsanspruch auf das vorherige Gehaltsniveau – durchaus gehaltliche Neubewertungen, also Kürzungen, zur Folge haben. Und zwar gesondert – durch unterschiedliche Bewertung jedes einzelnen Dienstpostens.

Das „neue“ neoliberale System bezweckt genau die völlige Entsolidarisierung durch Auflösung von Gehaltskategorien und Ersatz durch unterschiedliche Einzelpostenbewertung, wobei dann die Gehaltseinstufung ausschließlich durch den Posten definiert wird und keineswegs durch Qualifikation der/des Einzelnen.

Bitte liebe Kolleginnen und Kollegen – lauft doch den neoliberalen Neu-Reglern nicht ins Messer! Jedes „Rausoptieren“ sollte sehr gut durchdacht werden. Und der bloße Lohnzettelvergleich ist eben beim Abwägen von Vor- und Nachteilen nicht die ganze Wahrheit.

Kommt es Euch nicht komisch vor, dass ausgerechnet die dirty-pink-NEOS ebenso fürs Rausoptieren sind wie blaue und schwarze Sozialabbauer?
Bitte denkt das einmal durch!

Dass bei aller Protestbegeisterung etwa die KIV-KollegInnen da sehr skeptisch sind, spricht sehr für solidarisches Verantwortungsbewusstsein, auch wenn das Viele (noch) nicht nachvollziehen können.

Dennoch ist die prinzipiell richtige gewerkschaftliche Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ selbstverständlich zu unterstützen, ebenso wie Protestmaßnahmen gegen Fehlentwicklungen.

Wie ÖGB-Präsident Katzian auch wieder nachdrücklich in Erinnerung rief: Die Gewerkschaft ist eine Kampforganisation. Und Ihr wichtigstes Werkzeug heißt SOLIDARITÄT!

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Gerhard Schwarz





POSITION DER KIV - DIE UNABHÄNGIGEN IN DER YOUNION ZUR OPTIERUNG

Unsere Forderung nach einer rechtssicheren, freiwilligen Optierungsmöglichkeit für alle Beschäftigten in die Besoldung Neu besteht seit dem Verhandlungsbeginn des neuen Systems. Am 9. Jänner 2019 wurde im Wiener Landesvorstand (höchstes gewerkschaftliches Gremium auf Landesebene) seitens der Hauptgruppe 2 eine Resolution bzgl. Optierung eingebracht und einstimmig angenommen (über alle Fraktionen hinweg).

Wann würde sich eine Optierung lohnen?

Vor dem Wechsel ins neue System, musst du dir folgende Fragen stellen:

- Wie sieht es im neuen System mit meiner Abfertigung aus?
- Ich bin pragmatisiert? Ein Umstieg bedeutet den Verlust des Pragmatikums. Welche Konsequenzen zieht das nach sich (Ruhestand/ Pension, Arbeitslosigkeit,...)?
- Werden Vordienstzeiten im vollen Ausmaß angerechnet?
- Macht ein Umstieg in meiner Gehaltsstufe bzw. in meinem Dienstalter noch Sinn?
- Verändert sich an meinen Tätigkeiten nach der Optierung etwas?
- Wie hoch wäre mein monatlicher Zugewinn nach einem Umstieg?
- Habe ich durch einen Umstieg Verluste in der Lebensverdienstsumme?

Auf all diese Fragen gibt es derzeit keine Antworten – nur Vermutungen. Zudem müssen Antworten auf diese Fragen rechtssicher sein. Der kleinste Irrtum könnte fatale Folgen haben.

Neu ist nicht zwingend immer besser – gerade wenn du schon lange im alten System arbeitest. Es gilt: Je länger du im Altsystem beschäftigt bist, umso geringer fällt der Vorteil bei einer Optierung aus, denn die Gehaltskurve im neuen System ist flacher, während sie im alten System bei dir vielleicht noch steigt. Und zur ganzen Wahrheit gehört auch: Wenn du schon lange in einem nach Seniorität bezahlten Schema bist, könnte der Wechsel sogar einen Verlust für dich bedeuten.

