

# DER WINKER

## **Bericht aus Betriebsrat und Hauptausschuß**

→ mehr dazu auf Seite 2

\*\*\*\*\*

## **Neuer Kandidat in Fav/Sim**



→ Nachzulesen auf Seite 4

\*\*\*\*\*



## **Das kleine Wahl ABC**

→ auf Seite 7

\*\*\*\*\*



## **B6-B63 Anträge an den BR Infra**

→ ab Seite 9

\*\*\*\*\*



## **Offener Brief an den Vorsitzenden Michael Bauer**

→ auf Seite 16

\*\*\*\*\*

## **So gehts zu bei V47 - Alles hat System**

→ auf Seite 17

\*\*\*\*\*



## **KV-Verhandlungen bis August unterbrochen**

→ auf Seite 21

\*\*\*\*\*

## **Mobbingstelle bei den Wiener Linien**

→ auf Seite 22





**Außenspiegel:** Nach Montage der ersten Spiegel treten vor allem bei Regen Sichtprobleme auf, da der Scheibenwischer im Sichtbereich nicht wirkt.

**KV-Lohnverhandlungen:** Nach dem enttäuschenden Ergebnis der Beamtenverhandlung forderte der GLB einen höheren Abschluss für den KV-Bereich.

**ULF-Sitze:** Schon in den letzten BR-Sitzungen stellte der GLB fest, dass Sitze ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsplatzes sind und die derzeitige Situation nicht tragbar ist.

Der GLB schaltete nun auch das Arbeitsinspektorat ein und die ersten Ergebnisse sind schon zu bemerken. Ab sofort ist nun auch für die Sitze ,V55 (Abteilung für Qualitätssicherung) zuständig, gleichzeitig werden neue Sitze (BG/Klepp-Sitze) getestet und Umfragen im Fahrbetrieb gestartet.

Grundsätzlich ist jedoch die Qualität der Sitze nicht das Problem, sondern, dass beschädigte Sitze nicht ausgetauscht bzw. repariert werden.

Hier ist es unbedingt erforderlich, dass genügend Ersatzsitze auf den Dienststellen vorrätig sind und diese nicht erst langwierig bestellt werden müssen!

**Betriebsvereinbarung Bürohelfer/Bürohilfskräfte:** Lage der Arbeitszeit Montag – Freitag 7-15 Uhr oder 6-14 oder 8-16 Uhr (Wochenende frei), ausgenommen sind jene, die im Bereich „Interne Dienste“ beschäftigt sind, bzw. die Sonderregelungen anderer Betriebsvereinbarungen unterliegen (Gleitzeit).

Bei „Bürohelfern aus disziplinären Gründen“ ist der Arbeitszeitrahmen 6-16 Uhr und 12 – 22 Uhr.

**Betriebsvereinbarung Reinigungshelfer (Bundesaktion 4000):** Bei diesen Arbeitern wird das Arbeitsverhältnis auf 24 Monate verlängert.

**Betriebsvereinbarung Alkohol/Drogen:** Sie gilt für alle Bedienstete der Wiener Linien und verbietet die Einnahme von alkoholhaltigen Getränken und Drogen  
Kurzer Auszug der wichtigsten Punkte aus dem Entwurf:

Jeder Mitarbeiter, bei dem Verdacht auf Alkohol- oder Drogenkonsum besteht, hat sich auf Anordnung seines Vorgesetzten einem Test zu unterziehen.

Für den Fahrdienst und ausführenden Betriebsdienst (Stationswarte, Stellwärter, Zugsbegleiter, usw.) gilt, dass diese Bediensteten sich auch ohne entsprechenden Verdacht einer stichprobenartigen Überprüfung zu unterziehen haben!

Der Test darf nur in einem Betriebsgebäude der Wiener Linien durchgeführt werden.

Auf Wunsch des Bediensteten kann, wenn es organisatorisch möglich ist, ein Bedienstetenvertreter beigezogen werden. – Hier kritisierte der GLB, dass es kein Recht des Bediensteten ist, denn mit der Einschränkung, „wenn es organisatorisch möglich ist“, kann es ja jederzeit verweigert werden.

Gleichzeitig forderte der GLB, dass vor der Überprüfung mindestens 20 Minuten gewartet werden muss, da durch Zigarettenkonsum und Kaffee der Messwert fehlerhaft sein könnte.

Zusätzlich sollte jeder das Recht haben, vor einem solchen Test den Mund zu spülen, die FSG stand dem jedoch eher ablehnend gegenüber.

Bis heute gibt es darüber noch keine fixe Betriebsvereinbarung!

**Neue Regelungen für Beamte und Vertragsbedienstete bei Urlaub, Pflegefreistellung und Freijahr:**

Ab 2010 wird der Urlaub in Stunden abgerechnet, bei Dienstzugehörigkeit bis 15 Jahre -200 Stunden, ab 15 Jahre -216 Stunden und ab 25 Jahren -240 Stunden.

Urlaub kann dadurch auch stundenweise beansprucht werden.

**Ausnahmeregelung Fahrdienst** – Hier wird weiter in Tagen gerechnet, aufgrund der unregelmäßigen Dienstzeiten und des organisatorischen Aufwandes!

Die Verfallfrist des Urlaubsanspruches wurde auf zwei Jahre erhöht!

**Pflegefreistellung.** Grundsätzlich wird diese in Tagen gerechnet, es gibt jedoch Ausnahmeregelungen. (Info bei örtlicher Vertretung)

**Freijahr/Freiquartal:** Das Freijahr kann, nach Ablauf einer zweijährigen Rahmenzeit, an jeden beliebigen Monatsersten begonnen werden.

---

## W i n k e r

---

Das Freiquartal kann nach einer Rahmenzeit von einem Jahr beansprucht werden.

Das Freiquartal muss spätestens 6 Monate vor Beginn der gewünschten Rahmenzeit beantragt werden. Während der Rahmenzeit gebührt der Monatsbezug sowie die Sonderzahlungen zu 75%.

**Zeitausgleich (gilt nicht für Fahrdienst):** Es besteht die Möglichkeit zum Ausgleich von Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden in Freizeit im Verhältnis 1:2, gültig seit 1.1.2010.

**Vollversammlung neuer Termin:** 7. April 2010 um 10.00 Uhr und 15.00 Uhr - U2 Station Volkstheater

**U-Bahn Vollbetrieb:** So einfach geht das nicht, es gibt noch keine Betriebsvereinbarung. Sicherheitsfragen müssen noch geklärt werden, Besoldung, Arbeitszeit, usw...

**KV-Verhandlungen:** Werden bis AUGUST!!! unterbrochen, wahrscheinlich möchte die FSG keine schlechten Nachrichten vor der Wahl, bzgl. KV-Abschluß bringen!

**Linie 26:** Zug wurde beschlagnahmt, Gutachten steht noch aus

**2 VW Pritschenwägen** werden für die Bediensteten angeschafft

**Spitalsgeld** rückwirkend von 3 auf 4 Euro erhöht



Eure **GLB** Betriebsräte  
Winker

---

## Das Personal soll eingebunden werden!

Bislang war es so, dass - egal welche Fraktion am Ruder war - diese in Verhandlungen mit Unternehmen ging, ohne genau zu wissen, was denn eigentlich wirklich verhandelt werden soll, und zwar aus Sicht der Belegschaft. Gehaltssteigerungen sind ja so und so klar, und das kann es ja auch nicht gewesen sein. Arbeitsbedingungen wurden ebenfalls „pauschal“ verhandelt. Und das ist der Punkt: Wie können die Herrschaften eigentlich wissen, was sie verhandeln sollen, abgesehen jetzt vom engeren Kreis, in dem sie sich bewegen.

In einem Unternehmen wie den Wiener Linien haben die „Verhandler“ gar keinen Kontakt mit der Basis und können nur vom Hörensagen vermuten, was gewünscht wird.

Hier wäre es wünschenswert und das ist auch meine Meinung, dass wir „unsere Bediensteten“ sprechen lassen und sie dazu auffordern, interaktiv tätig zu werden. Wer kann alles besser beurteilen, als jene, die an der Basis sind und alles hautnah miterleben.

Jeder Einzelne von euch hat sicher gute Ideen und Änderungswünsche, die wir vom GLB entgegennehmen, ausarbeiten und auflisten.

Eure Ideen und Änderungswünsche sollen eine solide Grundlage für eine Verhandlungsbasis bilden, die laufend anonymisiert dem Unternehmen und der Holding vorgelegt werden soll und die wir ebenfalls anonymisiert veröffentlichen. Gerne stellen wir diese „Highscoreliste“ auch der FSG zur Verfügung, damit sie durch euch und eure Anregungen bzw. Informationen bezüglich Verhandlungsthemen am Laufenden ist.



Am Ende steht dann eine Grundlage, mit der man etwas anfangen kann und dadurch das Personal 100% einbindet, was sicher VERBINDET.

**Schickt uns entweder:**

SMS: 0664/41 49 853

Mail: [glb-gemeinde@inode.at](mailto:glb-gemeinde@inode.at)

Post: GLB, Elterleinplatz 6/3 1170 Wien

Momentan sind wir geradedabei die eingegangenen Zuschriften zu sichten und zu ordnen. In der nächsten Ausgabe werden wir dann darüber berichten.

Euer einerdersweis

## Ein neuer Kandidat in Sim/Fav



Liebe Kollegen, meine langjährige Tätigkeit bei den Wiener Linien und die Geschehnisse rund um unseren Arbeitsplatz haben mich veranlaßt, etwas zu tun. Mit den Jahren kommt man erst darauf, dass nicht alles so läuft, wie es laufen soll.

Anfangs konzentriert man sich vor allem auf die Betriebsvorschriften, die aber mit der Zeit in Fleisch und Blut übergehen.

Irgendwann nach der Eingewöhnungsphase passiert dann der eine oder andere Fehler. Vielleicht ein Verkehrsunfall? Man hat das erste Mal so richtig Dienstliches zu erledigen. Irgendetwas passt mit der Dareck nicht oder so, und du kassierst deine erste Beanstandung. Du denkst dir: Hallo ich bin neu, gibt es hierfür kein Verständnis? Du wirst sehen - die Jahre vergehen seltsamerweise bei den Wiener Linien sehr schnell und du wächst mit den Aufgaben. Doch eines kann ich dir heute schon sagen, ein Dankeschön wirst du nie hören!

Die menschliche Komponente fehlt fast gänzlich!

Warum ich mich für eine Kandidatur beim GLB für FAV/SIMMERING entschieden habe, ist leicht erklärt.

Das Mittel der Wahl beim GLB ist immer vordergründig ein Gespräch. Entgegen vieler Aussagen der amtierenden FSG, versucht der GLB ständig, das Unternehmen auf Mißstände aufmerksam zu machen. Helfen Gespräche nicht und wird der GLB vor allem mit seinen Hinweisen abgewimmelt, wird geklagt.

Der Gedanke: „Die Hand, die einen nährt, beißt man nicht“, ist hier falsch. Würden wir so denken müssen, so würden wir nicht in einer Demokratie, sondern in einer Diktatur leben.

Du wirst mit der Zeit erfahren, dass man den Mitarbeiter Fakten nicht wissen lässt. Oftmals steckt eine simple Erklärung dahinter, die aber aus Gründen, die niemand kennt, wie ein Staatsgeheimnis gehütet wird.

