

## Inhalt

Inhalt .....	1
Meine persönliche Geschichte - Kurzfassung .....	2
Fragen an „Beteiligte“ .....	4
Fragen an Frau Schubert, Obfrau Siedlungsunion .....	4
Fragen an Herrn Bernhard Wolf, Vorstandsmitglied .....	10
Fragen an Herrn Ing. Manfred Führer, Vorstandsmitglied .....	11
Fragen an Herrn Ing. Andreas Krajsek, Betriebsrat der Siedlungsunion.....	11
Fragen an die Gewerkschaft: .....	13
Fragen an das österreichische Rechtssystem: .....	14

## Meine persönliche Geschichte - Kurzfassung

Ich war drei Jahre lang für die Siedlungsunion als Haustechniker beschäftigt. Obfrau der Siedlungsunion war und ist Frau Ingrid Schubert. Aus meiner Sicht als Mitarbeiter war sie die alleinige Entscheidungsträgerin, die beiden Vorstände Bernhard Wolf und Ing. Manfred Führer existierten nur als „nötige zweite Unterschrift“ auf dem Papier. Bis zum Oktober 2010 war ich ein „Günstling“ von Frau Schubert und sie hat mich oft als Vorbild für Leistung und Arbeitseinsatz präsentiert – „auf den Herrn Lörinc kann man sich immer verlassen“.

Im Oktober 2010 bin ich lebensgefährlich erkrankt und musste in den Krankenstand gehen. Am Telefon sicherte mir Frau Schubert zu, dass ich mir die nötige Zeit nehmen sollte um wieder ganz gesund zu werden, mich „auszukurieren“. Sie erwähnte sogar noch explizit, dass ich mir um meinen Arbeitsplatz keine Sorgen machen müsse.

Im Jänner ließ ich mich auf eigenen Wunsch vom Krankenstand abschreiben, weil ich trotz Frau Schuberts Versprechungen um den Verlust meines Arbeitsplatzes fürchtete. Frau Schubert verhielt sich mir gegenüber plötzlich abweisend und distanziert. Von meinem Vorgesetzten und Betriebsrat, Herrn Ing. Krajsek, wurde ich informiert, dass ein neuer jüngerer Kollege als „Unterstützung des Teams“ aufgenommen worden war. Bei seinem Arbeitsantritt musste ich ihm meinen Arbeitsplatz überlassen und nachdem er eingeschult worden war, erhielt ich von Frau Schubert die Kündigung aus „organisatorischen und wirtschaftlichen“ Gründen. **Anmerkung: es gab keine wirtschaftlichen Gründe (dafür habe ich Beweise), es hatte sich um eine Austauschkündigung gehandelt (ein jüngerer Mitarbeiter erhielt meinen Arbeitsplatz) und ich wurde nur deswegen gekündigt, weil Frau Schubert meiner Meinung nach lediglich „persönliche Gründe“ hatte, (vielleicht weil ich ihr nicht die ärztliche Diagnose meiner Krankheit genannt habe, ...?).**

Aufgrund von diversen Rückmeldungen und etlichen Dankeschreiben von Parteien sowie meinen Leistungen und meines Arbeitseinsatzes darf ich behaupten, dass ich als Mitarbeiter für die Siedlungsunion ein Verlust war und meinen Arbeitsplatz nur wegen Frau Schuberts „Willkür“ verloren habe.

Ich hätte meine Behauptungen sehr gerne vor Gericht in Form einer Kündigungsanfechtung dargelegt, aber leider erhielt ich dazu keine Chance. Die erste Kündigung war rechtlich nicht wirksam, weil der Betriebsrat – Herr Krajsek – nicht rechtzeitig informiert worden war. Er hat der Kündigung NICHT ZUGESTIMMT. Daraufhin erhielt ich vom Rechtsanwalt der Siedlungsunion eine neuerliche Kündigung und diesmal hat der Betriebsrat zugestimmt. (Ich bin überzeugt, dass er unter Druck gesetzt worden war.) Sobald jedoch der Betriebsrat einer Kündigung zustimmt, kann nicht mehr wegen Sozialwidrigkeit geklagt werden und somit wurde mir die Möglichkeit genommen, meine Behauptungen zu beweisen. Trotzdem ließ ich mich nicht „unterkriegen“ und kämpfte weiter:

1. Die erste Kündigung wurde wegen Fristenwidrigkeit und Sozialwidrigkeit angefochten, wurde dann zurückgezogen und eine neuerliche Kündigung ausgesprochen – diesmal mit Zustimmung des Betriebsrates.
2. Die Kündigung wurde diesmal wegen Altersdiskriminierung und Motivwidrigkeit angefochten (wegen Sozialwidrigkeit konnte aufgrund der Zustimmung des Betriebsrates nicht mehr geklagt werden).
3. Es wurde weiters eine Klage eingebracht, weil die Überstunden nicht richtig abgerechnet wurden (Wert 7.400 Euro). Hunderte weitere Überstunden wurden von der Gewerkschaft deshalb nicht eingeklagt, weil es sich nach deren Meinung um Betrug gehandelt hat und deshalb bei der Staatsanwaltschaft zur Anzeige zu bringen sei.
4. Im Juli 2011 wurde von mir eine Strafanzeige wegen Betrugs eingebracht, weil die Stempeluhr manipuliert wurde und mir dadurch viele meiner geleisteten Überstunden nach 18.30 Uhr „gestohlen“ worden waren (geschätzter Wert ca. 8.000 Euro). Der zweite Punkt der Strafanzeige war, dass mit meinen persönlichen Daten vom Firmenserver missbräuchlich umgegangen worden war.

Weil das den Rahmen sprengen würde, kann ich hier nicht auf alle Details eingehen, allerdings gebe ich jedem gerne detailliert Auskunft, der mehr und genaueres wissen möchte, bzw. gewähre ich auch gerne Einsicht in sämtliche Unterlagen wie Korrespondenz, Gerichtsurteile etc. Zusammenfassend kann ich sagen, dass betreffend der Punkte zwei und drei ein Vergleich zwischen der Siedlungsunion und mir ausgehandelt wurde, wobei ich mich mit 13.500 Euro netto einverstanden erklärte.

Betreffend Punkt vier hatte ich mich bei der Strafanzeige als Privatbeteiligter angeschlossen und somit das Recht, über alle Entscheidungen informiert zu werden. Im Februar 2012 erhielt ich von der Staatsanwaltschaft die Mitteilung, dass das Verfahren eingestellt worden war. Ich ersuchte um eine schriftliche Zusammenfassung der Gründe, wozu ich als Privatbeteiligter das Recht habe. Erst nach mehreren Urghenzen und nach Einschaltung der Volksanwaltschaft, die wiederum die Justizministerin eingeschaltet hatte, erhielt ich elf Monate (!) später die Begründung über die Einstellung. Da ich mit den Erkenntnissen der Staatsanwaltschaft nicht einverstanden war, bzw. Missverständnisse vermutete, bat ich um die Fortführung des Verfahrens. Leider wurde auch diese Fortführung abgelehnt. Allerdings erhielt ich diesmal die Stellungnahme der Staatsanwaltschaft und erfuhr erst zu diesem Zeitpunkt, dass die Siedlungsunion gar nicht bestreitet, dass meine Arbeitszeiten händisch korrigiert worden waren. Sie bestreitet allerdings die Notwendigkeit meiner Anwesenheit nach 18.30 Uhr in den Firmenräumlichkeiten. (*Zitat: „So sei der Einschreiter aufgefordert worden, Erklärungen für seine Anwesenheit nach 18.30 Uhr zu geben. In jenen Fällen, wo der Einschreiter keine Begründung für seine längere Anwesenheit in den Firmenräumlichkeiten geben konnte, sei die Anwesenheitszeit auf 18.30 Uhr korrigiert worden (gekennzeichnet durch ein Rautezeichen)“*).

**Anmerkung: Demnach behauptet also Frau Schubert, dass ich 135 Mal nach 18.30 Uhr von ihr gefragt worden bin, was ich im Büro mache und ich hätte keine Erklärung dafür geben können.** Sowohl meine Erklärungen als auch meine Beweise – z.B. geht aus Telefonprotokollen hervor, dass ich um 20.00 Uhr noch Parteien angerufen habe, etc. – wurden ignoriert. Genauso wie meine eindrücklichen Bitten, die Wahrheit doch bitte in einem Gerichtsverfahren mit Zeugenaussagen etc. herausfinden zu wollen. Wie glaubwürdig die Aussagen von Frau Schubert sind und warum die Staatsanwaltschaft trotz allem nicht weiter ermittelt hat ...? – bilden Sie sich bitte selbst ein Urteil.

