

Bericht aus Betriebsrat und Hauptausschuß



→ mehr dazu auf Seite 2

GLB deckt auf

→ Nachzulesen auf Seite 6



Fahrsitze - Anzeige beim Verkehrsarbeitsinspektorat

→ auf Seite 7

V41-Funkstreife - Konflikte und demotivierte Mitarbeiter



→ auf Seite 9

Hilfe - der Dienstgeber fordert Schadenswiedergutmachung

→ auf Seite 12

Mobbing kann jeden treffen - Artikel aus Teamgeist

→ auf Seite 13



Manipulation auf ganz besondere Art

→ auf Seite 19



Fahrsitze: Der GLB kritisierte die vor allem die beim ULF gängige Praxis, dass bei defekten Sitzen diese wochenlang nicht repariert bzw. getauscht werden.

Der GLB forderte im Betriebsrat, dies dem Dienstgeber unmissverständlich klar zu stellen und übergab eine Liste von Zügen, deren Sitze defekt sind.

Es wurde zugesagt, Gespräche mit dem Dienstgeber zu führen und die Dienststellen zu informieren.

Nun, Wochen später muß festgestellt werden, daß die Situation unverändert ist, daher hat Betriebsrat Böhm-Raffay das Verkehrsarbeitsinspektorat informiert und Anzeige erstattet (siehe Artikel)

Alkoholtests: Diese dürfen ausnahmslos nur mehr im Betriebsgebäuden stattfinden.

Pensionierung: Kollege Karl Kaiser ging in den Ruhestand, den Vorsitz in BR-Fahrdienst übernahm Kurt Wessely, im Zentralbetriebsrat übernahm Michel Bauer den Vorsitz.

Aberkennung der Freistellung eines ehemaligem KIV Mitarbeiters:

Liebe KollegInnen, hier ist eine kurze Erklärung notwendig:

BR/PV und Gewerkschafter können aufgrund verschiedenster gesetzlicher Regelungen freigestellt werden.

Beispielsweise ist im Arbeitsverfassungsgesetz gesetzlich geregelt, wie viele Betriebsräte freizustellen sind,

dies ist von der Anzahl der Arbeitnehmer abhängig, eine ähnliche Regelung gibt es auch für den Bereich Personalvertretung.

Kollege Kollmann wurde aufgrund des gesamten Wahlergebnisses der Fraktion KIV in Wien freigestellt, diese Entscheidung wurde von der Fraktion KIV intern entschieden, sie hätte auch stattdessen einen KIV – Mitarbeiter aus einer anderen Hauptgruppe freistellen können.

Nach dem Ausschluß von Karl Kollmann und seiner Mitarbeiter beanspruchte die Landesgruppe KIV-Wien diese Freistellung wieder für ihre Fraktion, dieser Anspruch ist legitim!

Diese Meinung teilten auch alle anderen Fraktionen, Kollege Kollmann jedoch fand dies ungerecht und nicht in Ordnung und bestand auf sein Recht, der Beschluss fiel jedoch einstimmig.

Die für die Tätigkeit eines BR/PV notwendigen Freistellungen sind davon selbstverständlich nicht betroffen!

Anzumerken wäre noch, dass die Fraktion FSG im BR-Fahrdienst und im PV alle Freistellungen für sich reklamiert, wobei sie z.B. im BR-Fahrdienst nur mehr knapp die Mehrheit hat - dies nennt man gelebte Demokratie!!!!!!



Eure



Betriebsräte

Mobbing auch bei B63/Nord?

Seit Oktober läuft eine Ausichtsbeschwerde über den dort ansässigen Obermeister.
(Es gilt die Unschuldsvormutung)

Der Kollege von B63/Nord wird von unserem RA Dr. Oliver Scherbaum vertreten, da der Verdacht auf Mobbing nicht auszuschließen ist.

Offener Brief an die Geschäftsführung der Wiener Linien

Mit Bedauern hat der GLB zur Kenntnis genommen, dass von Seiten der Wiener Linien nun extern Mitarbeiter für den Bereich Vbb aufgenommen werden.

Längere Lebensarbeitszeiten bedeuten in Zukunft, dass immer mehr Arbeitnehmer mit über 60 Jahren noch im Arbeitsprozess sein werden.

Für den Bereich der Wiener Linien und im speziellen für den Fahrdienst gibt es weder Angebote, noch Überlegungen von Seiten der Unternehmens-



Während viele deutsche Verkehrsunternehmen sich der Problematik und sozialen Verantwortung bewusst sind, wird bei den Wiener Linien dieses Problem mehr oder weniger verdrängt oder nicht zur Kenntnis genommen.

Die GLB Betriebsräte und Personalvertreter sehen in der Aufnahme externer Mitarbeiter eine völlig falsche Unternehmenspolitik und fordern die Geschäftsführung auf, die Ressourcen vorhandener Mitarbeiter zu verwenden.

Im Bereich Fahrbetrieb gibt es viele Bedienstete, die Jahrzehnte in diesem Bereich tätig waren - der GLB sieht in diesen Mitarbeitern eine wertvolle Betriebsressource, da diese Kollegen neben einer perfekten Streckenkenntnis auch über jahrelange Erfahrung im Kundenkontakt verfügen.



Die GLB Betriebsräte und Personalvertreter fordern die Geschäftsführung dazu auf, bevorzugt ihren älteren Fahrbediensteten Zugang zu anderen Bereichen zu ermöglichen und damit altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

Im Interesse aller älteren Mitarbeiter fordert der GLB, die Aufnahme externer Mitarbeiter zu beenden und somit älteren Bediensteten eine Chance zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrungen auch in anderen Bereichen des Unternehmens zu können.

Roman Böhm-Raffay
Vorsitzender GLB-Gemeindebedienstete

W i n k e r

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 Laufen 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

Post: GLB, Elterleinplatz 6/3 1170 Wien

In diesem Sinne, hofft aufrecht viele Zuschriften

euer einerdersweis

Wählen gehen oder nicht? Immer diese Entscheidungen.... Als ob das Leben nicht auch so schon kompliziert genug wäre!

Wieder sind 4 Jahre „Alleinherrschaft“ der FSG vergangen. Und wieder könntet ihr eine Wende hervorrufen und bewirken.

Der GLB kann nur so stark sein, wie es eure Stimme ist, denn nur ein stärkerer GLB ist in der Lage, Veränderungen zum Besseren zu erarbeiten und zu bewirken. Eine starke Opposition - und ganz speziell ein stärkerer GLB - wäre aber das absolute Schreckensszenario der FSG.

So ganz nach dem Motto: „Opposition?? Brauchen wir nicht und haben wir nie gemocht, die konnte doch nie was anderes machen als verhindern oder blockieren. Unsere Alleinherrschaft bringt doch nur Vorteile für alle. Erstens gibt es eine beruhigende stabile Mehrheit in den Gremien und Ausschüssen, damit kann man ständig und mit Leichtigkeit alle Querulanten und Nörgler überstimmen und zweitens sind wir logischerweise sowieso die Besten.“

Undemokratisch? Wie bitte? Aber wieso denn? Wenn etwas mit über 90% Zustimmung gemacht wird! Demokratischer geht's doch gar nicht!

Als Prämisse gilt das kleinste gemeinsame Vielfache: ein bissi für den Fortschritt – gegen den Weltkrieg und den Rest entscheidet sowieso das Unternehmen. Basta!

Wollt ihr das wirklich?

Eine stärkere Opposition wäre ein enormer Vorteil, da die FSG dann keine Unternehmens- und Parteihörigkeit innerhalb der Dienstnehmervvertretung mehr an den Tag legen kann. Bis jetzt wird den „anderen“ Betriebsräten die Teilnahme bei wichtigen Verhandlungen verweigert. Ob uns jetzt etwas verheimlicht wird oder unliebsame Zeugen nicht erwünscht sind, darüber kann man nur spekulieren. Die „DBV-Neu“ hat die FSG mit dem Unternehmen ausverhandelt. Der GLB und andere Fraktionen haben versucht, vieles davon zu verhindern, aber ohne in den dafür wichtigen Gremien vertreten zu sein, gestaltet sich so ein Unterfangen sehr schwierig. Das könnt ihr aber jetzt ändern!!!

Am 6. und 7. Mai 2010 finden innerhalb des Gemeindedienstes wieder einmal Personalvertretungs-, Betriebsrats- und Gewerkschaftswahlen statt. Für die Opposi-

tionsfraktionen ist das alle 4 Jahre die ultimative Nagelprobe.

Unserem Team sind die wahren Aufgaben einer Personalvertretung ernsthaft bewusst. Das haben wir auch in den letzten 4 Jahren immer wieder bewiesen und auch durchgezogen, obwohl wir ständig mit Einschüchterungsversuchen und Klagsandrohungen konfrontiert sind.

Wir wurden der Lügen bezichtigt, und als Tatsachen auf den Tisch lagen, wurde nichts zurückgenommen und alles totgeschwiegen.

Wahlkämpfe sind im allgemeinen nicht unbedingt eine angenehme Sache, da mit allen nur erdenklichen Mitteln von der Mehrheit verhindert wird, dass oppositionelle Fraktionen Fuß fassen können. Die Taktiken, die dann angewendet werden, lassen uns jedes Mal staunend den Kopf schütteln. Erschreckend ist, dass, wenn die Einschüchterungsversuche gegen kandidierende Personalvertreter/BR nicht greifen, ganze Dienststellen mit obskuren, dubiosen und unterschweligen Drohungen manipuliert werden, hier wird mit der Angst der Bediensteten grober Unfug betrieben. Zimmerlich sind sie da nicht, unsere Freunde von der FSG.

Bei der letzten Wahl wurden Bedienstete darauf hingewiesen, dass, wenn sie den GLB wählen, Überstunden gestrichen werden, man nie weiß, ob man seinen Wunsch – Urlaubstermin bekommt, schlechte Dienste ausfaßt, usw... - einfach lächerlich!