Trotz meiner Dienstjahre ist mir die Freude am Fahrdienst nicht vergangen.

Immer wieder fällt die Aussage: „Na heit sans ma am Zaga gaungan.“

Lasst euch nicht von negativen Ereignissen leiten.

Lasst euch nicht hetzen! Versucht einmal, das Positive zu sehen und Ihr werdet erkennen, wie viele Fahrgäste “Danke“ sagen. Da sind auf jeden Fall viel mehr Danke drin, als Ihr von euren Vorgesetzten zu hören bekommt!

Wenn es ein Problem auf eurer Dienststelle gibt, so sucht jemanden, der euch zuhört. Sucht euch jemanden, der das Gesagte nicht eines Tages gegen euch verwendet. Ich kann euch nur sagen, der GLB ist so jemand! Wenn ihr reden wollt, geschieht das völlig anonym. Ist das Problem derart groß, dass man an die Geschäftsleitung herantreten muß, so habt keine Angst davor. Ihr entscheidet, wie die weiteren Schritte aussehen. Ihr werdet viele Jahre in diesem Unternehmen verbringen, wollt ihr da ernsthaft als Missverständener weitermachen?

Im Mai werden wieder Wahlen stattfinden und es liegt in eurer Hand (Stimme) ob es so wie gewohnt weiter geht oder ob sich etwas ändert.

Die Wahlen laufen völlig anonym ab und es braucht sich keiner für seine Wahlentscheidung zu entschuldigen! Ich möchte euch aber vor Augen halten, dass es nie von Vorteil sein kann, wenn Hauseigentümer zugleich Schlichtungsstelle ist.

Die Wiener Linien gehören als Holding zu 100% der Gemeinde Wien. Diese wiederum wird von der SPÖ geführt. Es kann daher nicht gut gehen, dass eine FSG auf der Dienststelle das Sagen hat, denn diese steht unter Parteizwang. Das bedeutet, dass sie die Interessen der Partei (Gemeinde) zu wahren hat. Mehr noch, ein Anzweifeln von Parteiinteressen stellt einen Parteiausschlussgrund dar!

In den letzten Jahren ging es nur bergab. Zum Beispiel DBV neu, Drei-Klassengesellschaft (Beamte, Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsbedienstete), verkürzte Wagenübernahmezeit und nicht zu vergessen, HASTUS.

Lasst euch bei der Wahl nicht ENTMÜNDIGEN, überlegt genau, wo Ihr das Kreuzerl macht!

POKERFACE

Winker



GLB Forum: [www.glb-gemeinde.at](http://www.glb-gemeinde.at)  
(oben rechts Forum Wr. Linien anklicken)



In unserem Forum kannst Du völlig anonym Deine Sorgen und Anregungen posten, viel Interessantes nachlesen und auch Fragen stellen.

## Sexuelle Belästigung

Wie in der letzten Winkerausgabe berichtet, erstattete der GLB in der gegenständlichen Angelegenheit Anzeige bei der Staatsanwaltschaft, danach reagierten auch die Wiener Linien und erstatteten ebenfalls Anzeige, und zwar gegen einen Obermeister der Wiener Linien .

Mittlerweile fanden die ersten Eivernahmen statt. Auf Verlangen des GLB wurde die betroffene Bedienstete nicht in der Direktion einvernommen, sondern beim Arzt ihres Vertrauens, und selbstverständlich im Beisein von Betriebsrat Roman Böhm-Raffay.

Mittlerweile fanden auch die Einvernahmen bei der Staatsanwaltschaft statt, auch hier wurde die Bedienstete vom GLB betreut.

Wir werden weiter laufend über den Fall und über das Verhalten der Wiener Linien in dieser Causa berichten!



Euer GLB-TEAM  
**W i n k e r**

---

## Liebe Kollegen von B6 - B63/Ost

Wir Ihr zwischenzeitlich alle wisst, habe ich mich entschlossen, nach 24 Jahren PV Tätigkeit für die FSG bei den nächsten Personalvertretungs-, Betriebsrats- und Gewerkschaftswahlen NICHT MEHR für diese Fraktion anzutreten.

Dieser Entschluss ist nicht von einem Moment auf den anderen erfolgt, sondern basiert vielmehr auf einer jahrelangen Überlegung und auf Grund vieler Beobachtungen und Erfahrungen.

Man kann das Vertrauen der Kollegen, das man mit dem Erreichen eines Mandates bekommt, auf viele Art und Weise vertreten, und auch die Gründe für eine Kandidatur mögen mitunter sehr unterschiedlich sein.

Mein Grundsatz in der Bedienstetenvertretung war und ist:

### **Voller Einsatz für euch, egal worum es geht**

Leider fehlt der FSG jegliches Sozial- und Demokratieverständnis, und so war ich gezwungen, mich neu zu orientieren, denn ich habe mein Mandat nicht dafür bekommen, um das Unternehmen zu vertreten, sondern all jene Kollegen, die mich gewählt haben.

Diese sitzen aber nicht in angenehmen Büros in Erdberg und bekommen Kaffee und Kuchen serviert, sondern sind Tag und Nacht, bei jeder Witterung, mit mir draußen auf den Baustellen unterwegs und müssen härteste Arbeit leisten.

Uneingeschränkte Unterstützung für meine Probleme fand ich beim GLB, hier hat das Wort „**Bediensteten-**

**vertretung**“ genau den Stellenwert, den ich mir vorstelle. Hier bekomme ich auch jede nur notwendige Hilfestellung, um mich für euch so einzusetzen, wie man es sich von einer sozial eingestellten und engagierten Personalvertretung erwartet – hier stehen eure Interessen ohne WENN und ABER stets an erster Stelle.



Die FSG nennt sich zwar „Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter“ - hat aber augenscheinlich keine Ahnung, was der Sinn des Wortes „sozialdemokratisch“ eigentlich bedeutet, und man kann davon ausgehen, dass Einige nicht einmal wissen, wie man es buchstabiert.

Offensichtlich beschränkt sich das soziale Gewissen dieser Fraktion meistens nur auf die Vorgesetzten und das Unternehmen.

Als GLB/PV und Betriebsrat werde ich im Interesse meiner Kollegen um eine gute und gedeihliche Zusammenarbeit mit unseren Vorgesetzten bemüht sein, dass verspreche ich!

Ihr habt jetzt erstmalig in der Geschichte der Bauleitung die Möglichkeit, am 6. und 7. Mai eine Opposition neben der FSG zu wählen.

**GLB** Gerhard Halvax **GLB**  
PV/B63 Ost – Mitarbeiter GLB



# Wer oder Was ist der GLB



Der GLB-Gemeinde ist eine Partei unabhängige Fraktion, einzig den Interessen der Mitglieder verpflichtet!

Wir fragen nicht nach deinem Parteibuch, nur dein Einsatz und deine Mitarbeit für die Bediensteten zählt!

Der GLB-Gemeinde ist ein behördlich genehmigter Verein und unterliegt seinen Vereinsstatuten.

## Kann ich frei arbeiten und meine Meinung äußern beim GLB-Gemeinde?

**Dienststellen:** Die Tätigkeit der GLB – PV/BR ist völlig unabhängig und wird in keiner Weise eingeschränkt – **Dienststellenautonomie!**

Die Tätigkeit der GLB – PV/BR werden vom GLB-Gemeinde-Büro koordiniert und logistisch und finanziell unterstützt.

**Listenreihungen Dienststelle:** Die Reihung der Mitglieder unterliegt der Eigenverantwortung der Dienststellen und seiner GLB-PV/BR

**Listenreihungen Hauptausschuss/PGA-/BR/Gewerkschaft/BR/ZBR/Zentral-Wienvorstand/Zentral-ausschuss und diverse Gremien:**

Diese Gremien werden in Absprache mit den einzelnen PV/BR in der Leitung getroffen.

Die Reihung wird nach dem Prinzip durchgeführt, dass grundsätzlich jeder Kandidat des GLB ein Mandat bekommen soll.

**Unterstützung der PV/BR:** Die Koordinierung erfolgt über unser Büro, hier werden Aussendungen gedruckt und organisatorische sowie finanzielle Unterstützung geregelt.

**Politische Tätigkeiten der PV/BR:** Der GLB unterliegt keiner politischen Partei, unsere Mitglieder können frei und unabhängig ihrer Tätigkeit nachgehen.

Politische Ambitionen der GLB-Mitarbeiter werden von der Fraktion nicht hinterfragt, solange sie mit den Statuten des GLB und den Interessen unserer Mitglieder vereinbar sind.

**Schutz des GLB PV/BR:** Der GLB gewährt allen GLB-Mitgliedern rechtliche Unterstützung, in Einklang mit den Statuten und den Gesetzen.

**Schulungen:** Der GLB-Gemeinde organisiert auf Wunsch dein Schulungsprogramm und führt einmal jährlich ein eigenes Seminar durch.

## Das kleine Wahl-ABC



### Was kann ich wo bewirken?

Die Wahlen stehen vor der Tür und viele Bedienstete fragen sich: „Warum gibt es so viele unterschiedliche Wahlen und Wahlzettel, und was kann ich in den einzelnen Bereichen mit meiner Stimme bewirken?“

Wir werden im folgenden Artikel versuchen, euch leicht und verständlich darauf Antwort zu geben.

Grundsätzlich muss unterschieden werden **zwischen Personalvertretungswahlen (PV) und Betriebsratswahlen (BR)**, wobei bei den Betriebsratswahlen alle Bediensteten der Wiener Linien wahlberechtigt sind, jedoch bei den PV-Wahlen nur die so genannten „Altbediensteten“ (Pragmatisierte, Vertragsbedienstete).

Beginnen wir bei den Personalvertretungswahlen, hier liegen den Bediensteten zwei Wahlzettel vor, der der Dienststelle und der Personalgruppe.

**Dienststellenwahl/Dienststellenausschuss** – Hier wählen die Altbediensteten ihre Vertretung auf der jeweiligen Dienststelle. Nach der Wahl wählen die gewählten Personalvertreter den Dienststellenobmann, diesen stellt meist die stimmenstärkste Fraktion, sollten jedoch mehrere Fraktionen auf der Dienststelle vertreten sein, so könnte auch eine Minderheitsfraktion den Obmann stellen, wenn er die meisten Stimmen erhält.

Der GLB steht bei den Dienststellenwahlen für faire und gleiche Bedingungen für alle Bediensteten, Urlaubsansuchen, freie Tageeinteilung, Versetzungen, Beanstandungen, usw. – diese Dinge haben offen und für alle Bediensteten nachvollziehbar behandelt zu werden, Freunderlwirtschaft und Fraktionspolitik hat hier nichts zu suchen!

Ein freigestellter Obmann muss den Bediensteten bei Problemen und Fragen auf der Dienststelle jederzeit mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Da die Personalvertretung und der Betriebsrat Kostenzuschüsse bei der Verpflegung der Bediensteten beschließen haben, muss der Obmann auch dafür sorgen, dass auch jeder Bedienstete auf seiner Dienststelle vergünstigtes Essen erhält.

**Der GLB steht für Mitbestimmung** – Offene Dienststellenausschüsse, wo jeder Bedienstete bei Bedarf selbst seine Wünsche und Beschwerden vortragen kann, sind eine wesentliche Forderung des GLB.

