

WAHLEN 2024: ZEIT FÜR
VERÄNDERUNG!

PERSONALVERTRETUNG

GEWERKSCHAFT

BEHINDERTENVERTRAUENS-
PERSONEN



Jetzt
yunion-
Mitglied
werden



INHALTSVERZEICHNIS

4 Wer oder was ist die KIV?



9 Bock auf gute Arbeit: Frauenförderung und Inklusion



14 Mach mit!



6 Bock auf gute Arbeit: Arbeitszeit



10 Bock auf gute Arbeit: Klimakrise und Umweltschutz



15 Personalvertretung vs. Gewerkschaft



7 Bock auf gute Arbeit: Lohn



11 Bock auf gute Arbeit: Interessenvertretung und Gewerkschaft



16 Widerruf



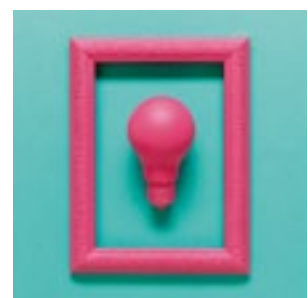
8 Bock auf gute Arbeit: Arbeitsbedingungen und Gesundheit



12 Was uns am "Status Rot" massiv stört



16 Impressum



WÄHLEN MACHT NUR
SINN, WENN ES AUCH
AUSWAHL GIBT –
DENN WIE GUT KÖNNEN
DEINE ROTE
PERSONALVERTRETERIN
UND DEIN ROTER
GEWERKSCHAFTER
DEINE INTERESSEN
GEGENÜBER DEINER
ROTEN DIENSTGEBERIN
VERTRETEN?

KrVUG

DIE KIV IST DEINE UNABHÄNGIGE INTERESSENVERTRETUNG

Wir sind eine parteiunabhängige Fraktion in Personalvertretung und Gewerkschaft (younion).

Wir vertreten deine Rechte gegenüber deiner Dienstgeberin. Wir vertreten deine Interessen in der Gewerkschaft. Wir engagieren uns politisch und sozial – und das seit 1978.

Bei uns gibt es kein „betreutes Denken“ – wir sind unabhängig und frei – in der Meinungsbildung und im Einsatz für die Anliegen der Mitarbeiter*innen, denn wir sind in keiner Weise mit politischen Parteien oder Vereinen verbandelt.

Wir treffen uns und diskutieren und reden auf Augenhöhe miteinander – auch bei den aufreibenden Themen. Wir tauschen Meinungen aus und respektieren andere Positionen.

Wir nehmen uns die Zeit, um miteinander Positionen und Ideen für nachhaltige Verbesserungen in der Arbeitswelt zu entwickeln.

Die KIV steht für Solidarität, Transparenz, Kompetenz, Abgrenzung gegen Rechts und für faire, demokratische Entscheidungsprozesse im Miteinander-Leben.

Wir sind in keiner
Weise mit politischen
Parteien oder
Vereinen verbandelt.



WIR SIND: UNABHÄNGIG

Was du bei uns sicher nicht findest: Langjährige Parteisoldat*innen, Sesselkleber*innen und Freunderlwirtschaft. Denn wir als KIV sind parteiunabhängig und vertreten die Interessen der Kolleg*innen ehrenamtlich. Das bedeutet einerseits, dass niemand, der/die ein öffentliches Amt für eine Partei ausübt, eine Funktion in der KIV übernehmen kann. Die Unabhängigkeit kostet aber auch: Anders als die Mehrheit stecken wir die finanzielle Aufwandsentschädigung für unsere Tätigkeit nicht ein. Diese Gelder fließen stattdessen in die KIV und damit in die Arbeit für die Kolleg*innen. Wir sind daher flexibel und haben es nicht nötig, auf „Funktionsessel“ zu kleben.



WIR SIND: DURCHSETZUNGSSTARK

Wir sind Personalvertreter*innen, weil wir unseren Kolleg*innen helfen wollen, und nicht, um die Aufwandsentschädigung (= Funktionsgeld) zu kassieren. Bei uns kannst du dir also sicher sein, dass wir uns mit vollem Einsatz, großer Kompetenz und Hartnäckigkeit der Durchsetzung deiner Rechte widmen. Gleichzeitig sind wir absolut verschwiegen und handeln erst dann in deinem Sinne, wenn du damit einverstanden bist.