Dass das alles Schall und Rauch ist und nur als ein hilfloses Rundumschlagen zu bewerten ist, hat sich jedes Mal NACH geschlagener Wahl bestätigt.



Vor 4 Jahren, schon lange vor den eigentlichen Wahlen werden von vielen Vorgesetzten und der FSG Repressalien gestartet mit dem Vermerk, dass die kandidierenden GLBler daran schuld sind, nur zu dem einen Zweck, nämlich, die Mehrheit der FSG um jeden Preis zu erhalten. Wäre es nicht so zum Kotzen, könnte man darüber lachen, denn diese Mitteln werden ganz bewusst eingesetzt um euch einzuschüchtern, damit ihr ja schön brav weiter die „richtige“ Fraktion wählt – mit dem Ergebnis, dass sich für euch NIE etwas ändern würde und alle bequem so weitermachen können wie bisher. Und obendrein keiner seine Macht verliert.

Aber Vorsicht, es geht auch im umgekehrten Sinn - plötzlich sind alle sehr freundlich, direkt kollegial, alles wird

W i n k e r

genehmigt und überhaupt – wie schön, dass es die FSG gibt!

Aber auch dann wird sich nach den Wahlen NICHTS ändern und alles bleibt beim Alten!

Im Grunde genommen ist es mehr als traurig, wenn Bedienstete vor der eigenen Personalvertretung Angst haben. Vergesst eines nicht, diese Herrschaften sind das, was sie sind, **nur durch euch** geworden, ihr habt ihnen die Macht gegeben, euch einzuschüchtern, und ihr habt alle Möglichkeiten in der Hand, ihnen einen Denkkzettel zu verpassen. Nicht ihr müsst vor denen Angst haben, sondern die müssen vor euch Angst haben.



Meistens ist es so, dass Vorgesetzte und Gewerkschafter Hand in Hand gehen, dass können sie aber nicht mehr, wenn Mehrheiten gebrochen werden - auf den Dienststellen und im Gesamten.

Der GLB hat in den letzten Jahren gezeigt, dass Bedienstetenvertretung ohne WENN und ABER gelebt werden kann. Wir haben mit dem Wenigen, das uns zur Verfügung steht, sehr viel erreicht, wir werden auch in Zukunft euer Vertrauen nicht enttäuschen und weiterhin mit aller Kraft für eure Interessen eintreten. Denn dafür wurden und werden wir gewählt.

Euer GLB-Team

W i n k e r



GLB – Herbstfest



Als Ersatz für unser abgesagtes Grillfest lud der GLB zum Herbstfest ins Schutzhaus „Heideröslin“ - und mehr als 130 Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedensten Bereichen der Gemeinde Wien feierten mit uns.



Die Stimmung war ausgezeichnet und viele Bedienstete schwangen das Tanzbein. Als Höhepunkt wurde unter allen Anwesenden eine Reise für zwei Personen verlost.



Unser sehr geschätzter Stellvertr. Vorsitzende Koll. Gerhard Eder wurde vom Vorsitzenden des GLB-Gemeinde für sein aufopferndes und unermüdliches Engagement für gemobbte und sexuell belästigte Bedienstete und auch für seinen Einsatz für den GLB im allgemeinen, im Rahmen des Festes geehrt.

**Unser nächstes Fest findet
am 12. Juni 2010 in Wien 15., im Schutzhaus Zukunft statt.
Mit dabei ist auch wieder der „STEIRER FRANZ“!**



GLB deckt auf – Skandal bei Wiener Linien

Nach derzeitigem Stand der Erhebungen erhärtet sich der Verdacht, dass jahrelang ein Obermeister (es gilt die Unschuldsvermutung) der Wiener Linien weibliche Bedienstete sexuell belästigte.

Um die Opfer zu schützen, werden sie von der GLB – Mitarbeiterin Doris Grössinger (GLB-Sekretärin) und unserem Anwalt Dr. Scherbaum betreut - und sie gaben teils erschreckende Details zu Protokoll.

Die Fraktion GLB agiert so, wie es im Gesetz vorgesehen ist und auch der Fürsorgepflicht entspricht: Wenn KollegInnen mit Vorwürfen an uns heran treten, sind wir verpflichtet, darauf zu reagieren und nicht wegzusehen, wie manch andere.

Die betreffenden Beweise wurden der Personalabteilung übergeben, Zeugen einvernommen und P 21 sprach aufgrund der Unterlagen eine Suspendierung aus.

Kurze Zeit später wurde der GLB jedoch darüber informiert, dass der betreffende Obermeister weiter seinen Dienst versah, und das anscheinend mit Zustimmung des Personalbüros.

Der Vorsitzende des GLB-Gemeinde Roman Böhm-Raffay, informierte daraufhin die Stadtwerke Holding, und stellte klar, was er unter Suspendierung versteht. Er verlangte ein sofortiges Einschreiten, dies wurde ihm auch von Dr. Erwin Blazek (Vorstandsbereich Wiener Linien zugesagt).

Mittlerweile haben die Wiener Linien reagiert und ein Dienststellenverbot wurde ausgesprochen.

Anzumerken ist natürlich auch noch, dass bei jedem „kleinen“ Bediensteten bei Verdachtsmomenten sofort Suspendierungen bzw. Disziplinarstrafen ausgesprochen werden und man da nicht erst bei der Stadtwerke Holding urgieren muss.



GLB und Wiener Linien erstatten Anzeige bei der Staatsanwaltschaft – Nachdem der stellvertretende GLB-Vorsitzende Gerhard Eder Anzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet hatte, wurde nun auch von den Wiener Linien Anzeige erstattet!



Der GLB verlangte neben einer rücksichtslosen Aufklärung auch eine möglichst schonende Behandlung der Betroffenen, die eine externe psychologische Betreuung und eine Übernahme aller Kosten einschließt, dies wurde vom Dienstgeber zugesagt.

Hervorzuheben ist in dieser Causa die vorbildliche Vorgangsweise von Dr. Blazek (Holding), hier wurde schnell, korrekt und vorbildlich zum Schutze der Betroffenen reagiert, so wie es der Gesetzgeber vorsieht (Fürsorgepflicht)!

Roman Böhm-Raffay
Vorsitzender GLB/GdG-KSMfB

W i n k e r

OGH – Entscheidung – Kündigung wegen häufiger Krankenstände

Ein Vertragsbediensteter war vom Jänner 2000 bis Oktober 2005 im Jahresdurchschnitt 39,7 Tage krank. In den letzten drei Jahren betrug der durchschnittliche Krankenstand allerdings nur 33 Tage.

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass ein Kündigungsgrund gemäß § 42 Abs. 2 Ziffer 2 der Vertragsbediensteten Ordnung 1995 nicht vorliegt, da sich die vom OGH erachtete ungünstige Zukunftsprognose stellen lässt. Der OGH geht davon aus, dass eine Kün-

digung nur dann gerechtfertigt ist, wenn die Gesamtdauer der voraussichtlichen Krankenstände 7 Wochen jährlich und mehr beträgt.

Das Berufungsgericht vertrat die Ansicht, dass die Krankenstände des Vertragsbediensteten auf jedem Fall noch vertretbar sind, da sie in den letzten drei Jahren im Durchschnitt unter 5 Wochen jährlich lagen.

Aus diesem Grund war die Gemeinde Wien nicht zur Kündigung berechtigt.
(OGH 31.1. 2007, 8ObA110/06v).

Euer GLB-Team

Fahrersitze – Anzeige beim Verkehrsarbeitsinspektorat

Alle Bediensteten kennen die Situation - man übernimmt einen ULF (hier treten die Probleme vorrangig auf – Gleiches gilt aber ebenso für alle anderen Fahrzeuge), setzt sich und will sich den Sitz einstellen, jedoch sind die diversen Bedienelemente defekt. So ist man praktisch gezwungen stundenlang in mehr oder minder verkraempfter Sitzhaltung seinen Dienst zu verrichten.

Die Bediensteten schreiben die Mängel im Wagenpass ein, dies manchmal wochenlang und nichts geschieht, bestenfalls kommt ein Zettel der Werkstätte auf den Zug mit dem Hinweis, man wisse Bescheid!

Gesetzlich ist die Lage eindeutig:

Der Sitz ist ein wesentlicher Teil des Arbeitsplatzes und der Dienstgeber hat für die einwandfreie Funktion der Sitze zu sorgen.

Fahrzeuge, deren Sitzverteilungen defekt sind, müssen umgehend getauscht und repariert werden.

Der GLB forderte im Betriebsrat, dies dem Dienstgeber unmissverständlich klar zu machen und übergab zudem eine Liste von defekten Sitzen von Zügen, die schon seit Wochen immer wieder ohne Reparatur auf die Strecke geschickt wurden.

Nun, Wochen später muß leider festgestellt werden, dass die Situation unverändert ist, daher wurde vom GLB das Verkehrsarbeitsinspektorat informiert und Anzeige erstattet. Gleichzeitig wurde vom Stellvertretenden Vorsitzenden, Kollegen Eder, die Arbeitsmedizinerin Frau Dr. Popper (siehe Brief) über die unmöglichen Zustände informiert.

Persönlich möchte ich noch anmerken, dass es bei einem so großen Unternehmen wie den Wiener Linien selbstverständlich sein müsste, eine entsprechende Anzahl von Ersatz-Fahrersitzen vorrätig zu haben, um im Bedarfsfall schnell defekte Sitze austauschen zu können - die derzeitige Vorgangsweise erinnert jedoch eher ans wilde Kurdistan!

Für die Werkstättenbediensteten möchte ich abschließend noch eines klarstellen:

Diese Kritik betrifft nicht euch Kollegen, denn wenn keine Sitze da sind, könnt ihr sie auch nicht wechseln, die Verantwortung hierfür trägt das Management allein. Wir alle wissen um eure Bemühungen, alles so rasch als möglich zu erledigen.