Die Mitbestimmung bei neuen Plänen und Dienstschichten sollte eine Selbstverständlichkeit sein und über diese

Dinge nicht über die Köpfe der Bediensteten hinweg entschieden werden!

**Personalgruppenausschuss PGA** – Hier können die Altbediensteten nach ihrem Tätigkeitsbereich (z.B. Personalgruppenausschuss-Fahrdienst) ihre Stimme abgeben.

Hier werden alle Themen besprochen und abgestimmt, die den gesamten Bereich des Fahrdienstes betreffen. (z.B. DBV-Neu, Serviceleistungen, Pausenregelungen, Vereinbarungen mit dem Unternehmen, die den jeweiligen Bereich betreffen, usw.)

Im Hauptausschuss, in der alle Fraktionen Anträge über alle Bereiche stellen können, werden diese in guter Tradition von der Mehrheitsfraktion FSG den jeweiligen Personalgruppenausschüssen zugewiesen und bekommen somit ein Begräbnis erster Klasse, da in allen Ausschüssen außer dem Fahrdienst nur die FSG vertreten ist und es somit weder eine Mitsprache, noch eine Kontrolle gibt!

Hier klagen immer wieder Kollegen vor allem aus den Bereichen Verwaltung, Werkstätte und Bauleitung, dass zu wenig für sie gemacht wird oder sie kaum etwas erfahren, hier liegt es an euch, dies bei der nächsten Wahl zu ändern!

**Hauptausschuss** – Der Hauptausschuss wird durch keine eigene Wahl, sondern aufgrund des Wahlergebnisses bestellt.

Der Hauptausschuss ist das höchste Gremium einer Hauptgruppe, viele Entscheidungen werden jedoch in die jeweiligen Personalgruppenausschüsse zugeteilt, da die FSG hier meist „unter sich“ ist und somit niemand stört oder lästig ist!

**Betriebsratswahlen BR** – Die Wahlkörper sind wieder nach Tätigkeitsbereichen (z.B. Betriebsrat - Fahrdienst) aufgeteilt.

Wählen kann den Betriebsrat jeder Bedienstete, also Kollektivvertragsbedienstete und Altbedienstete, die im gleichen Bereich tätig sind.

Der Betriebsrat wird in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen, schon jetzt werden immer mehr Entscheidungen von der PV-Ebene an den Betriebsrat delegiert. Im Betriebsrat – Fahrdienst konnte der GLB mit den anderen Fraktionen die FSG sehr oft unter massiven Druck setzen und viele Entscheidungen revidieren, oder

die FSG zu Nachverhandlungen im Interesse der Belegschaft zwingen (z.B. durch Unterschriftenaktion).

In den anderen BR-Bereichen sind jedoch die FSG – BR unter sich und keiner muss sich wundern, dass hier kaum etwas geschieht oder es wenig an Informationen für die Belegschaft gibt!

Der GLB tritt bei den nächsten Wahlen mit einer schlagkräftigen Gruppe aus den verschiedenen Werkstätten beim BR an und es liegt an euch, dieses Angebot anzunehmen.

Solltet Ihr den GLB bei den nächsten Wahlen für den Bereich Werkstätte euer Vertrauen geben, werden wir euch wie im Fahrdienst mit allen Informationen versorgen und uns tatkräftig für eure Interessen einsetzen!

**BR-Fahrdienst - die große Chance!** – Die Mehrheit der FSG im BR-Fahrdienst ist nicht mehr groß, es ist das Ziel des GLB, hier gemeinsam mit den anderen Fraktionen die Mehrheit zu brechen, um in Zukunft es zu verhindern, dass die FSG über alle Bedenken hinweg Entscheidungen zu Ungunsten unserer Fahrdiensteten, jedoch im Interesse des Unternehmens und ihrer Fraktion trifft!

Das derzeitige Hauptproblem ist, dass die FSG sich weigert, bei Verhandlungen mit der Unternehmensführung andere Fraktionen zuzuziehen und sie somit weiterhin im stillen Kämmerlein mit der Unternehmensführung verhandeln kann. Die anderen Fraktionen werden nur über das informiert, was die FSG will, und etwaige Geheimabsprachen werden natürlich nie bekannt!

**Zentralbetriebswahl ZBR** – Hier wählen nur die Betriebsräte aus allen Bereichen die ZBR und jede Stimme, die ihr einem GLB-Betriebsrat gebt, stärkt uns auch im ZBR.

### **Gewerkschaftswahlen -**

Hier fallen einerseits die sogenannten politischen Entscheidungen und natürlich auch die Lohnverhandlungen,

andererseits werden nach eurer Stimmenwahl auch die Gelder verteilt, die für die Oppositionsfraktionen so wichtig sind. Alle Bediensteten der Wiener Linien (Vertrags-, Pragmatisierte, Kollektivvertragsbedienstete) sind in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten organisiert.

Diese Wahlen werden meist von den Bediensteten nicht so ernst genommen, jedoch sind sie vor allem für die kleinen Fraktionen von elementarer Bedeutung, denn hier ist jede Stimme wichtig für die finanziellen Mittel, die man aufgrund der Mandate für die nächsten Jahre zugeteilt bekommt, damit man weiter arbeiten kann. Wahlberechtigt sind alle Gewerkschaftsmitglieder. Wer also seinen Frust damit ausdrückt, aus der Gewerkschaft auszutreten, kann dort auch nichts bewirken!! Viel besser ist es, **aktiv** bei Wahlen die Verhältnisse zu ändern.

Ob Arbeitsunterlagen, Betriebszeitungen, Büroräume, usw. all das entscheidet Ihr mit eurer Stimme, ob eine Fraktion noch in den nächsten Jahren in der Lage ist, ihre Arbeit fortzusetzen!

**Alle GLB-Gelder für unsere Bediensteten** – Ob diverse Aktionen auf den Dienststellen, Kalender, Weihnachtsgebäck, Homepage und unsere bei euch gern gelesene Betriebszeitung „Der Winker“ wird davon finanziert, alle unsere Mitarbeiter arbeiten jedoch ohne Lohn und in ihrer Freizeit, sonst wäre dies alles nicht möglich.

Eines unserer großen Projekte nach der Wahl ist, euch unseren „Winker“ wieder monatlich anzubieten, darum ist jede Stimme von euch für den GLB von großer Bedeutung und wir bitten euch um eure Unterstützung!

GLB-Personalvertreter und Betriebsräte sind **unabhängig und weisungsfrei**, sie unterliegen **keinem Fraktions- und Parteizwang**, verantwortlich sind sie einzig den Bediensteten auf ihren Dienststellen, in diesem Sinne wollen wir unsere Arbeit auch in den nächsten Jahren für euch fortsetzen!

## **Mitarbeiten beim GLB**

Der GLB sucht Mitarbeiter, die gerne in unserem engagierten und familiären Team mitarbeiten wollen. Der GLB ist eine parteiunabhängige Fraktion im ÖGB/GdG/AK und unsere Mitarbeiter können frei ihre Meinung äußern.

Wir sind einzig den Interessen unserer Bediensteten verpflichtet.

Bei Interesse melde Dich unter

**01/407 69 36** oder **0664/ 41 49 853**

oder sprich einen unsere GLB Betriebsräte/PV an,  
sie helfen Dir gerne weiter!

Wir freuen uns, Dich bald bei uns begrüßen zu dürfen

Dein GLB Team





## **Info Datenschutzvergehen Wiener Linien**

Wie schon des Öfteren berichtet, gibt es noch immer keine Entscheidung der Datenschutzkommission bezüglich des Datenschutzmissbrauchs im Bereich Krankendaten.

Im Herbst schaltete der GLB die Volksanwaltschaft ein, und wir wurden von der Datenschutzkommission darüber informiert, dass bis Spätherbst ein Bescheid ergehen werde.

Trotz erdrückender Beweise, die der GLB übermittelte, gibt es bis dato keine Entscheidung, es wird hier offensichtlich ein Urteil verschleppt.

Hier stellt sich die Frage: Wie unabhängig ist die Datenschutzkommission, und wurde in dieser Causa interveniert, um ein negatives Urteil möglichst lange zu verschleppen?

Der GLB informierte nun nochmals die Volksanwaltschaft über die offensichtliche Verschleppung der Causa mit der Bitte um Intervention!



Zusätzlich wurde nun auch Anzeige bei der Patienten-anwaltschaft erstattet, Akten und Zeugenaussagen wurden übergeben. Zusammenfassend fällt auf, dass die Datenschutzkommission sehr zurückhaltend agiert und auf Zeit spielt, ähnlich gelagerte Fälle in der Privatwirtschaft wurden rasch und kompromißlos aufgeklärt. Der GLB wird im Interesse der Bediensteten jedoch auf eine lückenlose Aufklärung bestehen - Krankendaten haben zum Schutz der Bediensteten nicht der Unternehmensführung zugänglich zu sein.

Euer Kollege  
Roman Böhm-Raffay GLB-Betriebsrat-Fahrdienst

---

**W i n k e r**

---

## **Bahnbau**

### **Antrag des fraktionsunabhängigen PV Gerhard Halvax an den BR Infra**



#### **Betrifft: Bezahlung - angesagter Schneedienst auf Extradienst**

Seit Jahren wird es so gehandhabt, dass angesagter Schneedienst (Sonntag + Feiertag) auf Extradienst, mit 200% im Schema 3P (Facharbeiter-17. Steiger), abgegolten wird.

Viele Altbedienstete bekleiden mittlerweile wesentlich höhere Dienstposten (Spezialfacharbeiter, selbstständige Monteure, Partieführer), und daher ist eine Bezahlung im Schema 3P nicht mehr zeitgemäß und muss daher angepasst werden.

Immerhin bekommen C-Beamte ihren Schneedienst auch nach ihrem Schema bezahlt.

KV-Bedienstete sind beim „angesagten Schneedienst“ noch wesentlich schlechter gestellt, was eine noch größere Ungerechtigkeit darstellt.

#### **Begründung:**

Schneedienst ist Schwerstarbeit, die unter widrigsten Umständen – von allen Kollegen – Altbediensteten und KV-Bediensteten - verrichtet wird.

Die Bezahlung für die Bediensteten in Schema I, III, sollen zukünftig nach Verwendungsgruppe 2 und mindestens im 17. Steiger abgegolten werden. KV-Bedienstete sollen diesbezüglich an die Altbediensteten angepasst werden, da sie dieselbe Arbeit verrichten.

Gerhard Halvax

Wien, 26. Jänner 2010

---

## Bahnbau

### KV Bedienstete – gleiche Arbeit im Nachtdienst, aber ungleicher Lohn!

Unsere KV-Bediensteten (V6 und V8) haben es wirklich **nicht leicht**: Sie verrichten die gleiche Arbeit wie die Altbediensteten, die Entlohnung ist aber ungleich geringfügiger. Bestes Beispiel: B6/B63 - KV-Bedienstete leisten im Nachtdienst die gleiche Arbeit wie Altbedienstete, ihre Entlohnung dafür spottet aber jeder Beschreibung und ist eine Schande für die Wiener Linien.