Aufgrund von Frau Schuberts Aussagen sah die Staatsanwaltschaft keinen Grund für ein Einschreiten und stellte fest, dass es sich um eine Angelegenheit handelt, die vor dem Arbeits- und Sozialgericht zu klären sei.

Daraufhin wandte ich mich wieder an die Gewerkschaft mit der Bitte, mich in dieser Angelegenheit vor dem Arbeitsgericht zu vertreten, was diese jedoch trotz intensivster Bitten und Bemühungen meinerseits ablehnte.

Ich muss nun zur Kenntnis nehmen, dass ich u.a. an die 200 Stunden unfreiwillig „Gratisarbeit“ geleistet habe, die mir nicht bezahlt worden sind. Das ist zwar eine Tatsache, die ich auch beweisen kann, das aber anscheinend niemanden zu interessieren scheint – nicht einmal die Gewerkschaft.

Ich bin nun in der Position, dass ich – ohne mich in irgendeiner Form „schuldig gemacht“ zu haben und trotzdem ich für die Siedlungsunion ein wertvoller Mitarbeiter war – mit 55 Jahren arbeitslos bin. Da die derzeitige Arbeitsmarktsituation ohnehin nicht „rosig“ und mein Alter ein weiteres Kriterium ist, ist die Aussicht auf einen adäquaten neuen Arbeitsplatz nicht besonders gut.

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit nutzen und alle LeserInnen dieser Zeilen um Unterstützung ersuchen. Sollte irgendjemand Kenntnis von einer Arbeitsstelle haben, wo jemand gebraucht wird, der gerne und sorgfältig arbeitet, über umfangreiches Know-How verfügt, sich einsetzt, nicht aufgibt, usw., wäre ich über eine Kontaktaufnahme sehr dankbar.

## Fragen an „Beteiligte“

### *Fragen an Frau Schubert, Obfrau Siedlungsunion*

Nach mehr als zweijährigem Kampf gegen die an mir begangenen Ungerechtigkeiten muss ich nun schwer enttäuscht zugeben, dass ich verloren habe. Ich war hundertprozentig überzeugt, dass ich letzten Endes Gerechtigkeit erhalten würde, aber da habe ich mich leider getäuscht. Ich habe mich vergeblich bemüht, die Staatsanwaltschaft zu überzeugen, ich habe mich vergeblich bemüht, die Gewerkschaft zu überzeugen, mich rechtlich zu vertreten und ich habe mich vergeblich bemüht, „MitstreiterInnen“ zu finden, die bereit gewesen wären, mich zu unterstützen. Letztendlich dürfte es doch der Fall sein, dass Recht und Gerechtigkeit nur für jene da zu sein scheint, die es sich leisten können, bzw. die „richtigen“ Beziehungen haben. Nun, wie auch immer, ich nehme es hiermit zur Kenntnis. Nachdem ich quasi „nichts“ mit meinem Kampf erreicht habe, nehme ich mir zumindest die Freiheit, all jene Menschen über die Hintergründe zu informieren, die möglicherweise interessiert sind. Abschließend bleibt mir nur noch, meine Sicht der Dinge darzustellen, aufzuzeigen was aus meiner Sicht „schief gelaufen ist“ und Ihnen sowie allen Beteiligten „einen Spiegel vorzuhalten“.

Ich werde Ihnen im Anschluss einige Fragen stellen, wobei ich mich zwar über Antworten freuen würde, aber nicht wirklich damit rechne. Natürlich bleibt es Ihnen überlassen, ob Sie darüber nachdenken möchten, ob Sie es überhaupt lesen möchten, oder wie auch immer Sie damit umgehen möchten. Für meinen Seelenfrieden ist es absolut nötig, Ihnen und auch anderen „Beteiligten“ diese Fragen zu stellen und damit auch auszusprechen, was ich selbst wahrgenommen habe.