WIR SIND: NICHT TEIL DES ROTEN POLITIKBREIS

Wir als Unabhängige sind ein extrem notwendiges Korrektiv gegenüber dem allmächtigen Getue der Sozialdemokratie, die mit Freude und Engagement eine Baustelle nach der anderen produziert und das verschlingt Millionen. Wir haben keine Angst, wir informieren dich offen und wir lassen uns von oben nicht den Mund verbieten.



WIR SIND: DEINE INTERESSENVERTRETUNG

Gewerkschaftliche Interessenvertretung muss abseits von parteipolitischen Interessen der Stadtpolitik stattfinden, um glaubwürdig zu bleiben. Deshalb kann nur eine unabhängige Gruppierung wie die KIV deine Interessen wirklich vertreten, denn wir brauchen keine Parteirichtlinien zu befolgen oder vor dem Stadtrat zu schweigen, wir dürfen hartnäckig bleiben und uns eine eigene Meinung bilden.

WIR HABEN BOCK AUF GUTE ARBEIT!

Unsere Vision für die Zukunft der Arbeit ist klar: Wir sind überzeugt, dass es möglich sein muss, unter vernünftigen Bedingungen und bei entsprechender Bezahlung sinnvoll unter Wertschätzung und gleichen Chancen zu arbeiten. Dazu braucht es aber nachhaltige Verbesserungen bei der Stadt Wien in den Bereichen Arbeitszeit, Lohn, Arbeitsbedingungen und Gesundheit, Frauenförderung und Inklusion, Klimakrise und Umweltschutz sowie in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

1. ARBEITSZEIT

In vielen Bereichen wäre eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeit sowohl im Interesse des Dienstbetriebes als auch im Interesse der Bediensteten wünschenswert – wichtig ist aber die Berücksichtigung der sozialen Interessen der Arbeitnehmer*innen. Eine einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Dienstgeberin lehnen wir ab. Flexibilisierung muss auf Gegenseitigkeit beruhen.

Die Erfahrung bei der Stadt Wien zeigt allerdings, dass der verstärkte Druck seitens des Managements immer mehr die Rechte der Beschäftigten einschränkt. Die Akzeptanz einer flexiblen Arbeitszeit wird entscheidend durch eine Interessensabwägung beeinflusst und diese kann nur durch abgesicherte Rechte auf Mitwirkung und Gestaltung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten erreicht werden.

Flexibilisierung der Arbeitszeit kann außerdem kein Ausgleich für zu wenig Personal sein, denn bei zu geringen Ressourcen wird die Flexibilisierung zu einer großen Belastung für die Beschäftigten. Finanzielle Verluste bei Einführung von Arbeitszeitmodellen lehnen wir ab, ebenso wie geteilte Dienste (Fensterdienste), Arbeit auf Abruf und Ähnliches – selbst dann, wenn sie für einzelne Bedienstete im Augenblick nützlich erscheinen.

In vielen
Bereichen wäre eine
flexiblere Handhabung
der Arbeitszeit
wünschenswert.



WIR BRAUCHEN EINE OFFENE HALTUNG UND EINE SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE HERANGEHENSWEISE ZU LÖSUNGSANSÄTZEN WIE:

- **Vertrauensarbeitszeit** wie Homeoffice
- Weg von der 5-Tage-Woche hin zur individuellen Lagerung der Arbeitszeit und **4-Tage-Woche**
- Rechtsanspruch auf **Altersteilzeit**
- **Rechtsanspruch** auf individuelle Lagerung der Arbeitszeit bei Elternteilzeit
- **Arbeitszeitverkürzung** bei vollem Lohnausgleich: 32 Wochenstunden in Vollzeit plus 4x30 Minuten bezahlte Mittagspause
- Neuberechnung der Arbeitszeit hinsichtlich **Pensionsanspruch**: In Berufsgruppen wie Pflege oder Bildung und Soziales müssen künftig 12 Arbeitsmonate mit dem Wert von 14 auf das Pensionsalterskonto verbucht werden

2. LOHN

Mit der Schaffung eines neuen Besoldungssystems hat die Stadt auf gesellschaftliche Bedürfnisse reagiert. Die Möglichkeit höherer Einstiegsgehälter und eine mit den Jahren sich verflachende Gehaltskurve sollten als attraktiv für Jobbewerber*innen am Arbeitsmarkt wirken. Mittlerweile ist gut ein Drittel der Stadt Wien Bediensteten in der Besoldung neu. Leider haben sich auch wackelige Bauchgefühle bewahrheitet – Jobfamilien und Modellstellen sind brennheiße Themen, weil gerne besoldungsrechtlich nach unten nivelliert wird.