Der GLB ist der Meinung, dass KVler in V6 und V8 genauso bezahlt werden sollen wie Altbedienstete, je nach Verwendungsgruppe und nach „Steiger“.

#### **GLB fordert – Gleiche Arbeiter – Gleicher Lohn!**

Die FSG wurde darauf schon mehrmals hingewiesen, passiert ist aber nichts. Hier ist der FSG-ZBR Fileki gefordert, endlich Licht ans Ende des Tunnels zu bringen und zumindest eine adäquate Anpassung zu fordern.

Warum macht die FSG nichts dagegen, warum schaut sie bis jetzt tatenlos zu? Unsere KVler sind meist junge Männer mit Familien, die das Geld sicher dringend benötigen würden.

Vor den kommenden Wahlen dieser Bedienstetengruppe Honig ums Maul zu schmieren und dubiose Versprechungen zu tätigen, ist eine Sache, aktiv etwas zu tun, damit Missstände auch tatsächlich beseitigt werden, ist natürlich eine andere Sache – und die muss man auch wollen!

Und genau da muss man ansetzen!

Lieber Koll. Fileki, es wäre doch eine feine Sache, wenn Sie aufstehen, auf den Tisch hauen und sagen würden: „Jetzt ist Schluss, jetzt muss etwas getan werden!“ Dafür wurden Sie gewählt und dafür sind Sie auch freigestellt, um solche Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Jetzt stellt sich natürlich die Frage, warum es diese extremen Unterschiede überhaupt gibt. Wer hat das beschlossen? Wer hat dem zugestimmt? Fragen über Fragen!

Solange aber niemand etwas sagt und diese Dinge aufzeigt, solange wird sich auch nichts ändern.

Der GLB wird heuer erstmals in der Bauleitung kandidieren und wird als starke Opposition der FSG auf die Zehen treten, damit auch diese Ungerechtigkeiten endlich angegangen werden.

Wir werden in dieser Sache sicher nicht locker lassen und unser Möglichstes dazu beitragen, dass dieser eklatanten Ungleichbehandlung ein Ende gesetzt wird.

Ihr habt am 6. und 7. Mai die Möglichkeit, eine Oppositionsfraktion zu wählen.

Wir versprechen, der FSG auf die Finger zu schauen und sie daran zu erinnern, was alles zu tun ist. Bis jetzt hat das bei B6 noch niemand wirklich getan.  
Euer GLB-Team

### Hier der entsprechende Antrag an den BETRIEBSRAT - Infra!

**Antrag  
des fraktionsunabhängigen PV Gerhard Halvax  
an BR Infra**



**Betrifft:**

**B63 /B6 - KV Bedienstete – gleiche Arbeit im Nachtdienst, aber ungleicher Lohn!**

Unsere KV Bediensteten (V6 und V8) verrichten im Nachtdienst die gleiche Arbeit, die Entlohnung ist aber extrem geringfügiger.

Ich fordere hiermit den BR auf, diese Ungleichbehandlung zu beenden und auszuverhandeln, dass KV-Bedienstete in V6 und V8 genauso bezahlt werden wie Altbedienstete je nach Verwendungsgruppe und nach Steiger, und eine adäquate und akzeptable Anpassung für diese Bedienstetengruppe gefunden wird.

Gerhard Halvax  
Wien, 26. Jänner 2010

**Antrag  
des fraktionsunabhängigen PV Gerhard Halvax  
an den BR Infra**

**Betrifft:**

**B63/B6- KV Bedienstete – gleiche Arbeit im Nachtdienst, aber ungleicher Lohn**

Unsere KV Bediensteten (V6 und V8) verrichten im Nahtdienst die gleiche Arbeit wie Altbedienstete, die Entlohnung ist aber extrem geringfügiger.

Ich fordere hiermit den BR auf, diese Ungleichbehandlung zu beenden und auszuverhandeln, dass KV Bedienstete in V6 und V8 genau so bezahlt werden wie Altbedienstete, je nach Verwendungsgruppe und nach Steiger, und eine adäquate und akzeptable Anpassung für diese Bedienstetengruppe gefunden wird.

Gerhard Halvax  
Wien, 26. Jänner 2010

**W i n k e r**

---

**Bahnbau - sind C- und B-Beamte gleicher als gleich???**

Frei nach der bekannten Supermarktwerbung

**– JA NATÜRLICH!!!**



**Die bei der U-Bahn anfallenden Arbeiten werden nach V8 bezahlt, dies ergibt aber ein automatisches Minus von 2 Stunden, diese 2 Stunden MÜSSEN in der Freizeit eingebracht werden. Das betrifft KV-Bedienstete und jene Kollegen, die sich in Schema 1 und 3 befinden.**

**FSG-Zentralbetriebsrat Fileki setzte sich vorbildlich ein, leider jedoch nur für Vorgesetzte!**

Und jetzt kommt der Witz an der ganzen Sache: C-Beamte arbeiten auch in der U-Bahn, werden auch nach V8 bezahlt - haben aber keine Minusstunden!!! Anscheinend müssen immer nur die „Kleinen“ in den sauren Apfel beißen und der FSG-Zentralbetriebsrat Fileki findet diese Vorgangsweise anscheinend völlig in Ordnung, denn er hat noch nichts in dagegen unternommen!

**Seit Jahren wird im Bereich der Bauleitung von Seiten der FSG selbstherrlich agiert - Hand in Hand mit der Unternehmensführung und gegen die Interessen unserer Bediensteten.**

**FSG – Vertreter als Beschützer der kleinen Arbeiter gehören schon längst der Vergangenheit an, heute vertre-**

**ten sie ihre eigenen und - vor allem - die Interessen des Unternehmens!**

Es hat den Anschein, dass es zur Gewohnheit wird, dass KV-Bedienstete und die Schema I und III- Bediensteten ewig im Regen stehen gelassen werden, denn anders kann man sich diese Ungerechtigkeit kaum erklären, das ZBR Fileki immer zugunsten der C und B Beamten agiert! Gewählt wurde er aber von allen Bediensteten! Aber, aber Koll. Fileki - ein Schelm der sich jetzt Böses denkt!

Es wäre nur zu schön, wenn er auch einmal an die KV-Bediensteten und die Kollegen in Schema I und III denken würde, denn diese Kollegen, die die Mehrheit auf den Dienststellen darstellen, fallen Dank seines „Nichtstun“ immer wieder durch den Rost. Sind diese Bediensteten denn weniger wert, weil sie augenscheinlich so vernachlässigt werden? Oder haben C- und B-Beamte die stärkere Lobby?

Auch hier wieder ein großes DANKESCHÖN an Hrn. Fileki, weil er alle C- und B-Beamten so vorbildlich vertritt und all jene, die Tag für Tag bei jeder Wetterlage wirklich gute Arbeit leisten, durch die Finger schauen lässt!

**Auch hiermit, auf der nächsten Seite, der entsprechende Antrag an den BR - Infra!**

**Antrag  
des fraktionsunabhängigen PV Gerhard Halvax  
an BR Infra**

**Betrifft: Minusstunden bei anfallenden U-Bahn Arbeiten**

Die bei der U-Bahn anfallenden Arbeiten werden nach V8 bezahlt, dies ergibt aber ein automatisches Minus von 2 Stunden, diese 2 Stunden MÜSSEN in der Freizeit eingebracht werden. Dies betrifft KV-Bedienstete und jene die sich in Schema I und III befinden.

C-Bediensteten arbeiten auch in der U-Bahn, werden auch nach V8 bezahlt und haben jedoch keine Minusstunden.

Der GLB fordert eine Gleichstellung analog zu den C-Bediensteten. Die Kollegen verrichten die gleiche Arbeit wie die C-Bediensteten, hier bei Bediensteten in Schema I, III und KV Minusstunden zu berechnen stellt eine grobe Ungleichbehandlung dar. Hier eine Kostenrechnung zu Ungunsten der Kollegen in Schema I.II und KV aufzustellen ist ungerecht und muss sofort geändert vor.

Hiermit ist der BR aufgefordert, in dieser Sache geeignete Maßnahmen zu treffen!

Gerhard Halvax  
Wien, 26. Jänner 2010

**W i n k e r**

---

**Pauschalierte Überstunden Bahnbau - Lohnkürzung in Nacht- und Nebelaktion –  
Bedienstete werden von FSG vor vollendete Tatsachen gestellt!**

Seit mindestens 3 Jahrzehnten gibt es bei B63 pauschalierte Überstunden, die genauso lange ein wesentlicher Bestandteil des Gehaltes darstellen.

„Arbeiter“ bekamen 10 pauschalierte Überstunden und Partieführer 16.

Und nun passierte Folgendes: Im Februar 2009 wurde im Zuge der Zeiterfassung beschlossen, dass die pauschalierten Überstunden einzubringen sind.

So weit, so gut, jetzt aber wurde in einer Nacht- und Nebelaktion, ohne jegliche Vorankündigung, Dienststellenbesprechung oder gar den Personalvertreter/ Betriebsrat zu informieren, beschlossen, dass bei „Arbeitern“ 5 Überstunden und bei Partieführern 11 Überstunden künftig in einer Zulage erfasst werden und die Restlichen nicht mehr ausbezahlt und berücksichtigt werden.

Jahrelang waren diese Überstunden ein wesentlicher Bestandteil des Gehaltes („Gewohnheitsrecht“), und wenn man an die lächerlichen Anfangsgehälter denkt und daran wie „hoch“ diese heute sind, sind sie mehr als gerechtfertigt. Die FSG mit ihrem Zentralbetriebsrat Fileki an der Spitze hat anscheinend nur daneben gestanden, zugeschaut und zugestimmt! Wirklich eine reife Leistung, die negative Anerkennung verdient.

Diese paushalierten Überstunden sind mehr als gerechtfertigt, da die Kollegen bei jeder Witterung Tag und Nacht im Dienst sind und Schwerstarbeit leisten müssen. Wir reden da von Tunnelarbeiten in der U-Bahn (Schienen schleifen), Gleise verlegen usw...

Jetzt drängt sich einem die Frage auf, wie denn die 35 pauschalierten Überstunden von C III- und C IV-Bediensteten zukünftig verrechnet werden? Werden diesen KollegInnen auch 50% weggenommen oder betrifft das nur die „einfachen Arbeiter“ in Schema I und III?

Denn wenn das der Fall wäre, dann bedeutet diese Vorgangsweise eine massive Ungleichbehandlung - und es kann nicht sein, dass C Beamte bevorzugt werden würden.

Nichtsdestotrotz ein herzliches DANKESCHÖN an den wunderbaren FSG-Zentralbetriebsrat Fileki, der es tatsächlich zustande brachte und nichts dagegen unternahm, dass es ab 1.1 2010 nur mehr 5 pauschalierte Überstunden gibt. Genauso stellen wir uns die perfekte Personalvertretung vor!

Koll. Halvax stellte eine Anfrage an den HA der  
Wiener Linien/HG IV, ob auch C3, C4 und C5 Bedienstete von einer Kürzung der pauschalierten Überstunden  
betroffen sind – die Antwort von Koll. Bauer, FSG-Vorsitzender der HG IV,  
könnt ihr untenstehend nachlesen.

Lieber Kollege Halvax!