Roman Böhm-Raffay

W i n k e r

An das Verkehrs-Arbeitsinspektorat
Hr. Dipl.Ing.xxxx, Radetzkystraße 2, A-1030 Wien

Wien, 3. November 2009

Betrifft: ULF Nr.75

Sehr geehrter Hr. Ing. xxxx!

Immer öfters gehen telefonisch bei uns Beschwerden über den ULF ein. Meistens sind es Klagen über die Fahrersitze, die sehr oft defekt sind und nicht getauscht werden.

Ich, Roman Böhm-Raffay (GLB-Betriebsrat) habe deswegen schon 2 Züge einziehen lassen, da es für die FahrerInnen unmöglich ist, in dieser Sitzhaltung den Zug zu führen.

Die KollegInnen schildern das Problem so:

Die Sitzfläche ist so stark geneigt, dass sie hinten um ca. 10 cm tiefer hängt als an der Vorderkante. Dadurch ergibt sich auch, dass der Winkel zur Rückenlehne kaum 90 Grad beträgt. Nach längstens einer Tour wird man wahnsinnig und das Kreuz jubelt.

Hier ergibt sich natürlich die Frage, wer bringt einen Sitz überhaupt in diese komische Position und reißt anschließend den Bowdenzug ab! Und wieso baut und kauft man Sitze, die sich so weit nach hinten kippen lassen, wie ein Lehnstuhl vor dem Fernseher?

Wir hoffen nun, dass das Arbeitsinspektorat in dieser Sache tätig wird.

Mit freundlichen Grüßen und vielen Dank
Roman Böhm-Raffay
Betriebsrat GLB/Gemeindebedienstete

**An die
Arbeitsmedizinerin
Dr. Yvonne Popper-Wawronek
Erdbergstraße 202
1030 Wien
7909 27009**

05.11.09

Betrifft:
Gesundheitsschädigender Fahrersitz

Sehr geehrte Frau Dr. Popper – Wawronek.

Bei uns häufen sich die Beschwerden der Fahrbediensteten über kaputte Fahrersitze. Besonders stark beschädigt scheint der Fahrersitz des ULF 75 zu sein. Da der Arbeitgeber offensichtlich seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt, wende ich mich an Sie. Es darf nicht sein, dass sich der Dienstgeber aus einer Verantwortung stiehlt und monatelang das Personal zwingt sich Schmerzen aber auch gesundheitsschädliche Folgen einzuhandeln.

Die Ausrede, „Es gibt keine Fahrersitze“ darf nicht zum Fortsetzen gesundheitsschädigender Arbeiten geltend gemacht werden.

Mit etwas Willen ist es ein Leichtes, einen Ulfsitz von einem abgestellten Ulf in der ZW auszubauen.

Wenn das nicht möglich muss der Zug abgestellt werden.

Sollte sich nicht ändern muss der GLB leider eine Klage einreichen.

Ich kann nicht verstehen, dass bei den Wiener Linien nicht annähernd Arbeitnehmerschutzgesetze eingehalten werden. Sodass erst immer mit rechtlichen Maßnahmen gedroht werden muss.

In der Hoffnung auf rasche Erledigung verbleibe ich
mit freundlichen Grüßen
Gerhard Eder
Stv. Vors. GLB/GdG-KMSfB

W i n k e r

Mitarbeiten beim 

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



V41 – Funkstreife – Konflikte und demotivierte Mitarbeiter!



Vorab möchten wir uns bei allen Betroffenen bedanken die uns in den letzten Monaten mit Informationen versorgt haben bzw. uns ihre Sorgen und Probleme geschildert haben.

Wir werden heute nur über einen relativ geringen Teil der Mißstände berichten, da noch von unseren Anwälten alle Unterlagen bezüglich Mobbing und Bossing geprüft werden.



Da „Bossing“ ein neuer Begriff ist, wollen wir euch diesen kurz definieren:

Bossing ist die psychische Aggression eines Chefs gegen eine Person im eigenen Betrieb. In der Regel wird die schikanierte Person krank, muss Gehaltskürzungen in Kauf nehmen und soll in letzter Konsequenz genau das machen, was der Chef oder die Chefin letztlich erreichen will, nämlich „aufgeben“ und kündigen!

Bossing ist eine besondere Form des Mobbing bei dem jedenfalls Psychoterror am Arbeitsplatz ausgeübt wird. Beim Bossing ist es der Vorgesetzte, der mobbt.

- das Opfer wird vor dem Team öffentlich lächerlich gemacht.
- der ungeliebten Person wird Arbeit gegeben, die sie bewältigt werden kann.
- dem Team wird signalisiert, dass die Person zum Abschluss frei gegeben worden ist („Den dürft ihr rauskeln!“).
- Der Chef entzieht der Person Privilegien (z.B. den direkten Zugang zu wichtigen Stellen), schikaniert und demütigt sie, unterstellt Fehler.
- drangsaliert, stichelt
- entzieht Informationen

Das Bossing („Mobbing von oben“) ist deshalb schlimm, weil der Betroffene meist keine Chance hat, der Zwickmühle zu entkommen. Das Opfer steht ja bereits längere Zeit auf der Abschußliste. Und gegen den eigenen Chef vorzugehen, wagt nicht so schnell jemand. Beim Bossing muss man davon ausgehen, dass der Vorgesetzte ein Persönlichkeitsproblem hat. Ob gar neurotische Störungen von Führungskräften die Quelle der Probleme sind, müßte einmal wissenschaftlich untersucht werden. Es mangelt vielleicht auch an Selbstbewußtsein. „Bossende“ Chefs fühlten sich von starken Mitarbeitern bedroht. Auch Unsicherheit des Chefs kann zu Bossing führen. Wenn Bossing festgestellt wird, herrscht meist ein schlechtes Betriebsklima. Die eigenen Interessen der Führungskräfte stehen im Vordergrund. Im Betrieb sind die Machtstruk-

turen dann oft „spitzenorientiert“. Es wird keine menschenorientierte Führung praktiziert und es mangelt an Teamkommunikation. Zahlreiche Bossing-Opfer sind kreativ und fleißig und werden ohne Selbstverschulden plötzlich zu Sündenböcken und Blitzableitern für die Frustration des Chefs, eine solche Situation ist alles andere als einfach.

Seit 2 Jahren rumort es bei V41 (Funkstreife) die Kolleginnen und Kollegen dieser Abteilung sind demotiviert und das Betriebsklima ist am Nullpunkt.-

Auslöser dieser Unruhen ist ein unmittelbarer Vorgesetzter (Fachbereichsleiter), der nicht nur massive Probleme im Umgang mit Mitarbeitern hat, sondern auch fachliche Defizite aufweist.

Wie wir aus gut unterrichteten Quellen informiert wurden sind die unmittelbaren Vorgesetzten und auch die Unternehmensführung mit den Problemen vertraut, es wurden auch Lösungen in der Abteilungsführung in Aussicht gestellt geschehen ist bis dato jedoch wenig.

Externe Mediatoren wurden beigezogen: Die Unternehmensführung engagierte das Institut „Stratos“ zur Konfliktmoderation, hier wurden alle Bediensteten anonym interviewt und das Ergebnis war erschreckend und liegt dem Unternehmen vor.

Laut unseren Informationen teilt Stratos Konflikte in einer neunteiligen Skala ein: Umso höher der Wert, umso schlechter das Betriebsklima und dementsprechend höher das Konfliktpotential. Bei der Auswertung war besonders erschreckend, daß der Höchstwert der Skala bei weitem überschritten war.

Wie wir in der Einleitung geschrieben haben können wir über Bossing- und Mobbingvorwürfe, die einzelne Bedienstete betreffen noch nicht berichten, hier prüfen noch unsere Anwälte, jedoch gibt es auch massive Vorwürfe über gravierende Mißstände in der Abteilung!

Geldverschwendung und Postenschacher bei V41

– Hier nun liebe KollegenInnen ein kleiner Einblick, wie mit Steuergeldern umgegangen wird und Posten besetzt werden.

Zur Zeit gibt es 18 - 23 Funkstreifenbedienstete und 4 !!! unmittelbare Vorgesetzte. Ab Jänner wird sich noch ein fünfter Vorgesetzter dazugesellen, somit kommt auf jeden **vierten** Bediensteten ein Vorgesetzter, nicht schlecht!

Legt man dieses System auf einem Betriebsbahnhof um, so würden bei einem Personalstand von 200 Fahrern vierzig Verkehrsführer bzw. Expeditoren benötigt!

Fixer 12 Stunden Dienstplan dennoch zwei Dienstenteiler?

- Ein besonderes Gusto Stück ist Folgendes, die Bediensteten haben einen fixen 12 Stunden Dienst und wissen ein Jahr im voraus ihre Dienstzeiten, dafür werden aber zwei Dienstenteiler benötigt!

Allgemeine Zustimmung zum 12 Stunden Dienstplan – Warum soll dieser geändert werden? – Gemeinsam mit den Bediensteten wurde dieser 12 Stunden Dienstplan erarbeitet, und er erfreut sich breiter Akzeptanz.

Die Vorteile für das Unternehmen bei diesem Dienstplan sind, daß er, kosteneffizient ist (bei Ausfall eines Bediensteten werden wenig Ersatzkräfte benötigt) - und vor allem er ist Kollektivvertragsfähig (Arbeitszeitgesetz - Ruhezeiten).

Es stellt sich nun die Frage, warum der Fachbereichsleiter ein so bewährtes System, abwürgen will? Hier wäre Abteilungsleiter Hasil gefordert ein Machtwort zu sprechen. Es stellt sich nun eine weitere Frage: Warum wird hier geschwiegen und weggesehen?

Überstunden Privilegien?

– Während den Bediensteten der Funkstreife immer mehr Schwierigkeiten bei Überstunden gemacht werden, sieht man es im Bereich Verwaltung nicht so streng. Trotz der unserer Meinung nach massiven Überbesetzung explodieren hier die Überstunden förmlich!