Im Laufe meiner Bemühungen um Gerechtigkeit habe ich mit vielen Menschen gesprochen. Viele davon haben mir Glück gewünscht und darauf gehofft, dass ich die Person sein würde, die Sie „zu Fall bringt“. Leider war niemand darunter, der oder die mutig genug gewesen wäre, auch offiziell dazu zu stehen – zumeist aus Angst um den Arbeitsplatz, aber auch ehemalige MitarbeiterInnen, die „nichts mehr mit der Siedlungsunion und der Schubert“ zu tun haben wollten, oder nicht genug „Beweise“ für ihre Behauptungen hatten. Ich selbst war und bin nicht in der Position, diese Behauptungen zu untermauern oder zu widerlegen, deshalb stelle ich Ihnen die entsprechenden Fragen. Ich selbst gehe davon aus, dass – wie bei den meisten Gerüchten – da und dort schon ein Körnchen Wahrheit (oder auch mehr?) dahinterstecken mag.

Manche Fragen stützen sich auf das, „was man sich so erzählt“, was viele „wissen“, aber kaum jemand zugibt, wovon manche überzeugt sind, aber nicht „beweisen“ können, worüber sich viele nicht sprechen trauen aus Angst vor Jobverlust bzw. anderer „Repressalien“. Manche Fragen stelle ich aus Interesse aufgrund meiner eigenen Erfahrungen mit Ihnen. Manche Fragen jedoch stelle ich quasi in der Funktion eines „moralischen Gewissens“, damit sich die „Beteiligten“ möglicherweise damit auseinandersetzen, ob es das wert ist, wenn man für gewisse Vorteile (Macht, Karriere, „Freunderlwirtschaft“, materielle Zuwendungen, etc.), bzw. aus einer Laune heraus ein Menschenleben, bzw. eine ganze Familie zu zerstören bereit ist.

Wie schon erwähnt, bleibt es natürlich Ihnen überlassen, wie Sie damit umgehen und ob Sie, bzw. in welcher Form Sie darauf reagieren wollen. Da Sie aber einerseits eine Politikerin und somit den WählerInnen sowie andererseits in Ihrer Funktion als Obfrau der Siedlungsunion den GenossenschaftlerInnen verpflichtet sind, würde ich es für angebracht halten, die Fragen wahrheitsgemäß und nachvollziehbar zu beantworten. Möglicherweise ist ja die eine oder andere Person in der Lage und willens, Ihre Antworten auf deren Wahrheitsgehalt hin zu überprüfen. Ich für meinen Teil sehe in diesem Schreiben einen Abschluss, würde aber bei eventuellen Rückfragen zur Verfügung stehen.

## Nun zu meinen Fragen:

- Haben Sie bereits zu Beginn meines Krankenstandes geplant, mich durch einen jüngeren Mitarbeiter zu ersetzen?
- Falls ja: Wieso konnten Sie mir dann telefonisch explizit zusichern, dass ich mir um meinen Job keine Sorgen machen müsste und ich solle mich „auskurieren“, wenn Sie kurz danach bereits die ersten Gespräche mit meinem späteren Nachfolger geführt haben?
- Falls nein: was hat ihre Meinung über mich so schnell geändert, noch dazu, wo ich gar nicht „vor Ort“ war und mir somit gar nichts hätte „zuschulden kommen lassen“ können?
- Wie konnten Sie am Tag meiner Kündigung zu mir sagen, dass meine Kündigung ein Beschluss vom Vorstand gemeinsam mit dem Betriebsrat gewesen war? Hr. Krajsek hat mir gleichzeitig versichert, dass er von einer Kündigung nichts gewusst hätte und auch nicht seine Zustimmung gegeben hat. Ein Mitglied des Vorstandes – Hr. Ing. Führer – hat angeblich erst geraume Zeit nach meiner Kündigung „zufällig“ davon erfahren und soll sehr überrascht und betroffen gewesen sein.
- Bis zum Beginn meines Krankenstandes haben Sie mich als „das Paradebeispiel“ für Einsatz, Leistung, Kompetenz etc. bezeichnet. Was hat einen derartig raschen Meinungswechsel verursacht? Und wieso konnten Sie mich nicht „warnen“, was auf mich zukommen könnte? Wieso haben Sie kein „klärendes“ Gespräch mit mir gesucht?
- Wenn Sie mich spätabends (auch weit nach 18.30 Uhr) bei der Arbeit angetroffen haben, haben Sie nicht mit Lob gespart („auf den Herrn Lörinc kann man sich immer verlassen“; ...), ab und zu fragten Sie, wie es mir, bzw. der Familie geht. Sie haben **gewusst, gesehen und gehört**, dass ich gearbeitet habe. Wie kann es sein, dass sie die Staatsanwaltschaft anlügen und behaupten: (Zitat Staatsanwaltschaft)