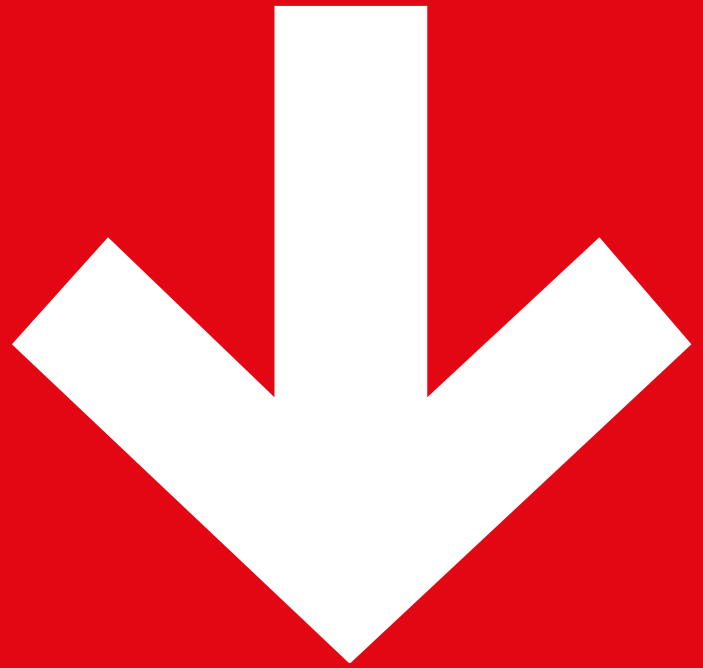
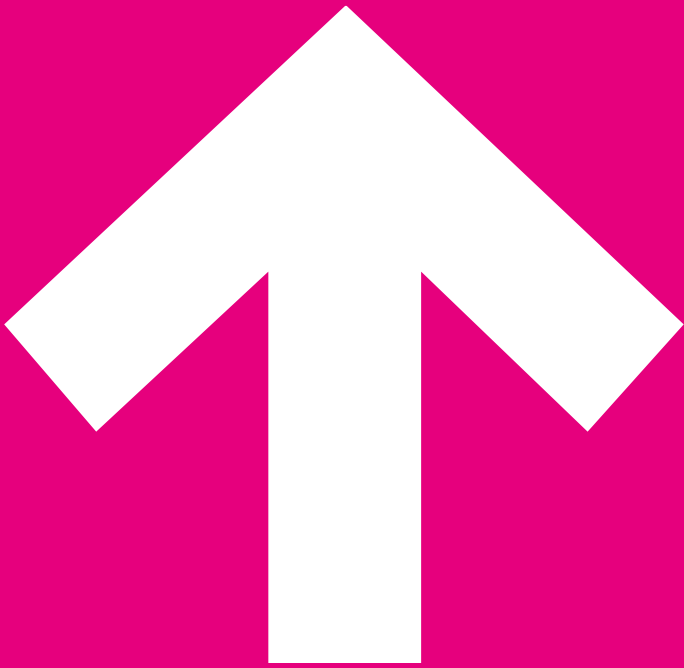
Unangenehme Wahrheiten

- Hast du gewusst, dass im neuen Gehaltssystem die siebente Urlaubswoche wegfällt?
- Hast du gewusst, dass Urlaub ohne Bezüge von 10 Jahren auf 3 Jahre reduziert wurde?
- Hast du gewusst, dass es keine 2-jährigen Gehaltsvorrückungen mehr gibt?
- Wird deine Tätigkeit nicht mehr benötigt, kannst du für andere Aufgaben eingesetzt werden – eventuell mit einer damit einhergehenden Veränderung deiner Bezahlung.
- usw.

Wenn die Optierung für Kolleginnen und Kollegen im Altsystem kommt, wird sie immer nur auf freiwilliger Basis sein. Niemand kann oder wird dich zu einem Umstieg zwingen. Wenn es so weit ist, lass dich ausführlich beraten und entscheide dann.

Wichtig: Eine einmal getroffene Entscheidung zur Optierung kann nicht rückgängig gemacht werden.