Grundsätzlich sind mit 1. Jänner 2010 alle pauschalierten Überstunden zu 50% in eine Personalzulage umgewandelt worden, die restlichen 50% müssen weiterhin als Überstunden geleistet werden und werden besoldungsmäßig als einzelverrechnete Überstunden abgegolten.

Somit ist für mich eine Verschlechterung nicht erkennbar, außer wenn man der Meinung ist, dass mehr Geld für weniger Zeit eine Verschlechterung darstellt!

Mit freundlichen Grüßen!  
Michael Bauer

**Lieber Koll. Bauer, der Grundgehalt war und ist sehr niedrig, und die pauschalierten Überstunden waren immer Bestandteil des Gehaltes. Jetzt zu sagen, dass die Kürzung keine Verschlechterung darstellt, kann nur als Hohn gegenüber den Altbediensteten gewertet werden.**

**Gerhard Halvax und das Team des GLB**

**Winker**

---

## Infoveranstaltung B63 Ost

Am 11. Jänner 2010 fand im Bereich B63 Ost (Bauleitung) eine Infoveranstaltung zum Thema Mobbing statt. Zusammenfassend kann gesagt werden, für die Wiener Linienführung ist die Welt in Ordnung, man habe korrekt reagiert - und wenn Bedienstete Probleme mit Vorgesetzten haben, könnten diese sich ja versetzen lassen.

Mobbing sei bei der Untersuchung der Wiener Linien nicht festgestellt worden und somit der Fall erledigt, auch von Seiten der Holding wurde ähnlich argumentiert

(siehe untenstehendes Antwortschreiben der Holding).

*Sehr geehrter Herr Böhm-Raffay!*

*Zunächst möchte ich mich für die von Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen in obiger Angelegenheit sehr herzlich bedanken. Nach den mir nunmehr vorliegenden Prüfergebnissen kann ich feststellen, dass seitens der Personalabteilung der Wr. Linien diese Thematik einer sehr eingehenden Untersuchung unterzogen wurde. Ebenso wurden die erforderlichen Schritte sachkonform in die Wege geleitet und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten breit kommuniziert. Ich bin daher der Auffassung, dass die Personalabteilung der Wr. Linien in der gegenständlichen Angelegenheit rasch und richtig agiert hat.*

*Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Erwin Blazek  
Obersenatsrat*

~~~~~  
**WIENER STADTWERKE Holding AG**  
**Vorstandsbereich Personal und Wiener Linien**  
**Personalwesen Human Resources**  
**Schottenring 30 - Ringturm - PF 163**  
**A-1011 Wien**



Personalvertreter Gerhard Halvax stellte bei der Veranstaltung fest, dass zum einen er die Ergebnisse der Ge-

schäftsführung bezweifle, und ob es Mobbing gegeben habe, werde ein vom GLB in Auftrag gegebenes, unab-

hängiges Gutachten erst feststellen.

Scharf kritisiert wurde von PV Gerhard Halvax, dass trotz erwiesenem Fehlverhalten von Vorgesetzten keine disziplinarischen Schritte gegen diese eingeleitet werden, statt dessen aber den betroffenen Bediensteten angetragen wurde, sich versetzen zu lassen.

Der GLB sieht die Vorgangsweise der Wiener Linien pragmatisch und hat auch nichts anderes erwartet, selbstverständlich ist nicht immer alles Mobbing, jedoch Fehlverhalten von Vorgesetzten schön zu reden und den

Opfern zu raten, sich versetzen zu lassen, das kann es wohl nicht sein.

Der GLB wird nun von einer der führenden Experten, Frau Dr. Karin Kalteis - Klinische und Gesundheitspsychologin Psychotherapeutin (Existenzanalyse) - ein Gutachten erstellen lassen und wird danach mit unserem Anwalt Dr. Scherbaum die notwendigen rechtlichen Schritte einleiten.

Gerhard Halvax  
PV B63 Ost

Roman Böhm-Raffay  
Vors. GLB/GdG

---

**W i n k e r**

---

## Elternteilzeit

Wieder einmal verschlafen - sowohl die FSG als auch die Wiener Linien die gesetzlich verankerte Elternteilzeit.

Für den Arbeitnehmer besteht daher ein gesetzlicher Anspruch auf Herabsetzung bzw. Änderung der Arbeitszeit. Es ist verwunderlich, dass es zu diesem Thema so viele Anfragen gibt. Zumal es dieses Gesetz schon seit 1. Juli 2004 gibt.

Anspruchsberechtigt bei Elternteilzeit sind Eltern, die mit einem Kind im gemeinsamen Haushalt leben oder die Obsorge für das Kind übernommen haben.

Um Anspruch auf Elternteilzeit zu haben, muß der/die Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre im Betrieb gearbeitet haben. Der andere Elternteil darf sich nicht in Karenz befinden.

Keinen Anspruch haben weiters: Lehrlinge,

Arbeitnehmer die weniger als drei Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind und

Arbeitnehmer die in einem Betrieb arbeiten, der weniger als 21 MitarbeiterInnen beschäftigt.

**Wie kann ich meinen Anspruch auf Elternteilzeit geltend machen?**

Spätestens 3 Monate vor der geplanten Inanspruchnahme der Elternteilzeit.

Die Bekanntgabe hat in schriftlicher Form zu erfolgen und muss den Beginn und das Ende der Elternteilzeit enthalten. Die Anzahl der Stunden pro Woche und den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann aber die Teilzeitwünsche geringfügig abändern, aber auch nur in schriftlicher Form.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch die vereinbarte Arbeitsteilzeit nur einmal abändern.

Mindestdauer der Elternteilzeit ist 3 Monate.

Elternteilzeit kann ab dem Ende des Wochengeldbezugs beansprucht werden (hier muß die Mitteilung an den Arbeitgeber schon spätestens 8 Wochen nach der Geburt erfolgen), und zwar bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes.

Weigert sich nun der Arbeitgeber oder kommt binnen 4 Wochen keine konkrete Zeitgestaltung zusammen, so kann der Arbeitnehmer kraft Gesetzes die Elternteilzeitbeschäftigung zu den vom Arbeitnehmer genannten Bedingungen antreten.

Der Arbeitgeber kann dann innerhalb von zwei Wochen das Arbeitsgericht anrufen und eventuell eine andere Zeit per Gerichtsbeschluss vereinbaren lassen. Läßt er diese zwei Wochen verstreichen, gelten die Termine, die der Arbeitnehmer bekannt gegeben hat.

Der Kündigungsschutz besteht ab der Bekanntgabe der geplanten Elternteilzeitbeschäftigung. Jedoch frühestens 4 Monate vor Antritt und endet spätestens 4 Wochen nach der Inanspruchnahme der Elternteilzeit.

Sollte eine Kündigung nach dieser Zeit dennoch ausgesprochen werden, kann man neben einer sozialen Widrigkeit auch noch ein verpöntes Motiv vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Entsprechende Formulare gibt es bei der AK!  
Weitere Auskünfte erteilt gerne ihr GLB.

Gerhard Eder  
Stv. Vors. GLB/GdG-KMSfB





# Rundum gut versorgt mit dem **| RUNDUM-SERVICE |** der VORSORGE

Die VORSORGE bietet Ihnen ein RUNDUM-SERVICE mit 18 Vorsorgeprodukten der Wiener Städtischen, die Ihren Bedarf in jeder Lebenssituation abdecken:



## Vorsorge und Pension

- VORSORGE KOMBI
- VORSORGE KINDERZUSATZ
- VORSORGE PENSION
- VORSORGE PRÄMIENPENSION
- VORSORGE BESTÄTTUNG
- VORSORGE EINMALERLAG
- § 3 GEHALTSUMWÄNDLUNG



## Familie und Gesundheit

- VORSORGE TÄGGELD
- VORSORGE SONDERKLASSE



## Wohnen

- VORSORGE HAUSHALT
- VORSORGE EIGENHEIM



## Auto und Mobilität

- VORSORGE KFZ-HAFTPFLICHT
- VORSORGE KFZ-KASO
- VORSORGE RECHTSSCHUTZ



## Freizeit und Reisen

- VORSORGE MULTI-UNFALLSCHUTZ
- VORSORGE MÄSTERCARD mit SOS-PAKET



## Beruf

- VORSORGE ORGAN- UND AMTSHAFTPFLICHT
- VORSORGE BERUFSHAFTPFLICHT und BERUFSRECHTSSCHUTZ

und übrigens wußten Sie, dass ...

- ... Sie als Gewerkschaftsmitglied zu allen Vorsorge-Produkten weitere spezielle Vorteile genießen?
- ... DIE VORSORGE 1954 von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten als Verein gegründet wurde?
- ... DIE VORSORGE mittlerweile das Vertrauen von mehr als 120.000 Mitgliedern genießt?

Ihr VORSORGE-Betreuer informiert Sie gerne.

## Offener Brief an den Vorsitzenden Michael Bauer vom 23.12.2009

Geschätzter Kollege Bauer,

zuviel der Ehre, aber trotzdem Danke, dass Du mir eine ganze Seite im Straßenbahner widmest.

Viele Fragen hast du darin aufgeworfen, die ich nicht unbeantwortet stehen lassen will. Hättest Du aufmerksam meine diversen Aussendungen gelesen, dann hätte sich diese erübrigt, weshalb ich mich, aufgrund verschiedener Tatsachen, nur einmal zu Wort gemeldet habe.

Die Hauptausschusssitzungen werden von der FSG-Mehrheit dominiert. Anträge dürfen zwar gestellt werden, diese werden zugewiesen oder erst gar nicht beantwortet – und wenn, dann ist die Legislaturperiode schon abgelaufen, sodass eine Beantwortung oder gar Behandlung nicht mehr möglich ist. Wie eine Abstimmung verläuft, kann sich jeder denken, dazu muss er kein Insider sein.

Ich bin nach wie vor der Überzeugung, dass nur das geschieht, was die FSG will - na net - und dass alles andere Verzögerungstaktik ist. Der direkte Weg, so hat es die Vergangenheit gezeigt, ist, zumindest für mich, der bessere und effektivste.

Passt nicht jedem, ist mir auch klar, ist aber so

Dass es viele, zu viele Vertrauenspersonen im Netz gibt, ist bekannt. Nur, was haben sie bisher getan, wenn es um ein heißes Eisen ging? Nichts. Das Opfer wurde einfach zum Täter gemacht. Ein einfacher, müheloser Weg. In den folgenden Monaten werden wir auch Details über einzelne Fälle, mit Zustimmung der Betroffenen bekannt geben.

Warum wenden sich Kolleginnen oder Kollegen nicht an eine Person aus diesem Kreis?, fragst Du.

Weil die Personen aus diesem Kreis nichts tun.

Ich nehme nur den großen Fall Rollenitz. Wer bitte hat da geholfen? Vom PV auf der Dienststelle, über die Dion bis hin ins Rathaus war keiner zuständig. Im Gegenteil - Ihr ALLE habt sogar noch bei den Gerichtsverhandlungen Öl ins Feuer gegossen. Getan aber habt ihr nichts für den Kollegen. Außer dass ein FSG-Funktionär kräftigst mitgemischt hat.

Dann gibt es eine Kollegin XXX, die hat sich auch an den Hatzl gewandt, schon vor Jahren, und wurde an

euch verwiesen, nur getan habt Ihr auch hier nichts.- Heute argumentiert Ihr abfällig:

„Warum kommt sie erst so spät?!“ Beweise gegen den beschuldigten Herrn gab es genug. Ich alleine habe einen dicken Ordner voll, auch die Firmenleitung wusste Bescheid, aber ein FSGler kann offensichtlich tun und lassen, was er will.

Da entfernt man lieber einen Arbeitnehmer mit an den Haaren herbeigezogenen Unterstellungen. Und wenn das auch nichts hilft, erfindet man schnell Fahrgastbeschwerden, die dann allerdings vor Gericht nicht vorgezeigt werden können. Eigenartig. Und da soll noch jemand vertrauen????????????????

Ich weiß schon, jetzt werdet Ihr wieder sagen, bei uns war niemand und somit steht Aussage gegen Aussage. Das Gericht beurteilt solche Aussagen aber in einem Gesamtbildnis. Obendrein ist es traurig, dass Bedienstete schon von der Gewerkschaftsvertretung eine schriftlich Bestätigung benötigen, nur um nachher nachweisen zu können, dass man miteinander gesprochen hat.

Und somit hast Du auch gleich die Antwort auf Deine Frage, was alles falsch gelaufen ist.

Einfach: Die KollegInnen haben kein Vertrauen mehr.

Und noch eines zum Abschluß: Wir wollten die FSG mit ins Boot nehmen, als es um Datenschutzverletzungen, sexuelle Übergriffe, etc., ging, das hat aber niemanden interessiert – „Für mich hat ein Mensch/Firma dann erst was getan und ist schuldig, wenn es das Gericht sagt“, war deine Aussage.

Bei so einer Einstellung darf es nicht verwundern, wenn Problemlösungen anderweitig gesucht und gefunden werden.

Ein friedliches Fest und vielleicht eine positive Zusammenarbeit wünscht

Gerhard Eder  
Stv. Vors. GLB/GdG





## So geht's zu bei V47 - Alles hat System

Viele Jahre hindurch hat der GLB kritisiert, mit welcher Sorglosigkeit P21 bei Beschwerden von Bediensteten agiert. Eine Personalabteilung müsste hinter ihren Bediensteten stehen, sie soll nicht, wie es in der Vergangenheit oft den Eindruck machte, Handlanger der FSG oder von Führungskräften sein, die ganz einfach mit dem Personal nichtklar kommen.

Wir sind uns bewusst, dass es immer eine Gratwanderung sein wird, wem man glauben soll, den Kunden, den Führungskräften oder den Bediensteten. Hier ist es wichtig, als ersten Schritt, anonyme Fahrgast - Beschwerden in dem Mistkübel verschwinden zu lassen, dann kann so etwas, was einem Stationswart passierte, der nur eine Meinungsverschiedenheit mit einem uns bekannten OM von 47 hatte, nicht passieren.

Sogleich beginnt eine Maschinerie anzuspringen die seinesgleichen sucht. Intrigiert hat nicht nur die Führungskraft, sondern auch noch andere Vorgesetzte die sich wahrscheinlich bei dem mächtigen OM einschleimen wollten und ungeprüft alles bestätigten. Mitbeteiligt waren aber auch Bedienstete der STAW. Dabei tat sich eine Kollegin A... besonders hervor.

Als alle die erfundenen Dienstverfehlungen nicht den gewünschten Erfolg brachten, legte man noch ein Schäuferl nach, man stellte den Kollegen als rabiast hin und versetzte ihn daraufhin in den Leichtdienst.

Auf Intervention der Vorgesetzten, verordnete ihn die Direktionsärztin – (ohne Befundierung) die Untersuchung durch einen Psychologen.

Dieser konnte beim besten Willen weder ein aggressives, noch irgendein anderes negatives Verhalten des Kollegen befunden.

Der Anwalt des Kollegen handelt sehr klug, indem er vorläufig keine rechtlichen Schritte setzte. Seinem Mandanten sagte er: „Dass alles schaut sehr nach Mobbing aus, und wenn die sie loswerden wollen, werden sie sehr bald die nächste Aktion starten.“

Recht hatte er, denn so war es dann auch.

Kaum vom Urlaub zurück teilte man ihm mit, dass eine Beschwerde gegen ihn vorliegt, er hat einem weiblichen Fahrgast die Erstversorgung verweigert und den Fahrgast beschimpft.

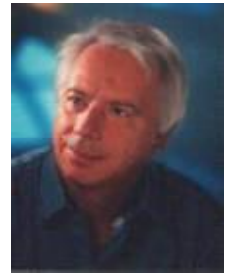
Alle Beteuerungen des Kollegen und die Hinweise, dass er sich zu diesem Zeitpunkt viele Stationen vom Vorfallesort entfernt aufgehalten hat und dies ein Kollege bezeugen konnte, das sowohl die Probedruckkarten als auch das Funkgerät die Nichtigkeit der Beschwerde beweisen können, wurden ignoriert.

Alle diese Beweise, die die Unschuld des Kollegen bestätigt hätten, interessierten niemandem. Nicht einmal P21 prüfte ordnungsgemäß die Vorwürfe. Der Kollege muss schuld sein, denn anders können wir ihn nicht gefügig machen.