Aber auch Besoldung alt beschäftigt uns mehr als uns lieb ist. Eine nicht unerhebliche Anzahl an Funktionen und Berufsgruppen wird nicht den gesellschaftlichen Notwendigkeiten entsprechend besoldet. Noch immer hängen Leistungszulagen und Nebengebühren am System der Beurteilung. Beides ist sozialpartnerschaftlich zu beheben, und zwar mit Tempo – sonst braucht es keine Korrekturen mehr, weil die Mitarbeiter*innen im Altsystem alle in Pension sind.

Als Verbindungsglied beider Besoldungssysteme sehen wir die Anrechnung der Vordienstzeiten. Wir fordern eine vollständige Anerkennung der Vordienstzeiten, ohne zeitliche Begrenzung, egal ob im privatwirtschaftlichen Bereich oder im öffentlichen Dienst gearbeitet wurde – weil Arbeit Arbeit ist. In Zeiten der neuen Arbeitswelt ist ein Teilen und Herrschen unangebracht und so was von out.

Viele Bedienstete werden nicht den gesellschaftlichen Notwendigkeiten entsprechend besoldet.



DESHALB :

- Besoldung neu – **transparente Vordienstzeitenanrechnung** auf rechtlicher Grundlage
- **Nachbesserung** bei Besoldung neu hinsichtlich der Gehaltssprünge – zumindest eine Verdoppelung wegen Inflation und schlechtem Wirtschaftswachstum
- Besoldung alt muss im elementarpädagogischen Bereich für alle Mitarbeiter*innen deutlich verbessert werden – zumindest 20% Erhöhung für alle
- **Unverbraucher Urlaub** muss ausbezahlt werden, wenn es keine Möglichkeit für Verbrauch gibt
- **Verrechnung des zugesagten Jobtickets** mit Jänner 2024
- Freies Verfügen über die **Essensmarken**

3. ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEIT

Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.

Auch Gemeindebedienstete können es sich nicht aussuchen, wann, wie oft und wie lange sie krank werden. Wo wirklich gehäuft und "besorgniserregend" Krankenstände in einer Dienststelle auftauchen, empfiehlt sich statt individueller Kontrolle und Disziplinierung eine Analyse der Arbeitsbedingungen und -abläufe sowie des Betriebsklimas.

Vor allem die besonderen Anforderungen, denen Kolleg*innen, die direkt am Menschen arbeiten, ausgesetzt sind, werden sowohl bei der Entlohnung als auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht ausreichend berücksichtigt. Vielen Beschäftigten in der Pflege, in den Krankenhäusern und vor allem in den elementarpädagogischen Einrichtungen (Kindergärten) fehlt es an finanzieller Anerkennung – und viele (eigentlich fast alle) erhalten von unserer Dienstgeberin keinerlei Unterstützung bei der Verarbeitung von psychisch belastenden Erlebnissen.

Wie Arbeit,
Arbeitsbedingungen und
Freizeit organisiert
sind, sollte eine
Quelle der Gesundheit
und nicht der
Krankheit sein.



DARUM FORDERN WIR:

- Rassismus, Sexismus, Mobbing, unterlassene Fürsorgepflicht in Krisensituationen und gezielte Unterdrückung und Abhängigkeitsschaffung durch Vorgesetzte muss **dienstrechtliche Konsequenzen** haben
- **5 Gesundheitstage** in der Dienstzeit jährlich für alle Mitarbeiter*innen der Stadt für einschlägige Therapien oder Fortbildungen
- Psychische Gesundheit als **Arbeitsressource** anerkennen
- **Freizeit muss unantastbar bleiben** – Planungssicherheit für Dienstpläne
- Die **Personalbedarfsberechnung** muss in allen Bereichen der Stadt Wien **neu evaluiert** werden.
- Die **Fehlzeitenberechnung** (Krankenstand, Urlaub, Fortbildung, Schwangerschaft usw.) muss überholt werden
- **Effizientes und lückenloses Recruiting.** Nachbesetzungen und Personalaufstockungen sofort und nicht erst in drei oder sechs Monaten und ohne interimistische Lösungen
- Niederschwellige **gesundheitsfördernde Maßnahmen**, wie die Anschaffung von gesundheitsgerechten und adäquaten Arbeitsmitteln, anbieten und umsetzen
- Arbeit darf nicht krank machen: **Regelmäßige Kontrollen** von Arbeitsmediziner*innen
- Regelmäßige Möglichkeit zur **professionellen Psychohygiene** für Mitarbeiter*innen, die häufig belastenden Situationen ausgesetzt sind