Inhaltlich ist dieser Text mit der Hauptgruppe 2/youunion im Zuge der Antragsstellung zur Optierung im Wiener Landesvorstand abgeglichen worden.



DIE KIV UND DIE RSO

Was hat die rso mit den Bediensteten der Stadt Wien und der younion zu tun? Und welche Rolle spielt die KIV – Die Unabhängigen in der younion – dabei?

Im Herbst 2018 bzw. Frühjahr 2019 hat es schlicht und einfach einer Gruppe von Bediensteten des KAV gereicht. Die Ungleichbehandlung der Bezahlung für ihre Tätigkeit durch die neue Besoldung zeigte sich erstmals ganz massiv auf den „Weihnachtsgehaltszetteln“. Das Vertrauen in die Personalvertretung und Gewerkschaft, eine Verbesserung für die „Altbediensteten“ zu erreichen, war ganz offenbar nicht da. Lieber organisierten sich die MitarbeiterInnen selbst und trugen ihren Protest auch auf die Straße.

Unterstützt wurden sie durch teilweise freundschaftliche Bande von der RSO. Dazwischen rutschten die Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen und durch die Kandidatur eines Initiators dieser Protestbewegung für die KIV kamen wir ins Kreuzfeuer. Zum einen, weil wir trotz aller Ablehnung der Besoldung neu für die Optierung sind und zum anderen, weil es keinerlei offizielles politisches Bündnis mit der RSO gab und gibt.

Mittlerweile haben wir unsere Hausaufgaben gemacht. Lukas Lentsch/Gleicher Lohn für gleiche Arbeit hat am 4. Juli 2019 in unserem Plenum bekanntgegeben, kein

Mitglied der RSO zu sein und hat sich von dieser Gruppe abgegrenzt und distanziert. Er ist gewählter Personalvertreter und Gewerkschafter der younion. Und als KIV Mandatar auch unabhängig von politischen Organisationen.

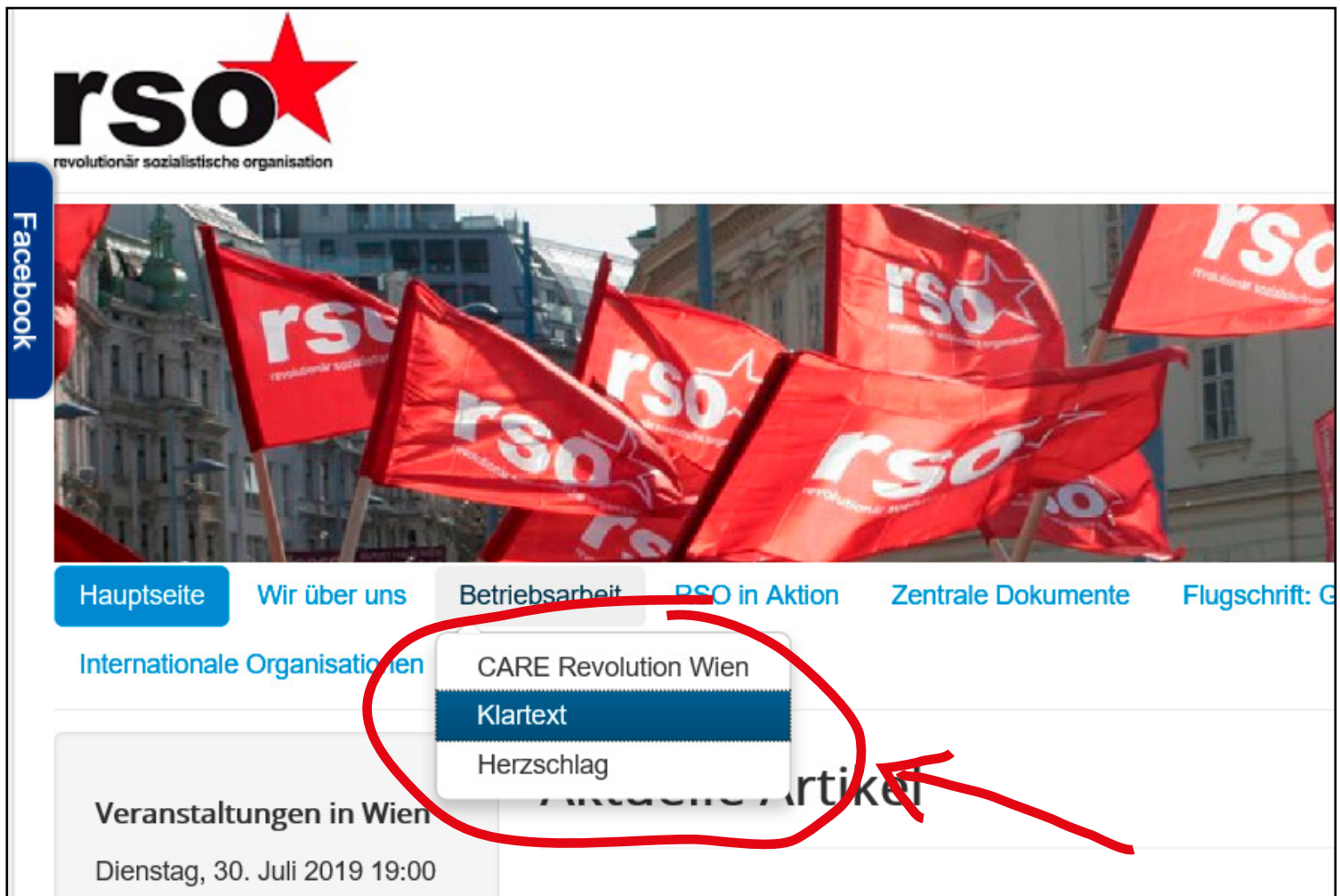
Die PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen der KIV setzten sich bereits am 25. November 2013 auf ihrer Website und im KIV Magazin mit dem Thema auseinander:

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder doch Nivellierung nach unten in krisenhaften Zeiten?“

Die „Besoldung Neu“ kommt auf uns zu. Neben einem Wust an schönen Schlagwörtern wie „Leistung“ und „Qualität“, „Vereinfachung“, „Transparenz“ und „funktionsbezogene Entlohnung“, bringt sie uns allen Neuerungen mit Nebenwirkungen, die aus ArbeitnehmerInnensicht durchaus kritisch zu betrachten sind.

Deshalb haben sich auch viele PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen der KIV mit der Ungleichbehandlung auseinandergesetzt und besuchten Veranstaltungen der MitarbeiterInneninitiative der KAV Gruppe.

WER ODER WAS IST DIE RSO?



Screenshot rso-Website

Die „revolutionär sozialistische organisation“ ist laut Eigenbeschreibung eine antikapitalistische Organisation in der Tradition des Trotzismus. Sie tritt auch gern als „Klartext“, „CARE Revolution Wien“ bzw. „Herzschlag“ in ihrer Betriebsarbeit auf.

Die Protestkundgebung von „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ am 21. März 2019 vor der Zentrale unserer Gewerkschaft yunion wurde von allen 3 Betriebslabels als Gastgeber mitorganisiert.

Was will die RSO?

„Für uns ist der Kampf gegen konkrete Ausbeutung am Arbeitsplatz, Unterdrückung durch Sexismus und Rassismus und die katastrophale Umweltzerstörung immer verbunden mit einem Kampf gegen den Kapitalismus, der eine solidarische Zusammenleben verhindert.“

Klingt für viele irgendwie vernünftig und durchaus brauchbar. Betrachtet man die dahinterliegende Ideologie, die Ziele und Ideen etwas genauer, findet man jedoch