Da versucht auf der einen Seite in Bediensteter der WILI seinen Dienst korrekt und genau nach Betriebsvorschrift durchzuführen und dann gibt es auf der anderen Seite Vorgesetzte von V47, darunter auch ein bekannter OM, die halt Arbeiten erfinden, die weder während der Ausbildung gelehrt, noch in der Betriebsvorschrift oder in den Schulungsunterlagen und auch nicht in Dienst – und Abteilungsaufträgen zu finden sind. Mit Recht weigert sich der Kollege diese Leistungen zu vollbringen. Jetzt stehen die Vorgesetzten schön dumm da. So was ist ihnen noch nie passiert, dass ein Stationswart ihnen die Stirne bietet. Ein wenig blamabel mag das schon gewesen sein, denn auch die Herrn Vorgesetzten finden nirgendwo eine Zeile, dass ein Stationswart diese Arbeiten zu verrichten hat. Die Rache folgt auf dem Fuß, und es werden Verfehlungen erfunden.

Hier der Brief des Rechtsanwaltes an die  
Wr. Stadtwerke

An die Magistratsdirektion Wien  
Personalstelle Wiener Stadtwerke  
Ressort Personalangelegenheiten  
Wiener Linien GmbH & Co KG  
Erdbergstraße 202 - PF 63  
1031 Wien  
Wien, am 3.8.2006  
Unser Zeichen: kn/rei



Betrifft: A.... J.....

Protokollzahl 18 I 298 12006

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wie Ihnen bekannt ist, vertrete ich Herrn xy rechts-  
freundlich.

Mein Mandant teilt mir mit, dass ihm von Seiten der Wiener Linien GmbH & Co KG zur Last gelegt wird, dass er am ... 2006 in der Station „Burggasse“ einem weiblichen Fahrgast Ihres Unternehmens die Erstversorgung verweigert haben soll und diese Person beschimpft haben soll.

Wie sich leicht aus dem Tagesjournal sowie aus den Probedruckkarten des Bezug habenden Tages ableiten lässt, war mein Mandant zum Zeitpunkt der Erkrankung des Fahrgastes nicht einmal in der Nähe des angeblichen Vorfalles.

Auch aus einer Stechfunkbestätigung mittels Handfunkgerät wäre es möglich gewesen, nachzuweisen, dass das meinem Mandanten vorgeworfene Verhalten von diesem nicht gesetzt worden ist. Ebenso hätte Herr

H....., der diensthabende Kollege von Herrn xy....., bestätigen können, dass sich mein Mandant nicht zu Schulden hat kommen lassen

Damit mein Mandant seinem Recht als Dienstnehmer, sich zu sämtlichen Vorwürfen konkret äußern zu können, nachkommen kann, ersuche ich Sie, mir den Bezug habenden, den gegenständlichen Vorfall betreffenden Akt in Kopie zuzusenden bzw. mir die Möglichkeit der Einsichtnahme zu geben, insbesondere in die offenbar diesem einliegende Anzeige des angeblich betroffenen Fahrgastes.

Weiters ersuche ich Sie, die ob angesprochenen Beweismittel durchzuführen, damit klargestellt ist, dass das Herrn xy.... zur Last gelegte Verhalten, von diesem nicht gesetzt worden sein kann.

Ich danke für Ihre Veranlassung und verbleibe  
mit vorzüglicher Hochachtung  
(Mag. Boris Knirsch)

Daraufhin wurde eine Mobbingklage eingereicht. Die AK nahm sich dieses Vorfalles an, und ließ ein Mobbinggutachten von Dr. Peter Hoffmann erstellen.

Hier das Gutachten:

Peter Hoffmann  
Klinischer Psychologe  
G e s u n d h e i t s p s y c h o l o g e

AK Wien

Abt. SP

Wien, 12.12.2006 Vorliegende Situation

Ab Mai 2005 kommt es zwischen Hr. XXX und seinem direkten Vorgesetzten zu einem dauerhaften Streit (siehe handschriftliches Protokoll) der sich auch im Jahr 2006 fortsetzt. Im Jahr 2006 kommt es zu drei schwerwiegenden Situationen für Hr. xx

1. Unterstellung eines Vorfalles (von wem genau?) bei dem er nachweislich gar nicht am Ort des Geschehens war. Zwar gibt es diesbezüglich einen Widerruf seitens der Magistratsdirektion aber keine Entschuldigung bzw. Abmahnung jener Person die diese Unterstellung initiiert hat; Es wäre diesbezüglich adäquate zivilrechtliche Tatbestand festzustellen.
2. Hr. xx wird auf Anweisung der Magistratsdirektion einem neurologisch/psychiatrischen Gutachten unterzogen. Dieser Vorgang ist als bewusster Diskriminierungs-Akt (durchaus ftersangewandte Mobbingstrategie) zu werten, da man genau wusste, dass Hr. xxxx keine nennenswerten psychischen Probleme aufzuweisen hatte (außer man versteht Widerspruch als psychisch kranke persönliche Eigenschaft). Damit erhoffte man sich offensichtlich einen Befund mit einer ICD 10 Diagnose.
3. Hr. xxx wurde vom Stationswart in den leichtdienst versetzt. Dies ist nicht nur mit einer Gehaltseinbuße verbunden, sondern auch mit einer Degradierung die das persönliche Ansehen von Hr. xxx gegenüber den anderen MitarbeiterInnen beschädigt. Alle drei Vorfälle sind durchaus als Versuch seitens des direkten Vorgesetzten zu werten. Hr. xxx aus der Dienstgruppe zu drängen.

1. Anhaltende Kritik an der Arbeitsweise des Mobbingopfers Über einen Zeitraum länger als 6 Monate (beginn Mai 2005 bis Mitte 2006);

2. Eine erkennbare Strategie mit dem Ziel eine Person aus seinem Arbeitsfeld (aus der Gruppe) zu drängen;

3. Eine Person als psychisch gestört hinzustellen;

4. Letztendlich der Erfolg der Mobbinghandlung: Versetzung in eine andere Dienstgruppe. Einige Fakten aus den mir zur Verfügung stehenden Unterlagen:

Die Stufenbeschreibungen in den Portfolios von 2005 weisen bereits darauf hin, dass man versuchte die Arbeit von Hr. Jxxx schlecht zu machen. In welchen er auf unterschiedlichen Ebenen kritisiert wird.

Dieser Eindruck wird im Schreiben des Magistrats der Stadt Wien (Personalstelle Wiener Stadtwerke, Ressort Personalangelegenheiten Wiener Linien) vom 14. August 20A6 bestätigt. Darin wird die Persönlichkeit und die Dienstverrichtung von Hr. xxx heftig kritisiert.

Auffallend sind die Merkmalportfolio:

PF Fahrdienst vom 31-12-2005 (27.A9.2005) o Sicherheitsdenken: 6: Zwischenbewertung: die Stelleninhaberin beachtet die facheinschlägigen Vorschriften im eigenen Arbeitsbereich und erkennt Gefahrenpotenziale auch außerhalb des eigenen Arbeitsbereiches und zeigt sie auf.

PF Fahrdienst vom 31-12-2005 (19.12.2005)

o Sicherheitsdenken: 3: Die Stelleninhaberin verstößt immer dann gegen die facheinschlägigen Vorschriften, wenn es der Arbeitserleichterung dient. Nach drei Monaten wird das Sicherheitsdenken drastisch kritisiert. Was ist vorgefallen? Gibt es dazu schriftliche Verweise bzw. Aktennotizen seitens der Vorgesetzten?

PF Fahrdienst vom 31-12-2A06 (22-10-2006) Sicherheitsdenken: 5: Die Stelleninhaberin beachtet die facheinschlägigen Vorschriften in ihrem eigenen Arbeitsbereich. Das Sicherheitsdenken scheint sich wieder verbessert zu haben, aber:

die Identifikation wird nun kritisiert:

PF Fahrdienst vom 31-12-2006 (22-10-2006)

Identifikation: 3: Die Arbeit hat in der Prioritätenskala der MitarbeiterInnen einen geringen Stellenwert. Ein über das eigene Arbeitsgebiet hinausgehendes Interesse kann nicht erwartet werden.

Nachdem offensichtlich das angeforderte GUTACHTEN nicht das (von den direkten Vorgesetzten) gewünschte Ergebnis brachte, musste nun ein anderer Kritikpunkt gefunden werden: Die Identifikation.

Anmerkung: Dass nach all den Querellen mit den direkten Vorgesetzten (die immerhin das Arbeitsklima und das Engagement von MitarbeiterInnen mitbestimmen) ein Engagement über das eigene Arbeitsgebiet hinaus abnimmt ist nur allzu verständlich. Weiters auffallend ist, daß Hr. xxxx im Juni 2006 ein Vorfall unterstellt wird, der in einem Schreiben vom 14. August 2006 von Oberamtsrat Widhalm widerrufen wird. Der Vorfall wird somit Hr. xxxx nicht zur Last gelegt. Entschuldigung seitens der Magistratsdirektion gibt es keine.

### **Das Gutachten:**

Im Gutachten von Hr. Dr. Salzmann vom 05.04.2006 wird klar festgestellt, daß Hr. xx rein neurologisch-psychiatrisch geeignet ist, jede durchschnittlich zumutbare Tätigkeit auszuführen.

Unter der Annahme, daß die Tätigkeit als Stationswart solchen Anforderungen entspricht, ist Betroffener auch als solcher

noch dienstfähig.

Dementsprechend lautet

PF Fahrdienst: 31 -12-2006 (22-10-2006)

Belastbarkeit:6: die StelleninhaberIn kann hohe Belastungen ohne Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsleistung verkraften. Selbst in Situationen mit außergewöhnlicher Belastung setzt die MitarbeiterIn klare Prioritäten und kann nötigenfalls ihre Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum steigern.

Identifikation: 3: siehe oben

Zusammenfassung:

Wie eingangs erwähnt ist eine Mobbinghandlung seitens der direkten Vorgesetzten durchaus gegeben.

Auf welchen arbeitsrechtlichen Tatbestand hin nun geklagt wird, ist abzuklären.

Also hier wurde schon sehr viel verbockt. Und völlig zu vermissen ist dabei die nötige Unparteilichkeit und Genauigkeit von P21. Hätten sie alle Fakten berücksichtigt,

dann wäre es zu so einer schändlichen Fürsorgepflichtsverletzung gar nicht gekommen.

Eine ganz eigene Rolle spielte da die AK und die Wiener Linien bzw. FSG der Wiener Linien. Nach dem Gutachten der AK, teilte man dem Kollegen plötzlich mit, dass die AK seine Rechtsvertretung, wie anfangs versprochen, nicht übernehmen wird.

Ich ziehe daraus meine Schlüsse. BR. Kollege Wessely war seinerzeit in der Rechtsabteilung der AK beschäftigt. Der beklagte OM ist ein naher Verwandter. Jeder kann sich nun seinen Teil denken.

Diese Vorgangsweise ist kein Einzelfall. In der nächsten und übernächsten Ausgabe zeigen wir ähnlich gelagerte Fälle und es ist ganz einfach zu sehen: Es steckt System dahinter.

Wir werden sehen, wie P21 und die Wiener Linien mit diesem Fall umgehen werden. Einvernahmen sind zu wenig, denn das Opfer gehört anständig entschädigt, die Verleumder bestraft und die Entschädigungskosten auferlegt.

Der GLB wird dementsprechende Disziplinaranzeigen gegen die VerleumderIN erstatten. Ebenso gegen die Verantwortlichen von P21.

Gerhard Eder

Stv. Vors. GLB/GdG

---

## W i n k e r

---

### Angekündigte Informationspolitik

Eine Zeit lang ist es her als man erkannte, dass Geheimniskrämerei, wie- was- wann -wo im Unternehmen passiert, in unserem „öffentlichen“ Unternehmen keinen Platz hat. Mitarbeiter, zumindest viele davon, interessieren sich wie es mit dem Unternehmen weitergeht.

Kurzfristig erschien sogar ein Lichtblick als man Infotafeln, Mitarbeiterewsletter und dergleichen installierte und so eine aktive Informationspolitik erwartet werden konnte. Schnell stellte sich aber heraus, dass bis auf wenige Propagandaberichte (Alles ist super, alles ist Rekord, alles wird noch besser) diese „News“ sich auf Gegendarstellungen und Gegenbetuerungen von berechtigten Misstandsanzeigen reduzierte und der Info-gehalt über die Firmenpolitik ins Nichtssagende beschränkt.

Dies ist sicher nicht im Sinne der durchgeführten Mitarbeiterbefragungen und anschließenden Workshops, die engagierte Mitarbeiter teilweise in der Freizeit absolvierten.



Es hat sich also in den letzten Jahren nicht gezeigt, dass Anregungen und Anstrengungen von Mitarbeitern ernst genommen werden, bzw. fehlt es offensichtlich am Engagement des Managements, eine bessere und notwendige Informationspolitik zu betreiben.

So viel man dieses vom „kleinen“ Mitarbeiter einfordert, muss man auch selbst als Vorbild danach trachten etwas mehr Anstrengung zu leisten.

Euer einerdersweiß

## Kollektivvertragsverhandlungen

In Aushängungen greift die Fraktion FSG den GLB an, weil von Seiten des GLB spekuliert wird, dass es bei diesen Nachverhandlungen auch zu Verschlechterungen kommen könnte.

Nun - die lieben Kollegen der FSG brauchen sich da nicht groß aufzuregen, denn die Vergangenheit hat uns gezeigt, wie sie mit Versprechen umgehen.

Einige Beispiele zur Erinnerung:

Die Ausgliederung muss sein, sonst werden wir ausschreiben müssen; die EU zwingt uns zur Ausgliederung (Nahverkehrsordnung)! - und als besonderen Höhepunkt: Es wird sich nichts ändern, usw.

Wie bei allen Verhandlungen werden die Oppositions-Fraktionen ausgeschlossen und nur mangelhaft informiert. Nun, bei einem solchen Umgang mit Versprechen brauchen sich die lieben FSGler nicht wundern, dass ihnen heute keiner mehr glaubt und eine gesunde Portion Misstrauen bei solchen Ankündigungen besteht.