4. FRAUENFÖRDERUNG UND INKLUSION

Wir, die Frauen, die bei der Stadt Wien arbeiten, haben rein statistisch gesehen mit 70% die Mehrheit. Der Umkehrschluss, dass wir auch die Macht haben, ist leider nicht zulässig. Die patriarchale Grundstruktur unserer Gesellschaft ist tief verankert und ist fester Bestandteil unseres Alltags und unseres Rollenbildes – auch unbewusst.

Dass von arbeitenden Frauen somit meist erwartet wird, sich in patriarchale Strukturen zu fügen, diesen gleichzeitig zu entsprechen und zusätzlich unter hoher Belastung weiterhin die überlieferten Rollen der Frau in der Familie zu erfüllen, wird von Dienstgeber*innen und – zumeist männlichen – Führungskräften sowohl im Arbeitsleben als auch in der Politik völlig ignoriert und teils belächelt.

Dass dabei die Frauen die sozialen, persönlichen und finanziellen Verliererinnen sind, wird kaum ernsthaft thematisiert, geschweige denn als Problem erkannt und einer gerechten Lösung zugeführt.

Nach wie vor berufen sich die "Mächtigen" der Stadt darauf, dass das Einkommen der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien unabhängig vom Geschlecht ist. Unsere gültigen Gehaltsschemata unterscheiden nicht zwischen Mann und Frau; ja, das ist richtig. Dass aber viele Frauen in Berufen arbeiten, die niedrig besoldet werden, dass nach wie vor Teilzeit weiblich ist, dass Aufstiegschancen noch immer hauptsächlich männlich sind – das ist ebenso richtig und wahr. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für uns eine zentrale Gerechtigkeitsfrage. Ohne verbindliche Maßnahmen, die frauenpolitische Verbesserungen garantieren, wird es nicht gehen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für uns eine zentrale Gerechtigkeitsfrage.



DESHALB :

- Spezielle **Frauenförderungsprogramme** hinsichtlich höherem Einkommen, Karriere und Führung durch Mentoring
- **Zusätzliche Kinderbetreuung**
- Flächendeckende Aus- und Weiterbildung in **bezahlter Dienstzeit**
- Aufstockung der **Frühkarenz auf 3 Monate**
- Rechtsanspruch auf Frühkarenz (früher Pappamonat) mit **Lohn und Gehaltsfortzahlung** ohne Anrechnung auf das Kinderbetreuungsgeld für alle Mitarbeiter*innen, welche diese nützen wollen
- **Reduktion der Wartezeit** beim Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und der Frühkarenz auf drei Monate (analog der Wochengeldberechnung)
- Weiterentwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die **bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben**
- Aufstockung der Arbeitsplätze **im Sinne der Inklusion**

5. KLIMAKRISE UND UMWELTSCHUTZ

Die Klimakrise ist besonders für junge Menschen ein existenzbedrohendes Thema, das extreme ökologische Veränderungen mit sich bringen wird, die sich in nicht allzu ferner Zukunft direkt auf unsere Gesellschaft, das soziale Gefüge und die Strukturen unseres täglichen Lebens auswirken werden.

Kaum ein Aspekt unseres Daseins wird von diesen Veränderungen verschont bleiben und alle von uns, alt oder jung, reich oder arm, werden direkt davon betroffen sein.

Tatsächlich ist die Stadt Wien, durch geografische Gegebenheiten, die von der Klimakrise am stärksten betroffene Hauptstadt Europas. So hat sich die Jahresdurchschnittstemperatur Wiens in den letzten vier Jahrzehnten bereits um etwa zwei Grad Celsius erhöht. Hitzewellen, Starkregenereignisse und Trockenperioden nahmen zu.

Doch es wird bei den Auswirkungen der Klimakrise nicht bei lästigen Wetterphänomenen bleiben und die Klimakrise ist auch nicht "nur" eine Krise der Jungen. Wir müssen uns auf extreme Belastungen für unser Gesellschaftsgefüge und das Sozialsystem gefasst machen. Wie sollen wir damit umgehen? Wie können wir versuchen, zumindest die ökologischen Effekte der Klimakrise etwas abzuschwächen?