*In jenen Fällen, wo der Einschreiter keine Begründung für seine längere Anwesenheit in den Firmenräumlichkeiten geben konnte, sei die Anwesenheitszeit auf 18.30 Uhr korrigiert worden (gekennzeichnet durch ein Rautezeichen)“*

Die Anwesenheitszeiten sind 135 Mal (!) korrigiert (und somit die Überstunden „ausgebucht“) worden. Wie können Sie es wagen, so dreist zu lügen und wie haben Sie es geschafft, dass Ihnen die Staatsanwaltschaft das „glaubt“? Ist Ihnen bewusst, dass im Arbeitszeitgesetz eindeutig steht, dass ein Annehmen der Überstunden zur Abgeltung verpflichtet?

- In der Vorweihnachtszeit waren Sie immer sehr erfreut, mich spätabends im Büro anzutreffen, denn so mussten Sie nicht selbst die vielen Sackerln und Packerln aus Ihrem Büro hinunterschleppen und in Ihr Auto einladen. Sie haben **mich** gebeten, das zu tun. Denken Sie, dass auch das mein „Privatvergnügen“ zu sein hatte, das mir nicht abgegolten werden musste? Und was waren das eigentlich für „Sackerln und Packerln“? Mussten deswegen lt. Ihrer Anweisung Weihnachtsgeschenke der Lieferanten und Professionisten im Büro abgegeben werden, damit Sie diese Geschenke nach eigenem Ermessen „zuteilen“?
- Es ist nachprüfbar, dass bei der Siedlungsunion – vor allem während Ihrer „Regentschaft“ – eine relativ große Personalfuktuation stattgefunden hat. Ist es richtig, dass:
  - Eine Mitarbeiterin (Name bekannt) nach ihrem Urlaub von einem Tag auf den anderen gekündigt (und auch per sofort freigestellt) worden ist, obwohl ihr vor Urlaubsantritt von Ihnen zugesichert worden war, dass ihr Arbeitsplatz sicher ist und der Streit, den diese Mitarbeiterin und Ihre Sekretärin hatten, keine Auswirkungen haben würde?
  - Eine Führungskraft ebenfalls nach Rückkehr aus dem Urlaub gekündigt und per sofort freigestellt worden ist, obwohl (oder vielleicht gerade weil?) diese Person große fachliche Kompetenz hatte? Diese Person hatte große Erfahrung, enormes Know-How und ein umfangreiches Wissen. Warum haben Sie diese Person gekündigt, obwohl sie für die Siedlungsunion ein „Gewinn“ war? Kann es sein, dass es Ihnen nicht „gepasst“ hat, weil diese Person nicht alle Ihre Entscheidungen unterstützt hat?