MDR – Mobiles Datenerfassungsgerät

– In mühevoller Arbeit wurde von den Funkstreifenbesetzungen das MDE für ihren Aufgabenbereich adaptiert und erfreute sich großer Beliebtheit.

Dieses System vereinfachte nicht nur den administrativen Verwaltungsablauf, sondern bot außerdem noch ein enormes Einsparungspotential.

Auf Druck des Fachbereichsleiter wurde das System jedoch als nicht geeignet bewertet und nun werden wieder alle Berichte getippt, -angenehmer Nebeneffekt: Alle Verwaltungsposten werden weiter benötigt und müssen sogar ausgeweitet werden. – Anmerkung des GLB „No na net, bled wärn`s sei und sie söbst wegrationalisieren!“

Freunderlwirtschaft - neuer Mitarbeiter soll kommen

– Grundsätzlich freuen wir uns vom GLB immer, wenn Mitarbeiter sich verbessern können und ihren Wunsch-

posten bekommen, jedoch sollte hier auch die Qualifikation eine Rolle spielen.

Wie uns nun berichtet wurde, ist jener Bedienstete mehrmals abgelehnt worden, da er den Anforderungen nicht entsprochen hatte.

Gerade in einem so sensiblen Bereich, wo man unmittelbaren Kontakt mit Unfallopfern, Fahrgästen und natürlich auch mit teilweise geschockten Fahrbediensteten hat, darf Freunderlwirtschaft keine Rolle spielen, hier geht es um das Image der Wiener Linien!

Zum Abschluss stellt sich noch die Frage warum reagiert die zuständige FSG-Personalvertretung nicht? Sie weiß Bescheid, jedoch wird mehr oder minder weggesehen!

Wir werden weiter laufend über dieses Thema berichten und möchten alle betroffenen KollegInnen bitten uns noch mehr Infos zu geben - alles wird selbstverständlich völlig vertraulich behandelt darauf könnt ihr euch verlassen.

Eure Kollegen

Gerhard Eder
Stv. Vors. GLB/GdG-KMSfB

Roman Böhm-Raffay
Vorsitzender GLB/GdG-KMSfB



Artikel Wiener Zeitung vom 3. Dezember 2009

Sex-Vorwürfe:

Leitender Beamter wurde suspendiert

Von Christian Mayr

Hoher Beamter der Wr. Linien angezeigt. Ex-Mitarbeiterin schildert jahrelanges Martyrium. Wien.

Gegen einen hohen Beamten der Wiener Linien, der für hunderte Mitarbeiter zuständig ist, gibt es schwere Vorwürfe: Laut einer mittlerweile pensionierten Mitarbeiterin soll sie der Vorgesetzte mehrmals zu sexuellen Handlungen genötigt haben. Nach jahrelangem Martyrium erlitt die heute 54-Jährige einen Nervenzusammenbruch und musste im Otto-Wagner-Spital psychiatrisch behandelt werden.

Nachdem sie Mitte November ihre Erlebnisse bei einem Anwalt geschildert hatte, reagierten die Wiener Linien prompt: Der Beamte (Name der Redaktion bekannt) wurde vom Dienst suspendiert und bei der Staatsanwaltschaft angezeigt. Laut Niederschrift des Anwalts (sie liegt der „Wiener Zeitung“ vor) begannen die ersten Annäherungsversuche bereits 1998: Aus Angst vor „beruflichen Nachteilen“ soll die Mitarbeiterin dem Drängens schließlich nachgegeben haben. Obwohl sie ihrem Vorgesetzten immer zu verstehen gegeben habe, dass sie sich „erniedrigt fühle“, sei es bis zum Jahr 2001 zu „10 bis 15 geschlechtlichen Handlungen“ gekommen. Danach habe sich die Lage kurzgebessert, vor allem deshalb, weil sie versetzt wurde.

Dann sei es wieder schlimmer geworden – bald habe es auch ständig Belästigungen via SMS gegeben. Aus diesem Grund sei die 54-Jährige krank geworden (Depressionen, Schlafstörungen, Existenzängste). Schließlich eröffnet ihr der Beschuldigte im Herbst 2007, dass sie doch als persönliche Sekretärin in sein Büro wechseln möge; als sie dies verweigert, soll ihr der Beamte gedroht haben, dass dies auch gegen ihren Willen möglich wäre.

Noch am selben Tag wurde die Frau in die Psychiatrie eingeliefert – ein Jahr darauf folgte die Frühpensionierung aufgrund ihrer psychischen Erkrankung. Diese sei auch der Grund, weshalb sie erst jetzt über die Vorfälle sprechen könne, erklärt sie. Zeugen bestätigten Laut Wiener-Linien-Sprecher Answer Lang habe es „erste, sehr konkrete Hinweise“ vor rund einem Monat gegeben. „Dem sind wir sehr intensiv nachgegangen. Wir verfügen jetzt über Zeugenaussagen und die schriftliche Eingabe einer Betroffenen. Auf Grundlage dessen haben wir eine vorläufige Suspendierung ausgesprochen und gleichzeitig eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gemacht.“ Die Staatsanwaltschaft Wien prüft den Fall, unklar sei laut Sprecher Gerhard Jarosch noch, welcher Tatbestand in Frage komme und ob es eine Verjährung gibt. Der Beschuldigte verweigerte auf „WZ“-Anfrage eine Stellungnahme.

Printausgabe vom Donnerstag, 03. Dezember 2009

Presseaussendung der Wiener Linien

Wien (OTS) - Die Wiener Linien bestätigen einen Bericht der „Wiener Zeitung“, wonach es im Unternehmen wegen des dringenden Verdachts der sexuellen Belästigung zu einer Suspendierung und einer Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gekommen ist. Nach zuerst anonymen, später ad personam vorgebrachten Vorwürfen, Untersuchungen, Zeugenbefragungen und eingebrachten Sachverhaltsdarstellungen sind die Wiener Linien zu dem Schluss gekommen, dass die ermittelte Indizienlage diesen Schritt nicht nur rechtfertigt sondern erfordert.

Der betreffende Mitarbeiter, für den die Unschuldsvermutung gilt, ist seit Mitte November - wenige Wochen nachdem die ersten Vorwürfe die entsprechenden unternehmensinternen Untersuchungen in Gang gesetzt haben - von seinem Dienst enthoben und vorläufig suspendiert worden. Nach Entscheidung der Staatsanwaltschaft über eine Verfahrensaufnahme bzw. nach Ende eines allfälligen Verfahrens würden der Gesetzeslage entsprechend weitere dienstliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen gesetzt werden.

„Wenn es schwerwiegende Vorwürfe gibt, ist es als Unternehmen unsere Pflicht, zu handeln. Da darf es keine Augenzwinkern und keine Toleranz geben“, so DI Dr. Michael Lichtenegger, Geschäftsführer der Wiener Linien. „Wir treffen keine Vorverurteilungen, legen die Sache aber jetzt in die Hände der Justiz, die feststellen wird, ob es zu strafbaren Handlungen gekommen ist.“

Rückfragehinweis: Wiener Linien GmbH & Co KG Kommunikation

Tel.: (01) 7909 - 14203; Fax: (01) 7909 - 14209 presse@wienerlinien.at www.wienerlinien.at

Hilfe der Dienstgeber fordert Schadenswiedergutmachung

Fügt der Arbeitnehmer (AN) dem Dienstgeber oder anderen (Dritten) bei der Dienstleistung einen Schaden zu, so kann der Dienstgeber Schadenersatz geltend machen. Allerdings unterliegt diese Schadenswiedergutmachung (die im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz – DHG geregelt ist) Einschränkungen. Prinzipiell gilt: Schadenersatz kann nur bei schuldhafter Schadenszufügung gefordert werden.

Dabei wird Unterschieden:

Entschuldbare Fehlleistung - keine Ersatzpflicht (§2 Abs. 3DHG)

Leichte Fahrlässigkeit – milderer Grad des Versehens. Hier kann die Haftung des AN bis auf null Euro reduziert werden (§2 Abs. 1 DHG)

Grobe Fahrlässigkeit – Sorglosigkeit – eingeschränkte Haftung, aber ersatzpflichtig.

Bei einer Schadenszufügung mit Vorsatz gilt volle Haftung.

Was ist zu tun wenn der Arbeitgeber (AG) Schadenersatz fordert?

Vorsatz und/oder grobe Fahrlässigkeit muss der AG beweisen.

Schadenersatzansprüche zwischen AG und AN erlöschen, wenn diese nicht innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht wurden.

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit dauert die Verjährung drei Jahre.

Der AG hat in einer schriftliche Aufforderung an den AN den Schadenersatz geltend zu machen, oder er teilt den AN mit, dass er den Schadensbetrag vom Gehalt einbehält.

Ohne vorherige (mind. 14 Tage) schriftliche Verständigung ist ein Gehaltsabzug nicht legal.

Nach zugehen der Aufforderung hat der AN das Recht, innerhalb von 14 Tagen Widerspruch zu erheben.

Ein Widerspruch kann so aussehen:

K.... M.... Dienstnummer...

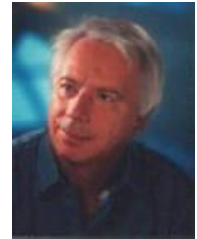
Bhf. xxx

Ich widerspreche der der Aufrechnungserklärung vom Datum.... über Euro

Wien, Datum. ...

Unterschrift.

Aufzugeben entweder per Einschreiben oder verlangen einer Protokollzahl.



Das hat den Vorteil, dass der AG klagen muss und da muss er die Ansprüche glaubhaft machen.

Unterlässt hingegen der AN den rechtzeitigen Widerspruch und er ist dann der Meinung, dass die Schadenersatzansprüche zu hoch sind, bleibt nur mehr der Weg zu klagen. Hier muss jedoch der AN als Kläger den Beweis erbringen, dass die Schadenersatzansprüche zu hoch bemessen wurden.