Tatsächlich ist die Stadt Wien die von der Klimakrise am stärksten betroffene Hauptstadt Europas.



UNSERE ANSÄTZE SIND:

- **Jährlicher Ökobonus** für Mitarbeiter*innen mit Fahrrad in der Höhe des Wertes des Jobtickets, wenn dieses nicht bezogen wird
- Bis zu **100% Homeoffice** während der Sommermonate
- **Bessere Anknüpfung** der unterschiedlichen Verkehrsmittel bzw. sinnvoller Ausbau in den Randgebieten
- **Energiesparmaßnahmen** durch gute Belüftung, Kühlung und Heizung
- Geringere Belastung durch Chemikalien
- **Verbesserte Lärminderung** am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung
- Umsetzung der **Ökokaufrichtlinien**
- **Konsequente Mülltrennung** und -vermeidung – Stichwort Dienststellenabfall
- Fuhrparkmobilität der Stadt (**wo und wie können Autos ersetzt werden?**)
- Sinnhafte und **nachhaltige Bautätigkeit** der Stadt

WIR HABEN
BOCK AUF
GUTE ARBEIT!

6. INTERESSENVERTRETUNG UND GEWERKSCHAFT

Ohne Gewerkschaft wird's nicht gehen. Für uns gehört die Gewerkschaft in ihrer Rolle als Verhandlungspartnerin gegenüber der Gemeinde Wien fest dazu, wenn wir über unsere Bemühungen für "Gute Arbeit" sprechen. Die Gewerkschaft muss aushandeln, wie die Zukunft unserer Arbeit aussehen soll. Doch sie muss es in unserem Sinne tun.

Dazu braucht es jedoch Veränderung im "Wie" der Gewerkschaft: Sie muss in ihrer Tätigkeit wieder relevant werden. Sie muss streitbar und parteiunabhängig sein. Sie muss die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und verteidigen. Sie muss aus ihrer Sperrigkeit herausfinden und im 21. Jahrhundert ankommen, um auch für Junge ansprechend zu sein.

Dazu braucht es auch neue Überlegungen hinsichtlich der Gewerkschaftsbeiträge und deren sinnvolle Verwendung. Gutscheinaktionen werden hier wohl nicht die Lösung sein.

Die Gewerkschaft muss
in ihrer Tätigkeit
wieder relevant
werden.



ES BRAUCHT:

- **Umdenken über die Höhe der Beiträge** und die Angebote der Gewerkschaft
- **Mehr Ferienbetreuung** für Kinder von Gemeindebediensteten
- **Unterstützungen von Urlauben**
- Unterstützung in **schlechten und bedrohlichen Lebenssituationen** von Mitarbeiter*innen
- **Kostenlose Jahresnetzkarte** für pensionierte Gewerkschaftsmitglieder mit Mindestpension
- Neben der Personalvertretung und Gewerkschaft wieder eine **Standesvertretung der Berufs-, Tätigkeits- und Einsatzgruppen**. Das ersatzlose Streichen der Personalgruppen verhindert die nachhaltige, fachspezifische Vertretung

DU AUCH? DANN GIB UNS DEINE STIMME!

Am 16. Mai 2024 ist Hauptwahltag bei den Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen in Wien. Auch die Behindertenvertrauenspersonen werden zu diesem Zeitpunkt gewählt. Als Gemeindebedienstete*r hast du dabei die Möglichkeit, deine Interessenvertretung neu zu wählen!



GEWERKSCHAFT - GEMEINDE : WAS UNS AM "STATUS ROT" MASSIV STÖRT

Arbeiten bei der Gemeinde Wien, wo die Mehrheit der Personalvertreter*innen derselben Partei angehören, wie viele Dienstgebervertreter*innen und Politiker*innen. Wie gut und durchschlagkräftig kann da die Interessenvertretung schon sein? Und wie Streitbar kann eine Gewerkschaft der Gemeindebediensteten sein, die mehrheitlich von der Vorfeldorganisation derselben Partei geführt wird, die auch die Gemeinde Wien seit Jahrzehnten regiert?

Politische Vielfalt und Demokratie sind bekanntlich für Mehrheiten so lange gut, wie es den eigenen Sachen dient. Kaum werden Schwachstellen im System erkannt oder Gleichbehandlung verlangt, steept der Bär. Veraltete Vorstellung von Machtausübung der Mehrheit in Demokratien begünstigen Entsolidarisierung und eine Tendenz auf vermeintlich schnelle und einfache Lösungen reinzufallen. Genau diesen Rechtsruck erleben wir auch in unserer Gewerkschaft.