- Eine Mitarbeiterin (Name bekannt) von Ihnen aufgefordert worden war, den Pflegeurlaub abzubrechen, weil sonst ihr Arbeitsplatz nicht mehr sicher sei? Haben Sie auf deren Frage, was sie mit ihrem schwerkranken Kind (Hüftschnupfen) machen solle, wirklich geantwortet, dass sich halt jemand anderer kümmern müsse, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten wolle? Ist es ferner richtig, dass deren Kündigung (wegen des Pflegeurlaubs) auch geplant gewesen ist und sie Ihnen mit der eigenen Kündigung (weil sie dem Druck psychisch nicht mehr gewachsen war) nur zugekommen ist?
- Eine Mitarbeiterin aufgrund des schlechten Arbeitsklimas vom „burn out“ bedroht war, Ihnen deshalb offen gesagt hat, dass sie mit „Ihrer Art“ nicht könne und daher eine einvernehmliche Kündigung akzeptiert hat?
- Sie einer Mitarbeiterin, die an Krebs erkrankt war, „nahegelegt“ haben, sich das „mit ihrem Krankenstand“ zu überlegen, sodass diese Person die Strahlentherapie während der Arbeitszeit absolvierte? Was sagen Sie dazu, dass diese Person kurz darauf selbst gekündigt hat?
- Was sagen Sie dazu, dass sich ein Mitarbeiter angeblich nur deshalb in den Ruhestand versetzen ließ, weil er Ihre Art, mit Menschen umzugehen, nicht mehr aushielt und immer Beruhigungstabletten nehmen musste, bevor er zu Ihnen zu einer Besprechung ging?
- Die Liste an Beispielen ließe sich noch weiter fortsetzen, das würde aber den Rahmen sprengen.
- Der Umgang mit dem Personal gehört ja definitiv nicht zu Ihren Stärken. Ist Ihnen eigentlich bewusst, wie unbeliebt Sie bei der Belegschaft sind und dass auch kurzfristige „Gunstbeweise“ Ihrerseits daran nichts ändern? Sind Sie der Ansicht, dass es rechtens ist, dass Sie mit dem Personal „umspringen“, wie es Ihnen gerade passt?
  - Ich habe die Kündigung angefochten und zur Verhandlung wurden u.a. etliche MitarbeiterInnen geladen. Stimmt es, dass Sie mit diesen MitarbeiterInnen vor Verhandlungsbeginn Vieraugengespräche hinter verschlossener Tür abgehalten haben um die Leute zu instruieren, wie sie sich bei Gericht zu verhalten hätten und was sie sagen sollten?
  - Stimmt es, dass Sie der Belegschaft mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gedroht haben, falls jemand mit mir Kontakt haben sollte?
  - Stimmt es, dass Sie der Belegschaft erzählt haben, ich würde ständig vor Ihrem Haus stehen und Sie beobachten? (Falls dem so ist, bitte ich Sie, das umgehendst zu dementieren, weil es nicht der Wahrheit entspricht!)
  - Vor mir hat bereits eine andere Mitarbeiterin die Kündigung angefochten. Stimmt es, dass Sie in diesem Zusammenhang den Betriebsrat vor der Verhandlung darauf angesprochen haben, dass er aber schon wüsste, wer „sein Gehalt bezahlt“?
  - Was sagen Sie zu dem Vorwurf, dass „Vieraugengespräche“, wo MitarbeiterInnen „zurechtgewiesen“ werden, vor versammelter Belegschaft (z.B. in der Mittagspause, oder auch während einer Besprechung) stattfinden?
  - Stimmt es, dass Sie im April 2011 eine mündliche Anordnung an die Damen im Empfang erteilt haben, nachdem jeder einzelne Vorgang minutiös dokumentiert werden und täglich an Sie abgeliefert werden muss, weil Sie über jede Minute Bescheid wissen wollen, was die Damen dort tun?
  - Was erwarten Sie sich, wenn Sie bei einer Besprechung nach Vorschlägen und Meinungen der MitarbeiterInnen fragen? Meiner Erfahrung nach haben Sie jeden Einwurf, jede Meinung, die von Ihrer abweicht, jede noch so konstruktive Kritik abgeschmettert. Reagiert haben Sie darauf entweder mit bösen Blicken, mit Ignoranz, mit Zurechtweisung, etc. Sind Sie der Meinung, dass nur Sie „Recht haben“ dürfen? Haben Sie schon etwas von „gemeinsam“, „Teamarbeit“, „an einem Strang ziehen“ etc. gehört? Könnten Sie sich vorstellen, sich in dem Bereich „soziale Kompetenz“ schulen zu lassen?
  - Stimmt es, dass Sie von Mitarbeiterinnen erwarten, sogar Kundengespräche zu unterbrechen, wenn Sie etwas möchten (z.B. eine Suppe)? Stimmt es, dass eine

Mitarbeiterin, die das nicht wusste, „bestraft“ wurde, indem sie ihr Ihre „Gunst entzogen“ und sie Ihnen eine Zeit lang „kein Supperl kochen durfte“?