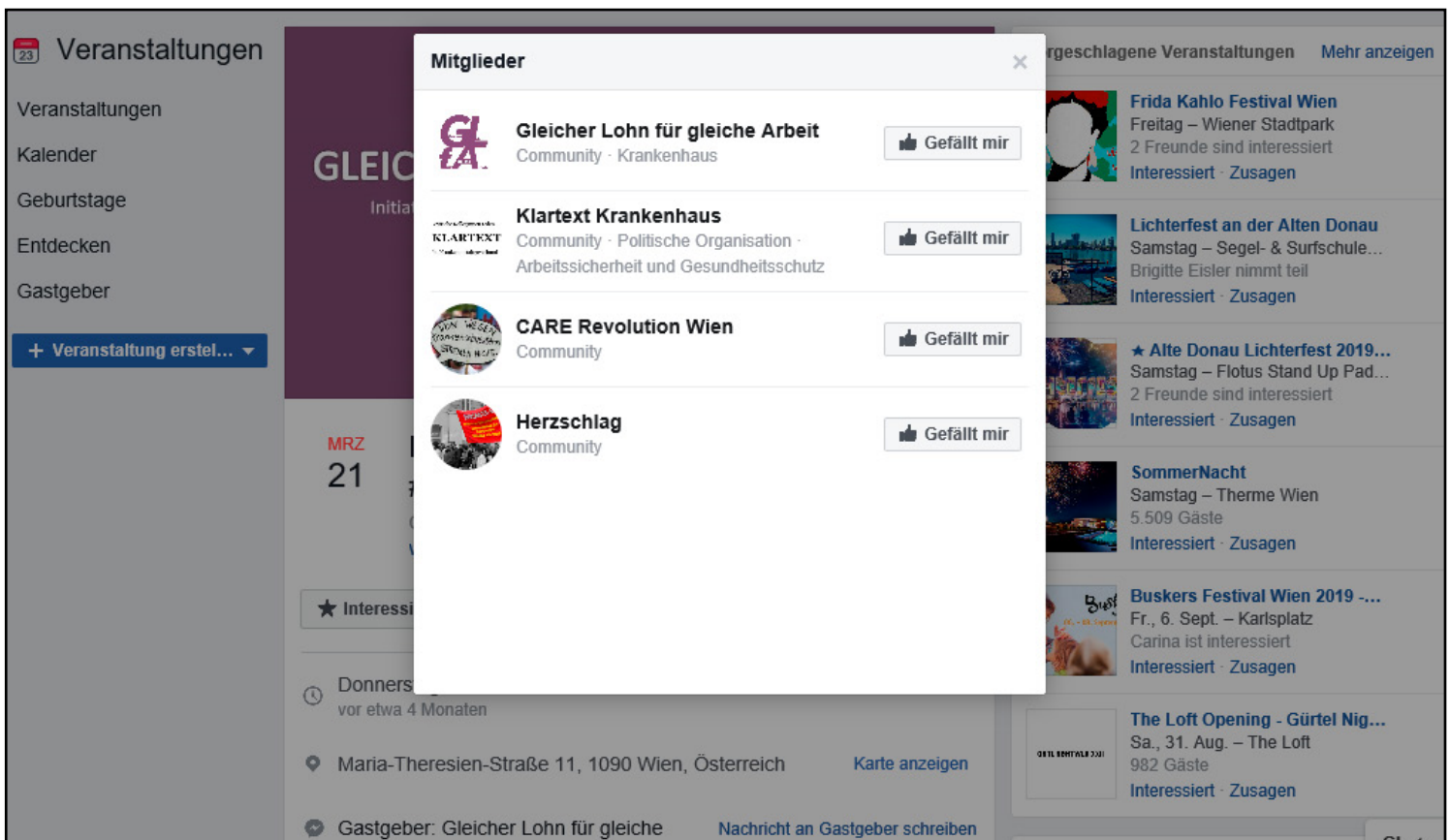
weitere, vielleicht weit weniger sympathische Zitate, die einen Einblick in das Weltbild der RSO liefern (aus „Grundsätze der RSO“ – nachzulesen bei <http://www.sozialismus.net/wir-ueber-uns/3-grundstze>):

„Die Überwindung der kapitalistischen Barbarei wird nur durch eine Revolution möglich sein. Und diese Revolution wird umso unblutiger verlaufen, je besser die ArbeiterInnenklasse und insbesondere die revolutionären Kräfte auf eine gewaltsame Auseinandersetzung mit den Repressionsinstrumenten des Kapitals vorbereitet sind“