Das gelebte Ich-Prinzip vieler Funktionär*innen und die unreflektierte Übernahme parteipolitischen Konzepte verhindern die unabhängige sozialpartnerschaftliche Arbeit.

Besonders prickelnd ist, wenn es überfraktionelle Projekte und sinnstiftende Zusammenarbeit gibt, und dann Vertreter*innen der Mehrheitsfraktion Gefahr laufen, ausgegrenzt zu werden. Und ja, es gibt wirkliche Demokrat*innen in der Mehrheitsfraktion,

Wir fragen uns so oft: Wo bleibt der Druck der Gewerkschaft?

doch leider viel zu wenige gegenüber den politisch purpurroten Kleinkarriertdenker*innen.

Das sind die Situationen, wo Mitglieder austreten, wenn sie von solchen Aktionen Wind bekommen und meinen, dass "man bei den Roten nicht Gewerkschafter*in wird, weil man etwas verändern will, sondern weil man den Machterhalt sichern und es sich bequem machen will".

Wir fragen uns: Echt jetzt? Das kann's aber nicht sein – oder? Besonders stört uns, dass die Themen Besoldung, Personalmangel, Arbeitszeit und Sozialleistungen nicht intensiver bearbeitet werden.

Problem Besoldung

Die Neue Besoldung ist nicht zu Ende gedacht. Die Leute bekommen die Vordienstzeiten mehr schlecht als recht angerechnet. Die höheren Einstiegsgehälter, welche als Errungenschaft der besseren

Bezahlung gefeiert werden, schließen die Zweijahressprünge aus. Durch die schlechte Wirtschaftslage und die Inflation ist das mit den hohen Einstiegsgehältern auch nicht mehr richtig.

Das alte Besoldungssystem lässt viele Personalgruppen an der ausgestreckten Hand verhungern.

Es werden absolut keine Verbesserungen angedacht. Kindergartenassistentinnen müssen noch immer darum betteln, dass ihre geleisteten Kinderdienststunden bezahlt werden. Auch eine adäquate Bezahlung ist nicht in Sicht.

Die wirklich heißen Themen werden von der Gewerkschaft erst gar nicht angegangen.

Personalmangel

Durch die abgeflachte Gehaltskurve im neuen Besoldungssystem gehen vor allem die jüngeren Leute noch schneller von der Stadt weg. In vielen Fachbereichen wird einfach unzureichend und sicher nicht auf der Ebene der Privatwirtschaft bezahlt.

Zu wenige, und wenn zu kurz, wollen für diesen Lohn und zu den vorherrschenden Rahmenbedingungen bei uns arbeiten. In vielen Fachberufen geht das Personal aus. Es wird auf Teufel komm raus nachgeschult und ausgebildet, nur die Bezahlung passt nicht und die Qualität von schnellen Lösungen ist auch nicht wirklich überzeugend.

Der Personalmangel durch die Pensionierungen der Boomer Generation wurde ebenfalls verschlafen. Wo war da der Druck der Gewerkschaft? Wo war der Druck der Gewerkschaft beim Thema Altersteilzeit? Einfach abwarten und Tee trinken bringt es nicht. Die Gewerkschaft kann und will einer Verhandlung mit der Stadt über einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit inhaltlich nicht näher treten.

Arbeitszeit

Nach wie vor gilt Homeoffice als großzügige Zuwendung und Geschenk der Dienstgeberin/der Dienstgebervertreter*innen an die Mitarbeiter*innen. Auch das Arbeitsmodell 40 Stunden in 4 Tagen gleicht einem Gesellschaftsspiel mit tausend und einer Regel. Kontrolle vor Vertrauen ist kein Flexibilisierungsantreiber und keine Werbung auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen.

Heiße Themen wie Rechtsanspruch auf zeitliche Lagerung bei Elternteilzeit oder Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich werden erst gar nicht angegangen.

Sozialleistungen

Die Einführung des Jobtickets und die Erhöhung der Essensmarken gelten als großer Erfolg – bei privaten Unternehmen sind das mittlerweile ganz normale



Sozialleistungen. Besonders stößt den Mitarbeiter*innen auf, dass das Jobticket bereits im Sommer 2023 angekündigt wurde und bis jetzt in Bearbeitung ist (Stand Feber 2024). Auch die Essensmarken hinken nach, weil man sie nicht individuell verbrauchen darf. Nein, es gibt genaue, kontrollorientierte Vorgaben, und wenn du diese nicht erfüllst, können dienstrechtliche Konsequenzen schneller da sein als gewünscht.