- Ist es andererseits richtig, dass Sie MitarbeiterInnen, die gerade in „Ihrer Gunst stehen“, besondere Zuwendungen verschaffen? Ist es z.B. wahr, dass Mehrarbeit bei den meisten MitarbeiterInnen 1:1 in Freizeit abgegolten, bzw. 1:1 ausbezahlt wird, während eine „besondere“ Mitarbeiterin (Name bekannt) angeblich die Mehrarbeit 1:1,5 abgegolten bekommt?
- Ist es richtig, dass zu bestimmten Zeiten (vor Weihnachten, Wahlkampf, etc.) Mitarbeiterinnen, die von der Siedlungsunion bezahlt werden, für parteipolitische Arbeiten (z.B. (Weihnachts-)Post kuvertieren etc.) herangezogen werden und zu diesem Zwecke auch (Büro-)Material der Siedlungsunion (z.B. Kopierpapier etc.) verwendet wird?
- Ist es richtig, dass Sie MitarbeiterInnen während der regulären Arbeitszeit zu Botenfahrten mit dem Privat- oder Firmenauto für private, bzw. parteipolitische Zwecke eingeteilt haben?
- Denken Sie, dass Ihre Position es Ihnen „erlaubt“, MitarbeiterInnen je nach persönlicher Befindlichkeit, nach „Lust und Laune“ zu behandeln? Sind Sie der Meinung, dass Sie das Recht haben, MitarbeiterInnen willkürlich zu kündigen, ihnen den Verlust des Arbeitsplatzes oder sonstige Konsequenzen anzudrohen, wenn diese sich nicht Ihren momentanen Erwartungen gemäß verhalten? Wie können Sie es mit Ihrem Gewissen vereinbaren, dass Ihre persönliche Launenhaftigkeit einen so großen Einfluss auf die Personalentscheidungen der Siedlungsunion hat? Was veranlasst Sie, MitarbeiterInnen wie Menschen zweiter Klasse zu behandeln? Ist es das Gefühl der Macht und würden Sie sich ansonsten bedeutungslos fühlen? Können Sie sich noch in einen Spiegel schauen?
- „Verschwenden“ Sie auch ab und zu einmal einen Gedanken an das Wohl der Siedlungsunion und deren GenossenschafterInnen? Oder kümmert es Sie keinen Pfifferling, was das Beste für das Unternehmen wäre und es zählt lediglich, was „das Beste“ für Sie persönlich ist?
- Bereits im Jahr 2007, als die Siedlungsunion umgebaut wurde, wollten Sie angeblich auch im Erdgeschoß einen Marmor-Fußboden. Da sich der Vorstand und/oder Aufsichtsrat angeblich dagegen ausgesprochen hat, wurde nur ein billiger Boden verlegt. Nur in „ihrem“ ersten Stock wurde ein heller Marmor-Fußboden genommen. Im Jahr 2010 – also bereits nach ca. 3 Jahren– wurden die Büros im Erdgeschoß neuerlich umgebaut und jetzt wurde der von Ihnen schon damals gewünschte schwarze Marmor-Fußboden doch verlegt. Entspricht das Ihrer Ansicht nach dem „wirtschaftlichen Denken“, das man sich von einer Obfrau wünscht?
- Im Jahr 2007 wurde die Siedlungsunion von einer Unternehmensberatung auf effizientes Arbeiten hin geprüft. Stimmt es, dass Sie den Auftrag an die Unternehmensberatung Ihrer Tochter und deren Mann vergeben wollten und erst nachdem Ihnen gesagt wurde, dass das eine „schiefe Optik“ haben könnte, sind Sie von Ihrem Vorhaben abgerückt? Ist es weiters richtig, dass Sie daraufhin das Unternehmen Ihrer Tochter mit der „Kontrolle“ beauftragt haben, was lediglich die Anwesenheit bei den jeweiligen Besprechungen zur Folge gehabt haben, aber trotzdem viel Geld gekostet haben soll?
- Aufgrund der Prüfungsergebnisse der Unternehmensberatung wurden Arbeitsprozesse innerhalb der Siedlungsunion so verändert, sodass das Arbeiten effizienter werden sollte. Obwohl die Dienste des Beratungsunternehmens sowie die Umstrukturierungen selbst sehr viel Geld und Zeit gekostet haben, wurde nach ca. einem Jahr bereits wieder umstrukturiert. Ich persönlich war sehr gegen diese neuerliche Umstrukturierung, weil es sich m.M. nach dadurch sehr verschlechtert hat. Ich war der Ansicht, dass ein gut funktionierendes System zerstört wurde, aber die Meinung der „kleinen Angestellten“ war anscheinend nicht von Interesse. Warum haben Sie (unnötig) viel Geld für eine Unternehmensberatung bezahlt, wenn Sie die Erkenntnisse nicht nützen? Oder ist Ihnen möglicherweise für das Geld der Siedlungsunion „nichts zu teuer“?
- „Freundschaft“ ist der Gruß der sozialistischen Partei, der Sie als praktizierende Politikerin angehören. Bedeutet das auch, dass Ihre „Freunde“ aufgrund Ihrer Position in den Genuss spezieller Vorteile und Vergünstigungen kommen, bzw. erwarten Sie im Gegenzug ebenfalls spezielle Vorteile und Vergünstigungen?