„Eine Konterrevolution der Bourgeoisie kann nur verhindert werden, wenn die Revolution den bürgerlichen Staat, also im wesentlichen Polizei, Justiz, Armee und Bürokratie, zerschlägt.“

„Die reformistischen Organisationen (Arbeiterparteien, Gewerkschaften) spielen für die KapitalistInnenklasse eine wichtige Rolle. Sie tragen dazu bei, die bürgerliche Ideologie im Proletariat zu verbreiten und die bürgerlichen Klasseninteressen im Proletariat durchzusetzen.“

Ein besonderes Schmankehl ist der Umstand, dass die RSO mit ihren Ablegern (Klartext, Care Revolution, Herzschlag) unter anderem am 21. März für die Optierung in ein ausdifferenziertes Lohnsystem demonstriert hatte. Gleichzeitig wird jedoch in ihrem Grundsatzmanifest den „Arbeitermilizen und Arbeiterräten“ während der Revolution und danach bei der „Verteidigung der neuen Gesellschaft“ nur noch ein Facharbeiterlohn zugestanden. Darin könnte man – als nichtindoktrinierter Durchschnittsbürger – einen gewissen Widerspruch sehen.



Screenshot Facebook

Das Ziel der RSO ist:

Die Lösung der Basis der reformistischen Kräfte (Arbeiterpartei, Gewerkschaften) von der „Führung“ um für den Kampf gegen die Bourgeoisie eintreten zu können, die Zerschlagung des bürgerlichen Staates und schließlich die regionale, nationale und internationale Herrschaft von Arbeitermilizen und Arbeiterräten.

Über 100 Jahre nach der Oktoberrevolution und 100 Millionen Todesopfer durch die „Diktatur des Proletariat“-Phantasie später wissen wir: Derartige Ideologiekonstrukte haben sich in demokratischen Rechtsstaaten völlig zu Recht nicht durchgesetzt.

WIR ALS KIV - DIE UNABHÄNGIGEN IN DER YOUNION SIND ÜBERZEUGT, DASS UNSERE KOLLEG*INNEN NUR...



Silvia Tauchner

unter vernünftigen Bedingungen...

Unsere Arbeit darf weder uns noch anderen physisch oder psychisch schaden, oder die Umwelt beeinträchtigen. Der Sinn der Arbeit muss nachvollziehbar und dadurch motivierend sein, die individuellen Fähigkeiten müssen gefördert und genutzt werden.



Alexander Schöps

...sinnvoll arbeiten können!

Wir müssen unseren Qualifikationen und Kenntnissen entsprechend eingesetzt werden, der Inhalt der Arbeit muss in einem sinnvollen Zusammenhang mit dem Auftrag des KAV stehen – wir dürfen nicht zu Erfüllungsgehilfen degradiert und für politische Alibiaktionen missbraucht werden.



Biju Onatt

...bei entsprechender Bezahlung

Auch die Mindestbezüge müssen eine solide Existenzsicherung garantieren, darüber hinaus müssen Qualifikation, Leistung und Einsatz gerecht bezahlt werden, schwierige Arbeitsbedingungen müssen entweder in Form von Geld oder Zeit entsprechend vergütet werden



Lukas Lentsch

Ein faires Gehalt für alle MitarbeiterInnen (gleicher Lohn für gleiche Arbeit)

Es kann nicht sein, dass die Gewerkschaft eine Besoldung mitträgt, die eine dermaßen große Ungerechtigkeit hervorruft – hier muss ausgeglichen werden, in Form von Übertrittsmöglichkeit oder Anhebung der Gehälter im „Altsystem“.



Eleonora Brix

Sofortiges Nachbesetzen bei Freiwerden von Dienstposten

Zurzeit werden Dienstposten verzögert (oft erst nach 6 Monaten) nachbesetzt, alle KollegInnen müssen dies mit Mehrdienstleistungen ausgleichen, was zusätzlich zu hohen gesundheitlichen Belastungen führt – Arbeit darf nicht krank machen!