Das Gericht kann Schadenersatzansprüche mildern und tut dies auch oft unter Rücksichtnahme der familiären Verhältnisse. (Schulden, Kinder, Erkrankungen)

Fordert ein Dritter Schadenswiedergutmachung ist das dem Arbeitgeber sofort zu melden, damit der AG im Prozess Einwendungen vorbringen kann. Hat der AN es verabsäumt den AG rechtzeitig zu verständigen, kann der AG vom AN die verloren gegangene Mäßigung anlasten.

Muss der AN auf Grund eines Urteils dem geschädigten Dritten Schadenersatz leisten, so kann der AN, je nach Art des Verschuldens, die Prozesskosten zur Gänze oder zum Teil zurückverlangen.

Warum: Der AG haftet für den AN.

Es ist also zu empfehlen, nicht alles als gegeben hinzunehmen.

Allerdings ist auch hier eine Rechtsschutzversicherung von unschätzbarem Wert.

Frohe Weihnachten, ein gutes neues Jahr sowie allseits gute Fahrt....

.....wünscht allen
Gerhard Eder



Mobbing kann jeden treffen – ein passender Artikel im Teamgeist!

Mobbing durch Aufklärung verhindern, meint unsere Geschäftsführung und startet ein Pilotprojekt – damit Mobbing keine Chance hat. – Na ja, sagen wir mal, vielleicht meinen sie es wirklich ernst, aber nur vielleicht!

Bekanntlich ist Papier ja sehr genügsam, doch zumindest widmet die Geschäftsleitung diesem Thema eine ganze Ausgabe und das zeigt, dass die Aktivitäten des GLB langsam zu einem Umdenken führen.

Kritisch beurteilt der GLB, das die betrieblichen Ansprechpartner in der P21 angesiedelt sind, denn gerade das Personalbüro hat sich in der Vergangenheit nicht mit Ruhmestaten hervorgetan, wenn es um Missstände ging.

Eine externe Mobbingberatung, deren Mitglieder nicht in der Personalabteilung angesiedelt sind und damit weisungsfrei und - noch wichtiger - frei von Beeinflussung sind, sieht der GLB als Grundvoraussetzung für ein effektives Arbeiten von Mobbingberatern.

Besonders humoristisch wird es, wenn sich die Fraktion FSG plötzlich als eine Ansammlung von Mobbingexperten outet, diese haben sich in den letzten Jahren allerdings nicht mit Ruhm bekleckert - im Gegenteil: Bei jeder Gelegenheit wurde der GLB kritisiert und das Unternehmen verteidigt.

So ist es für den GLB auch nicht verwunderlich, wenn sich nun die die Fraktion FSG und die Geschäftsführung gemeinsam im Teamgeist gegen Mobbing aussprechen, die Situation war für beide ja mehr als peinlich.

Kritisch beurteilt wird auch vom GLB, dass wie in all den Jahren zuvor wieder „im geheimen“ FSG und Geschäftsführung gemeinsam ein Projekt ausarbeiteten und alle anderen Fraktionen außen vor gelassen wurden.

Der GLB hat sich in den letzten Jahren hinsichtlich der Mobbingproblematik und der Bekämpfung desselben ein beachtliches Knowhow erworben und hätte dies auch eingebracht, jedoch scheint man wieder einmal lieber unter sich zu bleiben!

GLB - Mobbingberatung Tel. 01/407 69 36

Wir raten daher allen Bediensteten, sich lieber an die GLB-Mobbingberatung zu wenden - wir haben die notwendige Erfahrung, wir sind **unabhängig** und vor allem: wir garantieren 100%ige Diskretion.

Für weibliche Bedienstete steht unsere Mitarbeiterin Doris Grössinger zur Verfügung; und ein nicht unwesentlicher Faktor ist, dass unser Anwalt (Dr. Scherbaum) seit Jahren mit Mobbingfällen konfrontiert ist und ohne Übertreibung österreichweit als der Experte schlechthin auf diesem Gebiet zu bewerten ist!

Frohe Feiernachten und ein erfolgreiches neues Jahr
wünschen euch
Eure Kollegen

Roman Böhm-Raffay
Vorsitzender GLB/GdG-KMSfB

Gerhard Eder
Stv. Vors. GLB/GdG-KMSfB

W i n k e r



**GLB Forum: 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.

Ein sicherer Job – umsonst?

Dem Argument mit den sicheren Jobs bei den W.L. fehlt leider die Substanz. Wie immer auch die „Roten“ die Speisesprache verwenden: „Sei froh dost a Hock´n host“ usw. - es ist immer dasselbe dahinter - NICHTS! Substanzlos und auch langsam fad. Ebenso dürften diese Spruchpolitiker vergessen, dass gerade SIE diejenigen sind, die dann niemals eine Gehaltserhöhung kassieren dürften. Denn den sichersten Job hat immer der, der diese Sprüche klopft. Nach deren eigener Logik sollte dann jedes Jahr ein Minus rausschauen.



Wenn man das Beispiel Wiener Linien oder gar Stadtwerke hernimmt, dann verstehe ich nicht, warum gerade diese Bediensteten einen geringen Abschluß erzielen müssen. Rekordfahrergastaufkommen, Rekordumsatz, Rekordgewinn (abzögl Spekulationsgeschäften). Wenn die Privatwirtschaft in einem Bereich Rekorde einfährt (OMV, Banken), dann wird dort auch nicht von Miniabschlüssen geredet. Die Wirtschaftskrise (die noch gar nicht vorhanden ist - der echte Schmarren kommt erst noch) hat ihre Opfer, warum aber sollen völlig unbeteiligte Branchen bluten? Der Staat hat Milliarden in minutenschnelle aufgestellt,

um diese Bankparasiten zu stützen, er hat ebenfalls unendlich viel Geld für die EU und deren 13.000 Euro Jobber - bei der Systemerhaltung im eigenen Land (Polizei, Justiz, Gesundheitswesen, Bildung, Verkehr) ist nichts verfügbar????

Ein besserer Vorschlag als diese generelle Prozenzterhöhung wäre ohnehin eine betragsmäßige Erhöhung der Gehälter, unabhängig von der Lohnhöhe. 200 Euro Zuschlag auf die Grundgehälter - und ein wenig mehr Gerechtigkeit wäre verwirklicht. Die fleißigen Systemerhalter, nämlich die, die wirklich das Geld verdienen, bekommen eine anständige Erhöhung, während die Bonzen mit den ohnehin unrealistischen Gehältern jenseits der 6000 Euro eben auch „nur“ 200 draufbekommen.

Im Prinzip hätten´s ja gar nichts „verdient“ (Ausnahmen gibt es immer), denn OHNE VERANTWORTUNG (wie man überall erkennen kann, ist ja niemand je verantwortlich) auch nicht dieses überdimensionale Gehalt, und außerdem hat diese Pseudokrise ja nicht der kleine Hackler verursacht.

einerdersweis

W i n k e r

ÖVP fordert U-Bahn-Vollbetrieb - SPÖ installiert.....Sicherheitstruppe

Der Wahlkampf hat begonnen und die Wiener Linien werden zum Spielball zwischen dummen Wahlkampffideen – ein Fehlpaß jagt den anderen.

0 - 24 Uhr: U-Bahn kostet 5 Millionen, und Millionen kostet auch die Sicherheitstruppe - und wer zahlt das?

Zum besseren Verständnis: Bei der Ausgliederung wurde ein Finanzierungsvertrag zwischen Gemeinde Wien und den Wiener Linien abgeschlossen. Weder wurden in diesem Vertrag eine Inflationsabgeltung, noch steigende Personalkosten berücksichtigt, dementsprechend ist der Einsparungsdruck heute bei den Wiener Linien.

Die Auswirkungen dieses Knebelungsvertrages spüren wir heute: Längere Arbeitszeiten, Dienststellenzusammenlegungen, usw. 0-24 Uhr Vollbetrieb bedeutet noch mehr Belastung und noch schlechtere Arbeitszeiten für unsere Bediensteten.

Die neue Sicherheitstruppe - ein Wahlkampfgegner der Rathaus-SPÖ

– Der GLB hat hier einen klaren Standpunkt - alle Belange der öffentlichen Sicherheit fallen in die Zuständigkeit der Sicherheitsbehörden, diese sind auch dafür ausgebildet, im Gegensatz zu Mitarbeitern der Wiener Linien.

Typisch wienerisch – Trotz Umfrage und einer Mehrheit für ein Eßverbot in den Öffis wollen die Wiener Linien kein Verbot und setzt auf Gespräche – Aha.

So kann nun unsere Sicherheitstruppe „aufklärende“ Gespräche mit stolzen Leberkäsewurstbesitzern führen und auf deren Goodwill hoffen, oder alte Leute über die Straße führen, glaubt uns - das hätten wir billiger haben können!

Die sogenannte Sicherheitstruppe ist ein Mix aus Info- und Revisortätigkeit und offen gesagt, ist jedem Bediensteten auch abzuraten, sich auf Auseinandersetzungen mit Fahrgästen einzulassen: Zum einen ist es zu gefährlich und zum anderen weiß jeder Bedienstete sowieso wie unser Unternehmen hinter uns steht, - wenn Beschwerden eintrudeln.

Euer GLB-TEAM



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 KUMBI
- 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.

Neuer Hauptbahnhof – Bauarbeiten beginnen! 10 000 Fahrgäste mehr – Chaos droht!

Vorsichtige Schätzungen rechnen mit über 10 000 zusätzlichen Fahrgästen im Bereich des Bahnhofs Meidling - es stellt sich somit die Frage: Sind die Wiener Linien dafür auch gerüstet?