Die Forderung, dass die Frühkarenz (Papamonat) auf drei Monate ausgedehnt wird und sozialpartnerschaftlich finanziell unterstützt wird – davon sind wir noch meilenweit weg.

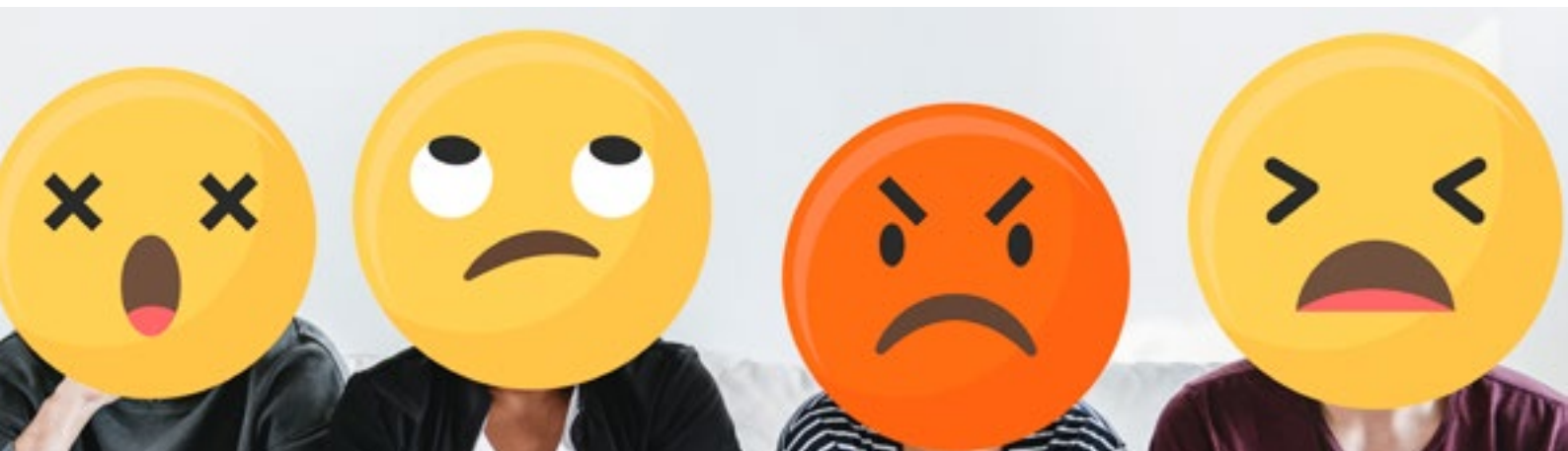
Es fühlt sich so an, als wäre das Motto der Mehrheitsfraktion "Arbeite 'intensiv' mit der Dienstgeberin und verschone deine Mitglieder". Für manche gleicht Vertretungspolitik eher einem Selbstoptimierungsprogramm als einem Kampf für die Interessen der Deinstnehmer*innen. Hauptsache die Funktionsgebühren stimmen. Was kümmern schon die Anliegen der Einzelnen? Das machen wir mit der großen Lösung, die dann doch nie kommen mag.

Und wenn du schön brav bist, lass ich dich auch in der Demokratiesandkiste mitspielen: Da hast ein paar Formen. Schauferl bekommst lieber keines, sonst gräbst auch noch um. Das braucht weder die Stadt noch die Gewerkschaft.

Nervt dich das so, wie uns?

Dann kannst du: Uns entweder wählen oder selbst mitmachen und was verändern!

Ist das Rote Motto
"Arbeite 'intensiv' mit
der Dienstgeberin und
verschone deine
Mitglieder"?



MACH MIT!

Du willst eine*r von uns werden, weil du deine Rechte nicht länger in andere Hände geben möchtest? Du hast von falschen politischen Versprechen genug und denkst gerne selbst? Du hast Visionen für die Arbeitswelt und weißt, dass Wertschätzung und Respekt im Alltag eine Frage der persönlichen Haltung sind? Dann melde dich bei uns!