Trotz einer nur mehr knappen Mehrheit im Betriebsrat-Fahrdienst agieren sie weiter selbstherrlich gegen die Interessen unserer Belegschaft!

In den letzten Jahren wurden in vielen Bereichen Zulaugen still und heimlich mit Zustimmung der FSG abgeschafft oder gekürzt. Wir vom GLB werden im Interesse unserer Be-diensteten da sicher nicht brave Opposition spielen und diesem Treiben tatenlos zusehen

**Letzte Meldung vor Redaktionsschluß:**

### **KV-Verhandlungen:**

**Werden bis AUGUST!!! unterbrochen, wahrscheinlich möchte die FSG keine schlechten Nachrichten vor Wahl, bezüglich KV-Abschluß bringen!**

Euer Kollege

Roman Böhm-Raffay

Vors.GLB/GdG-KMSfB

---

W i n k e r

---

## KPI - Kunde - Partner - Ich

Hat jemand vom „normalen“ Fahrpersonal diese KPI - Kunde - Partner - Ich, schon hinter sich? Interessanterweise wurde es groß angekündigt, auch viel gemunkelt, aber tatsächlich kaum jemand eingeladen. Nach zahlreichen Anfragen habe ich mir erlaubt, eine Email zu senden, um Genaueres zu erfahren. LEIDER, wie schon gewohnt und vermutet, meldet sich nach mehrmaligen Versuchen der Kontaktaufnahme NIEMAND. Es ist wie mit E-mails an den FSG Betriebsrat. NICHTS. Stille, Schweigen, ICHBINNICHTDA,.....

sehr traurig.....

Nach nun mehr als 2 Jahren!!!, und nachdem noch immer der Grossteil der Mitarbeiter diese „Schulung“ nicht beenden durfte, darf man fragen, welchen Sinn eigent-

lich die Ankündigungen von „Verbesserungen, Schulungen, Mitarbeiterwertschätzung, usw usw“ haben, wenn Projekte nicht beendet werden. Hatte da wieder irgendjemand eine „Idee“ - die dann wieder von jemand anderen „vergessen“ wurde. Dieses, sowie unzählige andere Beispiele lassen die Richtungslosigkeit einer bestimmten Managementebene erkennen.

Würde man im eigentlichen Kerngeschäft (Fahrdienst) genauso agieren, wäre ein ordnungsgemäßer Betrieb gar nicht mehr möglich. In diesem Sinne erwarte ich auch als Beitrag der „Mitarbeiterwertschätzung“ Projekte, die angekündigt und teilweise begonnen wurden, auch fortzusetzen.

einerdersweiß

---

W i n k e r

---

Der GLB hat am 26.1.2010 in einer gemeinsamen Sitzung beschlossen, bis zum März keine Disziplinaranzeigen zu erstatten. Wir wollen den ersten Schritt, im Vertrauen zu den Versprechen von P21, dass sich einiges ändern wird, tun. Wir werden ganz genau beobachten was mit den Opfern geschieht und was mit den „Tätern“. Wir werden aber auch kritisch weiter berichten wie man in der Vergangenheit mir AN der WILI umgesprungen ist.

## Mobbingstelle bei den Wiener Linien

Ich begrüße diese neugeschaffene „Mobbingstelle“ bei den Wiener Linien, sollte es sich tatsächlich um eine ehrliche, hilfreiche und vorallem parteilose Anlaufstelle für Mobbing-Opfer sein. Alleine hier fehlt mir der Glaube. Vielmehr befürchte ich, dass es sich hier wiederum nur um eine Makulatur handelt. Es ist reine Kosmetik kurz vor der Wien Wahl, die die Wiener SPÖ heuer noch zu gewinnen haben.

Eigenartiger Weise stellen sich jetzt Bedienstete bei den Wiener Linien als Mobbingexperten ins Rampenlicht, obwohl sie selbst jahrelang am Mobbing daran beteiligt waren und nichts dagegen unternommen haben. Einige dieser heuchlerischen Experten waren sogar in der Causa des Kollegen Roland Rollenitz beteiligt.

Mitarbeiter die in einem demokratischen Betrieb anstandslos ihre Arbeit verrichten, bedarf es normalerweise zu keiner solchen Einrichtung. Der Arbeitgeber ist schon vom Gesetzes wegen dazu verpflichtet, hier seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Nicht so bei den Wiener Linien.

Hier werden Mobbing-Opfer eingeschüchtert und unter Druck gesetzt, ja sogar Drohungen ausgesprochen. Wenn das alles nichts hilft, dann folgt anschließend die Kündigung.



So auch im Fall des Kollegen Roland Rollenitz, dass sogar von mehreren unabhängigen Gerichten festgestellt und schriftlich festgehalten wurde. Kollege Rollenitz: „Das Arbeits- u. Sozialgericht ist die Lebensversicherung für die zu unrecht gekündigten Mobbing-Opfern.“

Würde die SPÖ nahe Geschäftsführung ihre Dienstvorschriften und die Gesetze ordnungsgemäß einhalten und diese auch befolgen, so gebe es solche Zustände nicht. Diese sogenannten Experten die sich jetzt als Gutmenschen darstellen, wollen so von ihren eigenen Misständen aus der Vergangenheit ablenken.

Bezüglich, der neuen Mobbingstelle habe wir vom GLB eher große Zweifel und glauben auch nicht wirklich daran, dass sich hier jetzt auf einmal etwas zum Guten ändern soll. Große Hoffnung auf Besserung sollte man sich hier nicht erwarten. Bis heute wurde keinem einzigen Mobbingopfer bei den Wiener Linien in irgendeine Art u. Weise geholfen oder unterstützt.

Um hier tatsächlich bei den Wiener Linien gegen das Mobbing und gegen die Diskriminierung vorzugehen, sollten Personen damit beauftragt werden, die keiner Partei angehören. Diese müssen parteilos und unabhängig sein! Nur so, kann ein schonungsloses vorgehen gegenüber den Tätern gewährleistet sein, so Kollege Rollenitz.

Fakt ist, dass gegen die Machenschaften dieser Herrschaften bei den Wiener Linien letztendlich nur ein schonungsloses Aufzeigen hilft und eine massive Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet sein muss.

Wir vom GLB sind ebenfalls dieser Meinung und können uns nur an den sehr mutigen Kollegen Roland Rollenitz anschließen. Zahlreichen Mobbingopfern haben wir schon geholfen und unterstützt. Aus Erfahrungen, können wir vom GLB berichten, dass es immer wieder bestimmte Personen sind die am Mobbing oder an einer Kündigung eines Kollegen beteiligt waren.

Auch die dominierende FSG Personalvertretung die am Mobbing seit Jahren beteiligt ist und den Opfern das Leben im Betrieb zur Hölle machen, sollen ebenfalls in Zukunft als Ansprechpartner für Mobbing-Opfer sein. Hier auch noch Täter als Ansprechpartner zu nominieren, bringt das Fass zum überlaufen, meinen wir vom GLB. Kollege Rollenitz: „Für Mobbing Betroffene ist dies ein blanker Hohn, es ist eine absolute Katastrophe und ist ein „no go“ als Opfer zum Täter zu gehen und ihn, um Hilfe zu bitten. Solche Ansprechpartner müssen abgelehnt und können mit Sicherheit nicht ernst genommen werden.“

Diese Vorgehensweise lässt eher daraus schließen, dass es sich hier bei den Verantwortlichen in der Direktion um Realitätsverweigerer handelt, die offensichtlich es noch immer nicht begreifen oder überhaupt kein Interesse haben, hier endlich gegen das Mobbing und gegen die Diskriminierung vorzugehen. Ob sich jetzt wirklich in Zukunft mit dieser neugeschaffenen Mobbingstelle bei den Wiener Linien etwas verbessert, werden wir vom GLB genau beobachten und Euch liebe Kolleginnen und Kollegen, weiterhin berichten.

Gerhard Eder Stv. Vors. GLB-GdG

## Große China-Reise vom 10. bis 24. September 2010

Preis pro Person: € 2.450,—      Einbettzimmerzuschlag: € 390,—

Visum (ab 5 Personen): € 35,—

**Rabatte für alle Stammkunden - 60 € zusätzlich Frühbucher – 40 €**

Verpflegung: Vollpension beginnend mit dem Abendessen am 2. Tag und endend mit dem Frühstück am 14. Tag

Erleben Sie die weltberühmten Höhepunkte Chinas: die große Mauer und die Verbotene Stadt in Peking, die lieblichen Landschaften um Guilin und die atemberaubende Megacity Shanghai – aber auch das unentdeckte China in den Wudang Bergen, wo Sie in der Schule eines taoistischen Meisters Qi Gong üben. Wanderungen, eine Schifffahrt und eine leichte Radtour runden Ihre Reise ab.

**Route:** Flug mit „Emirates“ nach **Peking** (Besichtigung: Sommerpalast, Ming-Gräber; Mauer, verb. Stadt, usw.) – Fahrt nach **Shiyan** (Besichtigung: Wudang Shan, dem heiligen Berg der Taoisten, Prinzenklosters, Palast der höchsten Harmonie, Palast der Purpurwolke) – Fahrt nach **Wuhan** (Besichtigung des Pavillons des gelben Kranichs, usw.) Schifffahrt auf dem Li Fluss, usw.) - Flug nach **Guilin in Südchina** (Schifffahrt auf dem Li Fluss und div. Aktivitäten wie Radtour, Wanderungen.) - Flug nach Shanghai (großes Besichtigungsprogramm).

### **GLB-Reisen Spezialangebote**

#### Papua Neu Guinea

Abflug Freitag – Termin frei wählbar – Preis auf Anfrage - 23 Tage Reise zu den Ureinwohnern sog. „Insekten-Menschen“, die vor wenigen Jahren noch ihre Feinde aßen.

Reiseroute: Flug Emirates – Port – Manila - Port Moresby - . Loloata Flug Chimbu -- Flug Madang - Flug von Madang nach Wewak - Pagwi - Ambunti - Sepik



#### Taiwan

Abflüge: Jänner 2010: 01, 15, 29 - Februar 2010: 12, 26 -März 2010: 12, 26

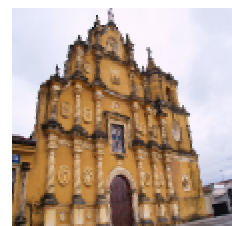
Preis pro Person: € 2299,— Einzelzimmerzuschlag: € 585,-

Unterbringung Luxusklasse (möglich auch günstigere Unterbringung)

(Grand Hyatt\*\*\*\*\*, Hotel The Lalu\*\*\*\*\*, Royal Chihpen\*\*\*\*\*)



**Programm:** Flug Taipei-Nantou – Tainan - Foguanshan Kloster - Chihpen – Siaoyeliou - Taroko Gorge Gateway - Chingshui - Stadtrundfahrt durch Taipei  
Reiseführung deutschsprachig!



#### Nicaragua

Osterreise von 27. März bis 5. April 2010

deutschsprachig **Preis pro Person: € 950—**      Einbettzimmerzuschlag: € 199,—

**Anreise mit American Airlines ab € 836,- zzgl. Flughafengebühren € 128,-**

**Anreise mit Delta ab € 808,- zzgl. Flughafengebühren € 307,-**

**Programm** -Nicaragua - Hauptstadt Managua – Granada - Via Crucis Acuatico - Vulkan Masaya - Hacienda de Cafe im Hochland von Matagalpa - San Rafael del Norte - Strassen der Indigenas - Geschichte und Kultur in Leon.

Ausführliche Reiseinfos und Beschreibungen der Reise senden wir auf Wunsch ab Mitte Juni euch zu!

Bei allen Reisen Anfragen/Anmeldungen direkt bei Betriebsrat Böhm-Raffay

Tel. 0664 15 17 922 / Mail: [roman.boehm-raffay@chello.at](mailto:roman.boehm-raffay@chello.at)

oder GLB-Büro 1170 Wien Elterleinplatz 6 Tel. 407 69

---

Unsere GLB-Mitarbeiter bei den Wiener Linien

Gürtel

B63/Ost



Ivancsics Joachim  
Straßenbahnfahrer



Petrovic Mihailo  
Straßenbahnfahrer



Rathauscher Richard  
Straßenbahnfahrer



Hideghety Friedrich  
Straßenbahnfahrer



Gerhard Halvax

Hernals



Makuljevic Dragan  
Werkstatt i.R.



Franke Rene  
Werkstatt

Rudolfsheim

satierisch betrachtet



Das reale Team wird im März vorgestellt

Speising



Koudelka Heinz  
Straßenbahnfahrer



Böhm-Raffay Roman  
Straßenbahnfahrer



Löwenstein Fini  
Straßenbahnfahrerin



Westermeier Wolfgang  
Straßenbahnfahrer



Rieger Herbert  
Straßenbahnfahrer

Fav/Sim

VBB

Mitarbeiter



Blauensteiner Karl  
Werkstatt



Deuschlinger-  
Josef  
Werkstatt



Harrer Eva



Andorfer Jana



Eder Gerhard  
Stellv. Vorsitzender

Impressum:

Redaktion: Roman Böhm-Raffay, Doris Grössinger, Eva Harrer, Gerhard Eder, Heinrich Koudelka, Gerhard Halvax

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: Roman Böhm-Raffay, Gerhard Halvax, Eva Harrer, Heinrich Koudelka, Gerhard Eder, Mihailo Petrovic, Fridrich Hideghety, sowie das ganze Team des GLB

Fotos: GLB-Archiv

Herausgeber und Verleger: Fraktion GLB-Gemeindebedienstete

Grafik, Satz u. Layout: Doris Grössinger; Druck: Eigendruck

Redaktionsadresse: GLB-Gemeindebedienstete, Redaktion "Der Winker", Wien 17., Elterleinplatz 6

Mail: [glb-gemeinde@inode.at](mailto:glb-gemeinde@inode.at), Internetadresse: [glb-gemeinde.at](http://glb-gemeinde.at), Tel: 01 407 69 36

Bestellungen: Schriftlich an den GLB-Gemeindebedienstete. Für unverlangt eingegangene Manuskripte und Fotos wird keine Haftung übernommen. Namentlich gezeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion oder des GLB übereinstimmen.

Das Redaktions- und Graphikteam arbeitet ehrenamtlich, Druck und Versand kosten jedoch Geld. Spenden sind willkommen!

Bankverbindung: BAWAG BLZ: 14000; Kontonummer: 01710003595

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 20.1.2010, Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 28.2.2010