Um ein gutes Weiterkommen vom ÖBB-Bahnhof Meidling zu gewährleisten, wurde die U-Bahnlinie U6 bereits in den vergangenen Monaten komplett auf Niederflurwagen umgerüstet und kann dadurch 25 Prozent mehr Fahrgäste transportieren. Durch den Einsatz von zwei zusätzlichen Zügen werden die Intervalle von drei auf zweieinhalb Minuten verkürzt. Zehn Prozent mehr Fahrten, im Vergleich zum Normalbetrieb, sind dadurch möglich.

Eine Kapazitätserhöhung von 35 Prozent ist auch bei der Straßenbahnlinie 62 möglich. Diese wurde in den vergangenen Monaten auf ULF (Niederflur) oder Zweiwagenzüge umgestellt und kann so mehr Fahrgäste von Meidling in Richtung Innenstadt befördern.

Dies sind die geplanten Maßnahmen der Wiener Linien, um das erwartete zusätzliche Fahrgastaufkommen bewältigen zu können.

Zu befürchten ist jedoch eher das Gegenteil: Schon jetzt sind die Züge der Linie U6 in den Stoßzeiten völlig überfüllt und an ihrer Kapazitätsgrenze angelangt.

Auch die groß angekündigte Umstellung der Linie 62 und ihre damit verbundene Kapazitätssteigerung von 35 % kann eher als frommer Wunsch gewertet werden.

Züge der Type ULF fahren eher sporadisch, und hier von einer ULF-Linie zu sprechen, kann eher als Scherz gewertet werden.

Seit die Linie 62 auf Beiwagen umgestellt wurde, sind Verspätungen und Kürzungen an der Tagesordnung, das ist die bittere Wahrheit.

Die Gründe dafür sind, daß die Fahrzeiten nicht verlängert wurden und praktisch ident wie im seinerzeitigen Solobetrieb sind, gleichzeitig wurde der Intervall verlängert. Die logische Konsequenz dieser Maßnahmen: Die Züge mit Beiwagen fahren langsamer, das Fahrgastaufkommen verdoppelte sich und es wird fleißig gekürzt - rechnet man nun tausende zusätzliche Fahrgäste hinzu, ist mit Dauerchaos zu rechnen.

Der GLB fordert daher für die Dauer der Bauzeit, einen Volleinsatz des Zugstypen ULF, eine Verlängerung der Fahrzeit von 2 Minuten pro Fahrtrichtung und einen eigenen Expeditoren zur besseren Administration der Linie.

Euer GLB-Team

W i n k e r

Gehaltsverhandlungen

Man kann es einfach ausdrücken:

Die Krise hat fast den Höhepunkt überschritten, die Arbeiter haben mit ihren Steuern die Wirtschaft retten dürfen - und jetzt zahlen wir bereits das zweite und dritte Mal.

Niedrige Gehaltsabschlüsse und Steuererhöhungen für die Arbeiter, für Banken und Wirtschaftsunternehmen flie-

ßen wieder die Gewinne: Die Dummen sind die Arbeiter - und ganz besonders die Beamten.

Bei Drucklegung dieser Zeitung, waren die Gehaltsverhandlungen noch im Laufen, jedoch waren und sind die Vorzeichen schlecht.

Die sozialdemokratische Beamtenministerin Heinisch-Hosek meinte im Vorfeld der Verhandlungen, den öf-



fentlich Bediensteten müsse ihr Kündigungsschutz etwas wert sein und es sei „kein Geld“ da.

Da vergisst die liebe Sozialdemokratin ganz die tausenden Vertragsbediensteten und Kollektivvertragsbediensteten in den ausgegliederten Bereichen und sie vergisst auch gerne, dass viele eben nicht Ministergehälter beziehen, sondern Kleinverdiener sind.

Die Gehaltsabschlüsse anderer Fachgewerkschaften liegen bei mageren 1.5 % - die dagegen angebotenen 0.5

% für öffentliche Bedienstete können nur als Frechheit bezeichnet werden.

Ja - Milliarden für Banken sind da, für Arbeiter haben die Sozis jedoch kein Geld über. Die erste Watsche hat die FSG schon bekommen, ein Minus von 6 % bei den eben zu Ende gegangenen Personalvertretungswahlen beim Bund war die passende Antwort der Bediensteten.

Euer Kollege Roman Böhm-Raffay

Winker

Hier unser Brief an das Präsidium der GdG-KMSfB

An das
Präsidium der GdG/KMSfB,
Maria-Theresien-Straße 11,
1090 Wien

30. September 2009

Sehr geehrtes Präsidium!

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Die in nächster Zeit beginnenden Gehaltsverhandlungen für die öffentlich Bediensteten haben auch wir zum Anlass genommen, einige Überlegungen anzustellen und einen Vorschlag auszuarbeiten. Unsere Berechnungen basieren auf den uns zur Verfügung stehenden Wirtschaftsdaten, sowie auf der Tatsache, dass die Gehaltspolitik der vergangenen Jahre den öffentlich Bediensteten empfindliche Reallohnverluste gebracht hat.

Nachdem diese Verluste nicht mehr aufzuholen sind und die Erhöhung der Energiepreise jetzt zum Tragen kommen, finden wir es gerechtfertigt, bei den Gehaltsverhandlungen für 2010 eine spürbare Erhöhung der Bezüge, Zulagen und Nebengebühren zu fordern und auszuhandeln und haben deshalb folgende Position beschlossen:

**5,65 % Erhöhung auf Gehalt, Zulagen und Nebengebühren –
mindestens aber 75 €
350 € Einmalzahlung**

Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 2010

Laufzeit: 12 Monate

Kein Stillhalteabkommen

Wir öffentlich Bedienstete leisten einen wesentlichen und wertvollen Beitrag für die Grundbedürfnisse der Bevölkerung. Unsere Arbeitsleistung ist, bedingt durch Personalabbau, Rationalisierung und verschärfte Arbeitsbedingungen, unverhältnismäßig hoch angestiegen. Die Notwendigkeit einer nachhaltigen, spürbaren Erhöhung der Gehälter, Zulagen und Nebengebühren steht daher außer Zweifel.

Wir ersuchen daher das Präsidium, den Zentralvorstand der GdG, diese unsere Vorschläge bei der Erstellung der Gehaltsforderung 2010 zu berücksichtigen und somit einen sozialen und gerechten Gehaltsabschluss für unsere Bediensteten zu erreichen.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen
f. d. GLB/GdG

Roman Böhm-Raffay

Vorsitzender GdG/GLB – Mitglied des Wr. Vorstandes

Brief eines Kollegen von B63 an Dir. Steinbauer

Sehr geehrter Hr. Dr. DI Steinbauer!

Wie Sie im letzten „Straßenbahner“ geschrieben haben, können wir uns jederzeit persönlich an Sie wenden. Da Sie gegen anonyme Schreiben sind und ich da vollkommen Ihrer Meinung bin, möchte ich mich kurz vorstellen. Mein Name ist xy, mit der Dienstnummer xxxx auf der Dienststelle B63/Ost.

Ich möchte erwähnen, dass dieses Mail absolut NICHTS mit den momentanen Ereignissen auf unserer Dienststelle und auch NICHTS mit den Kollegen xxx und xxxx zu tun hat.

Weiteres ist dieses Schreiben keine Beschwerde, sondern eine Bitte um Information.

Ich verstehe nicht, warum dienstältere Kollegen immer mehr Ungerechtigkeiten ausgesetzt sind.

FALL 1:

Es gibt keine Überreihung mehr in die Besoldungsgruppe 2 („Alterszweier“) bei mehr als 3 Wochen Krankenstand in 3 Jahren!!!

Bei einer Schwerarbeit wie Gleisbau (arbeiten bei 40-50 °! Arbeiten bei – 10-15°!, arbeiten bei Nacht, am Wochenende, an Feiertagen und unter Zeitdruck und schwerste Hebearbeiten !) finde ich das absolut NICHT korrekt.

FALL 2:

Die heurige Prämie wird, bei mehr als 50 Tagen Krankenstand im Jahr 2008 nicht ausbezahlt.

Ich hatte im Jahr 2008 einen Arbeitsunfall, bei dem ich fast mein linkes Bein

verloren hätte. Mit 104 Krankenstandstagen inkl. Spitalsaufenthalt – die ich natürlich selbst bezahlen durfte – war ich noch gut bedient.

Sie können mir glauben, dass es kein gutes Gefühl ist, wenn man nicht weiß ob der Fuß nochmals richtig verheilt und mit dem Wissen das dieser Unfall eigentlich gar nicht passieren durfte. Und als Dank dafür, dass ich nie-

manden auf Schmerzensgeld verklagt habe, darf ich auf die Prämie verzichten!!

Ich verstehe schon, dass bei vielen Krankentagen, die Prämie reduziert bzw. ganz ausgesetzt wird, aber dass dazu auch ein Arbeitsunfall!!! zählt hätte ich nicht gedacht.

FALL3:

Die jungen KV-Kollegen fangen heute fast mit einem Gehalt an dass ich nach 23 Dienstjahren ausbezahlt bekomme, mit dem Unterschied dass uns Altgedienten immer mehr die Vorteile genommen werden und wir für das gleiche Gehalt mehr arbeiten dürfen, denn es entbehrt jeder Logik, dass pauschalierte Überstunden, die ein Teil des Gehaltes sind, seit kurzer Zeit eingearbeitet werden müssen.

Es wird eine Menge Geld investiert in Zeiterfassungssysteme die bei geregelter Arbeitszeit eigentlich nicht zum Einsatz kommen sollten. Dieses Geld könnte sicher sinnvoller eingesetzt werden. Vielleicht um die Motivation zu fördern!

Obwohl es den Anschein hat, dass Motivation der Angestellten nicht ein Thema bei den Wiener Linien ist.

Es ist schon klar: „Alter ist kein Verdienst“ aber nach 23 Jahren Nacht,- Wochenend,- Feiertags, und Bereitschaftsdienst, Arbeiten im Freien bei Hitze, Kälte, Regen und Schnee, denke ich das sich altgediente Kollegen kleine Vorteile verdient haben

Vielleicht könnten Sie, Hr. Dr. Steinbauer mir Auskunft darüber geben, warum es solche Unterschiede gibt. Das würde mich sehr freuen.