Schreib uns ein Mail an kiv@kiv.at oder melde dich telefonisch in unsrer Zentrale unter [01 4000 838 67](tel:01400083867). Du kannst natürlich auch deine KIV-Personalvertreter*innen direkt an der Dienststelle ansprechen.



PERSONALVERTRETUNG VS. GEWERKSCHAFT

Wo ist der Unterschied zwischen Personalvertretung und Gewerkschaft? Es ist gar nicht so leicht zu durchschauen und meistens muss man sich erst dann damit auseinandersetzen, wenn man Beratung braucht. Dabei ist die Unterscheidung gar nicht so schwer:

Personalvertretung

Die Personalvertretung ist die gesetzliche Vertretung der Gemeindebediensteten. Ihr gehören alle Bediensteten automatisch an, egal, ob Beamt*in oder Vertragsbedienstete*.

Finanziert wird die Personalvertretung durch die Personalvertretungsumlage. Die gewählten Personalvertreter*innen sind meistens – aber nicht zwangsläufig – identisch mit den Gewerkschaftsvertreter*innen. Von der Personalvertretung wird man auch vertreten, wenn man nicht Gewerkschaftsmitglied ist.

Die Personalvertretung hat einen gesetzlichen Rahmen, genau vorgeschriebene Mitwirkungsrechte und befasst sich mit der Durchsetzung von bestehenden Rechten der Bediensteten.

Gewerkschaft

Die Gewerkschaft ist eine private Vereinigung mit einer freiwilligen Mitgliedschaft. Die Gewerkschaft wird mit Mitgliedsbeiträgen finanziert, die bei der younion, unserer Fachgewerkschaft, 1 Prozent vom Grundgehalt betragen.

Dem Aufgabenbereich der Gewerkschaft sind keine gesetzlichen Grenzen gesetzt, sie kümmert sich im Idealfall in erster Linie um neue und bessere Arbeitsbedingungen und führt die jährlichen Gehaltsverhandlungen mit der Dienstgeberin.

Zusammengefasst

Die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ist freiwillig, die Personalvertretung ist gesetzlich vorgeschrieben. Auch Menschen, die nicht in der Gewerkschaft sind, können Personalvertreter*innen sein und Personalvertreter*innen wählen.

Sowohl Gewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder haben ein Recht auf die Vertretung ihrer Interessen über die Personalvertretung.

W I D E R R U F

Wir haben am 9. November 2023 in dem Artikel auf www.kiv.at/kiv-magazin-ausgabe-07-2023 mit dem Titel "Wenn Arbeit krank macht" und in dem Artikel und der gleichlautenden Printausgabe KIV-Magazin 2023/07 von Juli 2023, die Behauptungen aufgestellt und verbreitet, dass es bei der MA 18 "miterlebte Korruption" gibt und sich diese "negativ auf die Psyche der Mitarbeiter*innen auswirkt" und "die Politik keine rechtswidrige Einflussnahme bei der Vergabe von Aufträgen ausüben darf".

Wir widerrufen diese Behauptungen hiermit als unwahr.

Verein Konsequente Interessenvertretung/ Unabhängige GewerkschafterInnen (KIV/UG)

KONTAKTIERE UNS!

Hast du noch Fragen, die du persönlich besprechen willst? Hier sind einige unserer Mandatar*innen:



Martina Petzl-Bastecky
martina.petzl@kiv.at
Tel: 0676 811 883 872
MA 10, Kindergarten- und Hortpädagogin



Mag.ª Sonja Korenzhan
sonja.korenzhan@kiv.at
Tel: 0676 811 828 272
MA 10, Mobile Sonderhortpädagogin



Thomas Zarka
thomas.zarka@kiv.at
Tel: 0676 811 850 134
MA 11, Kanzleibediensteter



Tobias Jüttner
tobias.juettner@kiv.at
Tel: 0677 616 829 32
MA 59, Lebensmittelinspektor



Markus Draskovits
markus.draskovits@kiv.at
Tel: 0676 8118 38460
MA 06, AR – Verwaltungsbeamter



Hier könnte dein Name stehen!
Schreib ein Mail an kiv@kiv.at oder ruf an unter 01 4000 838 67!

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion_Die Daseinsgewerkschaft, Betriebsrät*innen, 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



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



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

KIV-Magazin online lesen



IMPRESSUM

KIV-Magazin 03/2024 • 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 Interessenvertretung,
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.

Offenlegung:

<https://www.kiv.at/impressum-und-offenlegung/>

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