Harald Krammer

Mehr Personal als Ausgleich für Krankenstände, Fortbildungen, Projektarbeiten, Abbau von Überstunden und NSchG-Stunden und künftigen Umziehzeiten

Immer mehr Personal, vor allem im patientennahen Bereich, arbeitet nicht mehr „am Bett“ – diese Personen fehlen und müssen im Dienstpostenplan ausgeglichen werden.



Evelyn Kreuzer

NSchG - Stunden (Nachdienstgutstunden) für alle KollegInnen, die Nachdienste leisten

Es darf keine Unterschiede geben, zu welcher Berufsgruppe oder in welchem Bereich unsere KollegInnen arbeiten – die Belastungen eines Nachdienstes müssen gleich abgegolten werden, zusätzlich auch in Form von Zeit (ohne aufwendige Dokumentationspflicht).



Gottfried Weigl

Altersteilzeit auch für Vertragsbedienstete und BeamtInnen

Die MitarbeiterInnen im KAV sind hohen Belastungen ausgesetzt, gerade in diesen Berufen keine Möglichkeit zur Altersteilzeit zu haben ist unverständlich!

Die Dienstgeberin muss sich hier auch an den Möglichkeiten im ASVG orientieren. Das bloße Ansparen von Überstunden als Modell der Altersteilzeit ist abzulehnen—auch die Dienstgeberin muss ihren Beitrag dazu leisten.



Katja Seper

35 Stunden bei vollem Lohnausgleich

Gerade jetzt, wo wir eine 60 Stundenwoche auch außerhalb des KAV verordnet bekommen haben, ist es wichtig die Vision einer 35 Stundenwoche nicht aus den Augen verlieren — auch die Dienstgeberin muss erkennen, dass ausgeruhte, ausgeglichene und motivierte MitarbeiterInnen dann wirklich die Grundpfeiler unserer Leistung sind.



WIR als KIV sind verlässlich und geben nicht auf, und versuchen faire Lösungen zu finden, weil für uns Recht und Gerechtigkeit vereinbar sein müssen, weil für uns Wertschätzung und Respekt keine Schlagwörter sind, und weil uns Menschen und Menschlichkeit wichtig sind!



KLINISCHE PSYCHOLOGIE IM KAV AN IHREN GRENZEN

Im Zuge der „Besoldung neu“ bedarf die Entlohnung der klinischen Psychologen einer eigenen Erwähnung. Nirgendwo sonst ist der Gehaltsunterschied derart groß und sorgt für erhebliche Unruhe unter den KollegInnen. Diese Situation hat eine im KAV tätige Psychologin der KIV ein Herz gefasst und einen Brief an den zuständigen Stadtrat Peter Hacker verfasst.

Hier ein Auszug des von 204 PsychologInnen des KAV unterstützten Schreibens:

Klinisch Psychologische Tätigkeit beinhaltet Diagnostik, Beratung und Behandlung (Psychologengesetz 2013). Dies sind, ebenso wie ärztliche Tätigkeiten, unverzichtbare Leistungen im Spitalswesen.

Aus diesem Grund bitten wir Sie, im Sinne einer optimalen PatientInnenversorgung unsere folgenden Anliegen zu unterstützen:

- Eine unseren Qualifikationen und Zusatzausbildungen entsprechende und an das Gehaltsband W4/1 angelehnte faire Entlohnung der PsychologInnen „alt“ und „neu“.
- Beibehaltung der Positionierung als Gesundheitsberuf laut Psychologengesetz 2013.
- Aktive Miteinbeziehung der klinischen PsychologInnen in die Gehaltsverhandlungen.
- Aufhebung des Aufnahmestopps und der Einschränkungen bei Verlängerung von Dienstverträgen.

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion_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.



HILF UNS KOSTEN SPAREN:

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



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



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

KIV-Magazin 06/2019 • Österreichische Post AG • MZ
02Z031874 M • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020
Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

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

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenver-
tretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon:
(01) 4000 838 67, Fax: (01) 4000 838 77, kiv@kiv.at;
www.kiv.at

Erscheinungsort Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer:
576439352