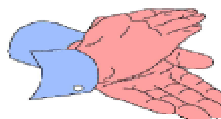
Mit freundlichen Grüßen

Xy

Hr. Dir. Steinbauer hat auf dieses Schreiben völlig unbürokratisch und wohlwollend reagiert. Der Bedienstete hat eine beachtliche Schadenswiedergutmachung bekommen.

Es freut uns sehr, dass in diesem Fall so menschlich reagiert wurde und dafür möchten wir Hr. Dir. Steinbauer danken. Der Fall zeigt, dass es auch anders geht, wenn der Wille vorhanden ist.

DANKE!



Manipulation auf die ganz besondere Art!

Aufgrund der never ending Story von Dienstbegünstigungen, die es in dieser Form als Begriff nur bei den Wiener Linien gibt (Das Unternehmen ist in diesem Fall sicher nicht daran schuld) sollte dieser Begriff selbst einmal näher betrachtet werden.

Als Dienstbegünstigung wird es z.B bei diversen Gremien definiert, wenn jemand nur in einem bestimmten Zeitraum oder nur bestimmte Dienste versehen möchte, da wären z.B.:

Wenn jemand

1. Bestimmte Linien bevorzugt
2. Keine Unterbrecher leisten möchte
3. Nur Reservedienste zugeteilt bekommen möchte

usw., usw. . . .

Was auf den ersten Blick schlüssig erscheint, relativiert sich, da, egal wie man zu solchen Wünschen steht, auch folgende Wünsche als Dienstbegünstigung angesehen werden.

4. Man erkundigt sich welche Dienste für die Mehrheit unangenehm empfunden werden, und bietet an, „NUR“ diese zu fahren (dafür regelmäßig, aber allgemein schlechtere Dienste).
5. Man findet genügend Leute, die untereinander Dienste tauschen. Z.B nur FRÜH oder nur SPÄT
6. Sogar Unterbrecherdienste, die immer gewollt gefahren werden

usw, usw. . . .

Man sieht, dass EGAL was und wie man fährt, es immer als eine Dienstbegünstigung ausgelegt wird und daher als Definition, was als Dienstbegünstigung bei den Wiener Linien zu gelten hat, folgender Satz begründet werden kann:

Als Dienstbegünstigung ist grundsätzlich JEDER Dienst zu verstehen, sobald der Werber diesen subjektiv sympathisch erwünscht, unabhängig von der objektiven Gestaltung und Lage desselbigen.

Es ist daher nicht von Bedeutung, ob der Dienst beliebt

oder unangenehm ist, sondern es genügt, wenn ein Mitarbeiter diesen gerne haben möchte.



Sollte daher jemand einen vertraglichen Punkt (VBO,DO,KV) einfordern, so wird das als Dienstbegünstigung deklariert und damit gleichzeitig Vertragsbestandteile als sinnlos deklariert. Ob nun durch diese Wünsche Vertragsbestandteile oder Interessen des Arbeitnehmers erfüllt werden, hängt ergo dessen von der Willkür (da es keine objektifizierbaren Begründungen geben kann) Einzelner ab. Die Willkür des Einzelnen wird maximal durch angebliche „Beschwerden“ von meist unbekanntem bzw. anonym gehaltenen Personenkreisen gerechtfertigt, ohne eine Ermittlung oder Interessensabwägung durchzuführen.

So passiert es, dass z.B Mitarbeiter, die den Wunsch äußern, „nur“ Brecherdienste fahren zu wollen, nach einer kurzen Zeit der „Wunschdienste“ plötzlich damit konfrontiert werden, dass man diesem Wunsch nicht mehr nachkommen kann, weil sich eine unbekannte Anzahl von unbekanntem Mitarbeitern darüber „beschwert“, dass der Wunschdienstfahrende eine Dienstbegünstigung hätte. Völlig unberücksichtigt bleibt dabei die Tatsache, dass der unbekanntem sich beschwerende Mitarbeiter ebenso so genannte „Wunschdienste“ fährt die wiederum ein anderer Mitarbeiter vielleicht gerne hätte.

Durch die undurchsichtige und willkürliche Vergabe bzw. Einrichtung von tatsächlichen Dienstbegünstigungen - Bahnhofslinie, „unterernährte Dienste“ Halbschichten, diverse Pseudoamterln usw. - wird natürlich keine Lösung für alle Mitarbeiter möglich sein und so die unbegreifbare „Dienstbegünstigungsdefinition“ künstlich fortgesetzt.

Komisch ist ebenfalls, dass „Beschwerden“ über Dienstbegünstigungen auch jene Mitarbeiter treffen, die sich im Vorfeld erkundigten, welche Dienste am unbeliebtesten wären und ausreichend zur Verfügung stehen.

Diese werden dann als „Wunsch“ eingeteilt und dienen somit eigentlich der Entlastung des Personals und werden trotz der zuvor klar definierten Unattraktivität plötzlich als Dienstbegünstigung angesehen. Spätestens jetzt zeigt sich, dass der Begriff Dienstbegünstigung aus dem Zusammenhang unschlüssig und als reine Willkürdefinition zu werten ist.

Es ist also völlig egal, was man eingeteilt bekommt. Sobald jemand eifersüchtig diverse Dienstnummern auswendig lernt und merkt, dass es Mitarbeiter gibt, die zB nur Sat Linien, nur Früh, nur Spät, nur Brecher fahren, gilt der betreffende Dienst als Begünstigung, obwohl zuvor als unerwünscht eingestuft Dienst. Würde man nun in Kenntnis des Namens des angeblich beschwerenden Mitarbeiters sein und anbieten, dieser könnte die ach so begünstigten Dienste leisten und selbst würde man dann dessen Dienste leisten, so würde man entgegen jeglicher Vernunft feststellen, dass der beschwerende Mitarbeiter dies dann doch nicht wolle (mehrere Beispiele dazu sind bereits erfolgt). In Kenntnis des Umstandes, dass es leider auch im Fahrpersonal „Störenfriede“ gibt, verwundert es schon ein wenig, dass Verantwortliche trotzdem immer wieder drauf reagieren und so diese Missgunst bei – was auch immer man tut - ermöglicht.

Es sind doch immer wieder dieselben Mitarbeiter, die neben der eigenen Dienstnummer noch unzählige andere Dienstnummern auswendig lernen und regelmäßig Nachschau halten, was der andere Kollege fährt. Und interessanterweise hört man immer wieder von den selben Mitarbeitern, welche „schöne“ Dienste doch immer der andere hat und man selbst nur in der Hölle des Bahnhofes fährt.

Gerade diese Kollegen jedoch verkennen, dass sie selbst niemals dazu bereit wären, auch nur einen Dienst von den „Dienstbegünstigten“ zu übernehmen, denn man will ja schließlich am letzten Tag schon um 11 Uhr zuhause sein. Verkannt wird auch, dass die betreffenden „dienstbegünstigten“ Mitarbeiter fast ausschließlich die Stresslinien auswärts mit 8,5 und 9,5 Stunden ableisten. Verkannt wird, dass so manche Mitarbeiter mit so genannten Begünstigungen (die in Wirklichkeit alles andere sind als eine Begünstigung) oft von weit her kommen, daher sicherheitshalber weit früher anwesend sind und manchmal aus Koordinationsgründen zusätzlich Freizeit einbringen.

-Der im wahrsten Sinne des Wortes „asoziale“ Kollege könnte hier die von gewissen Fraktionen auch verwendete Phrase: hot jo kana g`sogt dost durt hinziagn soist: verwenden. Dem sei ins Stammbuch geschrieben:

JA, DAS STIMMT. Sollte diese „asoziale“ (im Gegensatz zu sozial - bitte den Begriff z.B in Wikipedia nachlesen.) Gesinnung nicht nur in diesem Fall, sondern dann gerechterweise in jeder Lebenslage Verwendung finden,

würde die Evolution die Menschheit bereits ausgelöscht haben.

Krasses Beispiel: Wenn der „asoziale“ Kollege im Urlaub erkrankt, müsste die Gemeinschaft dann einwenden, dass die Kosten für die Genesung, event. Spitalsaufenthalte, usw. nicht bezahlt werden. Man hat dem „Asi“ ja nicht gesagt, er solle dorthin fahren, oder einen Unfall mit PKW haben - keine Intervention, man hat dem Betreffenden ja nicht gesagt, er solle mit dem PKW nach Hause fahren, in die Arbeit fahren, usw, usw. ICH HOFFE, ICH HABE NUN DIE UNPÄSSLICHKEIT EINER SOLCHEN ANSAGE ÜBERMITTELN KÖNNEN (gilt ja soundso nur für solch unsympathisches Gedankengut)

Unter den nur grob angeschnittenen Gesichtspunkten erscheint mir daher, dass der Begriff Dienstbegünstigung als Vorwand für Missgunst usw. absichtlich weiterhin in dieser Form Verwendung findet, damit keinesfalls eine „homogene Masse“ (Fahrdienst) entstehen kann, die man eventuell weniger leicht manipulieren könnte.

Denn es ist ja bekannt, dass eine sich selbst „uneinige Masse“ leichter zu führen ist, ein wenig mit dem Gewürz ANGST verfeinert entsteht eine selbstbewusstlose, leicht beeinflussbare und somit kalkulierbare Menge an Leistungsmaschinen.

Und da ist es auch ein leichtes, unsinnige Begriffe als Lenkungsmechanismus einzuführen.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch tatsächliche DIENSTBEGÜNSTIGUNGEN - hierfür gibt es so genannte Listen. Wenn man weiß, dass diese Listen sogar umfangreich sind, so kann man sich vorstellen, dass tatsächlich diverse Dienste von der Normalität und Regelmäßigkeit der Allgemeinheit entzogen sind. Und hier gilt es anzusetzen.

