

Mittagspause) und für sie gibt es keine Beschränkungen hinsichtlich Überstunden. Für „Neubediens-tete“ gilt die im Stadtwerke-Kollektivvertrag vorgesehene 37,5-Stunden-Woche und darüber hinaus gelten auch Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und die darin enthaltenen Überstunden-Beschränkungen.

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat wurden im Bereich der Wiener Linien durch die verbesserte Mehrfachverwendung des Personals die Überstunden eher reduziert.

6.1.5. Einkommen

Auch hier gelten dieselben Veränderungen wie im Bereich der Wiengas: „Neubediens-tete“ müssen einen rund 13prozentigen Einkommensverlust in Kauf nehmen. Außerdem springen sie nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe – im Vergleich zu zwei Jahren bei den „Altbediensteten“. Darüber hinaus werden bei der Einstufung von „Neube-diensteten“ keine Vordienstzeiten mehr angerechnet. Laut Personalvertretung/Betriebsrat würden die unterschiedlichen Einkommen teilweise zu sozialen Spannungen unter den Beschäftigten führen.

6.1.6. Arbeitsbedingungen

Durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen hätten sogenannte Leerzeiten abgenommen. Als Folge davon wäre die Arbeit „stressiger“ geworden. Dazu käme der steigende Individualverkehr in der Stadt. Insofern hätte die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren sicher zugenommen.

6.1.7. Arbeitsbeziehungen

Auch hier kam es zu denselben Veränderungen wie im Falle der Wiengas. Für „Altbe-dienstete“ gelten das Wiener Personalvertretungsgesetz und die Dienstordnung; für „Neubediens-tete“ die Arbeitsverfassung und der Kollektivvertrag. Die frühere Personal-vertretung agiert jetzt gleichzeitig als Personalvertretung und Betriebsrat (Doppel-funktion).

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat ist das Klima zwischen Personal-vertretung/Betriebsrat und der Geschäftsführung rauer geworden. Ein Faktor wäre dabei, dass früher das Management aus den eigenen Reihen gekommen wäre. „Jetzt können die Geschäftsführer extern bestellt werden.“