Solange Dienste für Medienleute (absichtlich umschrieben) ob einer gewissen Einrichtung, die so gut wie gar nicht in Verwendung ist, oder diverse Vertreter und Altbedienstete nicht objektivierbar durch Einsicht offen liegen, ist die Kritik an nur von diversen Eifersuchtskandidaten bemängelten Pseudodienstbegünstigungen zu vernachlässigen.

So manche Anhänger einer zersplitterten Fraktion, die nun auf der Suche nach eigenen Themen ist und dabei

W i n k e r

aber immer im Schatten des GLBs bleibt (z.B ULF-Sitzproblematik), versuchen nun durch diverse Schüsse ins Blaue (Dienstbegünstigungsverdächtigungen?!, Protektionsvorwürfe usw.), die engagierte Arbeit zu denunzieren.

Wie armselig sind solche Charaktere, die nichts anderes produzieren, als die engagierte Arbeit der GLB Mitarbeiter zu denunzieren. Frei nach dem Motto, Anschütten, Anzeigen, Denunzieren. (wie der Schelm denkt.....)

Das hat nichts mit Positionieren zu tun. Eine Positionierung erkennt man z.B beim GLB. Hier wird nicht ein ganzes Forum, die ganze Kapazität der Mitarbeiter, das ganze Equipment für Dinge verwendet, um andere Fraktionen zu beleidigen. Hier wird Gewerkschaftsarbeit gelebt.

Und noch etwas für die ganz hartnäckigen Realitätsverweigerer: Die „Kummerln“ findet man nicht beim

GLB-Gemeinde Wiener Linien. Für diejenigen, die sich andauernd an dem Wort LINKSBLOCK stoßen, sei ein Rat zur Heilung hinterlegt.

Denkt einfach GLB heißt für Euch: GrossartigerListen-verBund oder GewerkschaftsListeBrandl (☺).

Zum Abschluss noch eine Beantwortung aus einem anderen Forum.

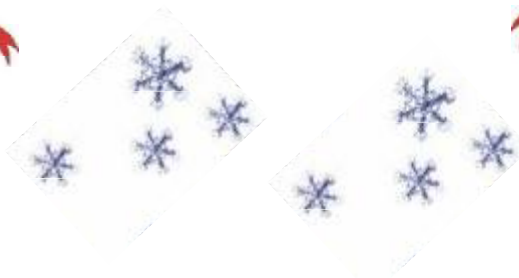
JA, der GLB tritt mit einem TEAM in Rudolfsheim (Sektor West) zur Wahl 2010 an. Das Team ist besetzt mit erfahrenen Altbediensteten, mit neuem frischem Wind von KV Bediensteten und allesamt vereinigen diese den Willen, durch zügig engagierte fundamentale Gewerkschaftsarbeit einiges für die Bediensteten, also für uns alle, zu erreichen. Eine absolut neue Qualität der Gewerkschaftsarbeit wird dann möglich sein, so es die Mehrzahl der Bediensteten wünscht und dafür votet.



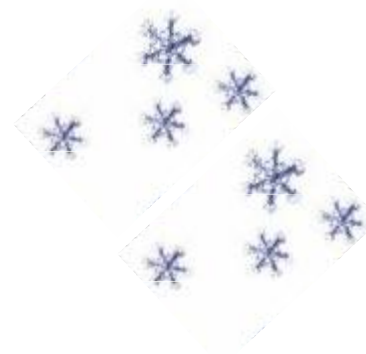
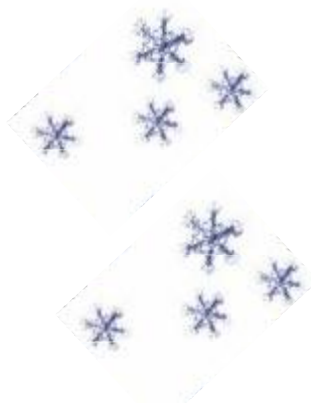
einerdersweis



W i n k e r



***Wir wünschen allen Bediensteten
ein besinnliches Weihnachtsfest
und einen guten Rutsch
ins neue Jahr !***



GdG-KMSfB: Bundesvorstand beschließt Resolution

Lohnverhandlungen, Verwaltungsreform und Solidaritätserklärung auf der Tagesordnung

(gekürzte Fassung)

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) hat in seiner heutigen Sitzung eine Reihe von Beschlüssen zu aktuellen politischen Themen gefasst. Darunter auch eine Resolution zur Unterstützung des Verhandlungsteams der Lohnverhandlungen 2010. Die GdG-KMSfB erklärt sich außerdem solidarisch mit dem Arbeitskampf der Irischen KollegInnen des öffentlichen Dienstes, die kommenden Donnerstag streiken werden.

Die geplante Verwaltungsreform, die Lohnverhandlungen 2010, und die gerechtfertigten Forderungen der Bediensteten in den Österreichischen Kindergärten standen an der Spitze der Tagesordnung des heutigen Bundesvorstandes der GdG-KMSfB.

„Die Verwaltungsreform sehen wir durchaus als Chance“, betonte GdG-KMSfB-Vorsitzender Christian Meidlinger nach einem entsprechenden Beschluss des Bundesvorstandes. Klar stellten die Mitglieder des Bundesvorstandes jedoch, dass Öffentliche Dienstleistungen dort stattfinden müssen, wo die Bürgerinnen und Bürger sind: in den Kommunen. „Hier müssen die notwendigen Ressourcen an Personal und finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden“, fordert der Bundesvorstand und stellt weiters fest, „der Öffentliche Sektor spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise, daher müssen weitere Investitionen in öffentliche Dienste und Infrastruktur erfolgen.“

„Schon die ursprünglich verlautbarten nachhaltig wirkenden 3,5 Milliarden Euro an Einsparungen bedeuten rund 75.000 ersatzlos gestrichene Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst“, erläuterte der GdG-KMSfB-Vorsitzende. Komplette Ausgespart werde von den zuständigen PolitikerInnen derzeit außerdem die Frage, welche Leistungen die Bürgerinnen und Bürger beziehen

wollen.

Vor dem nächsten Verhandlungstermin über die Löhne und Gehälter 2010 unterstützt der Bundesvorstand der GdG-KMSfB einstimmig die Verhandlungslinie des Verhandlungsteams. Gleichzeitig hat der Bundesvorstand der GdG-KMSfB die Vorsitzendenkonferenz ermächtigt, jederzeit nach Maßgabe des Verhandlungsverlaufes geeignete gewerkschaftliche Maßnahmen zu beschließen. Meidlinger: „In der öffentlichen Diskussion bleibt völlig auf der Strecke, dass es sich hier nicht nur um klassische Verwaltungsaufgaben, sondern in weitaus überwiegender Zahl um Dienstleistungen direkt für die Bürgerinnen und Bürger handelt. Wir reden hier von ArbeitnehmerInnen, die in fordernden Berufen wie Kinderbetreuung, Feuerwehr, Rettung oder Krankenpflege tätig sind – um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Sie haben einen fairen Ausgleich verdient.“

Der Bundesvorstand der GdG-KMSfB unterstützt die Forderungen der Bediensteten in den Österreichischen Kindergärten zur Sicherung der Qualität. Vor allem fordert der Bundesvorstand von der Regierung die Umsetzung der Kernpunkte:

- * ein einheitliches Bundesrahmengesetz
- * gesicherte Qualität durch eine gemeinsame akademische Ausbildung
- * ausreichend Personal angesichts gestiegener Anforderungen
- * optimale Rahmenbedingungen zum Wohl der betreuten Kinder
- * eine adäquate Bezahlung

Da Kindergartenagenden Ländersache sind, gibt es derzeit unterschiedliche Regelungen. GdG-KMSfB-Vorsitzender Christian Meidlinger: „Als einziges Bundesland hat derzeit Wien ein Zeichen gesetzt und Maßnahmen getroffen, um die Qualität in den Wiener Kindergärten langfristig zu sichern. Der Bund hat erst vor zwei Jahren begonnen, sich mit dem Thema zu beschäftigen.“

W i n k e r

Forderung des GLB

Der GLB fordert nicht nur Lippenbekenntnisse – Eine Solidarisierungserklärung ist eindeutig zu wenig, unsere Gemeindebediensteten sind unmittelbar betroffen (Gehaltsabschlüsse gelten auch für Gemeindebereich), gerade im Bereich der Gemeindebediensteten sind viele Bedienstete angesiedelt die eher zu den Kleinverdienern zu zählen sind und daher besonders abhängig von sozialen und gerechten Lohnabschlüssen.

Der GLB – Gemeinde fordert daher nicht nur eine Solidarisierung, sondern ebenfalls konkrete Maßnahmen die denen der GÖD entsprechen, werden Kampfmaßnahmen von der GÖD beschlossen muss die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten die Entscheidung mittragen und ebenfalls Kampfmaßnahmen zu beschließen. .

Im Namen aller Gemeindebediensteten sagen wir eindeutig der FSG-Gewerkschaftsführung: **nur zurücklehnen und andere etwas machen lassen, ist zu wenig!**

Roman Böhm-Raffay/Vors. GLB/GdG-KMSfB

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

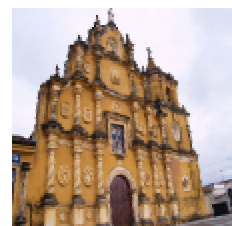
Preis pro Person: € 2299,— Einzelzimmerzuschlag: € 585,-

Unterbringung Luxusklasse (möglich auch günstigere Unterbringung)

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



Programm: Flug Taipei-Nantou – Tainan - Foguangshan 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

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



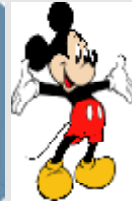
Makuljevic Dragan
Werkstatt i.R.



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

Favoriten/Simmering 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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: Roman Böhm-Raffay, 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, Internetadresse: 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: 1.12.2009, Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 17.1.2010