- Im Haus Karl-Grübl-Weg 22 soll die im Frühjahr 2011 eingezogene Mieterin (Name bekannt) von anderen Mietern gefragt worden sein, ob sie ein „Siedlerkind“ sei, was diese angeblich verneint haben soll. Die anderen Mieter konnten sich angeblich nicht erklären, warum sie das Haus bekommen hat, weil es sich um „Erbrechtshäuser“ handeln soll. Die Dame soll darauf geantwortet haben, dass sie kein „Siedlerkind“ zu sein braucht, weil sie eine „Freundin von Frau Schubert“ sei. Stimmt das so, bzw. was sagen Sie dazu?
- Für die Reihung der Anmeldung für Wohnungen gibt es einen Ordner für die „offiziellen“ Anmeldungen Wohnungssuchender. Daneben soll noch ein zweiter „privater“ Ordner existieren (bzw. zu meiner Zeit existiert haben), in dem sich eine andere Reihungsliste befindet, angeblich Leute, die mit Ihnen in freundschaftlicher Beziehung stehen, bzw. deren Angehörige. Also neben der offiziellen noch eine private Reihung von Wohnungs-/Hausansuchen. Stimmt es, dass Sie befreundete Menschen bzw. deren Angehörige bei der Wohnungsvergabe bevorzugt behandeln? Und wenn ja, kann es sein, dass Sie im Gegenzug eine „gewisse Dankbarkeit“ dafür erwarten?
- Stimmt es, dass Erbrechtshäuser (u.a. in der Düsseldorfstraße) an „Günstlinge“ von Ihnen vergeben wurden (unabhängig davon, ob diese einen Anspruch hatten) und diese Vergaben zumeist von Ihnen und Frau Svitil unterschrieben worden sind? Stimmt es, dass u.a. eine Dame, die beim Bezirksblatt in „leitender Position“ tätig sein soll, auf diese Art zu einem Haus gekommen ist?
- Stimmt es, dass eine Mitarbeiterin (Name bekannt) aufgrund eines privaten Notfalls dringend eine Wohnung benötigte, zugewiesen bekam, ihr diese Wohnung aber „zu klein“ war und sie daraufhin als Einzelperson binnen kürzester Zeit eine 70m<sup>2</sup> große Wohnung zugeteilt bekam?
- Ist es richtig, dass die Hausversicherung der Siedlungsunion, bzw. ein bestimmter Professionist die Kosten für Weihnachtsfeiern, Empfänge, Betriebsausflüge, etc. bezahlt und falls ja, gibt es dafür eine Gegenleistung?
- Es wurde seinerzeit darüber getratscht, dass Ihr Urlaub vom 2. bis 13.11.2011 ein „Geschenk“ eines bestimmten Professionisten gewesen sein soll. Stimmt das, bzw. wenn es so war, hat sich dieses Unternehmen eine Gegenleistung erwartet, bzw. bekommen?
- Ebenso wurde darüber geredet, dass der Umbau Ihres Hauses im Frühjahr 2011 von Professionisten der Siedlungsunion „sehr günstig“ vorgenommen worden sein soll. Dieses Haus soll angeblich erst nachträglich, weil Sie im Vorstand sind, in die Verwaltung der Siedlungsunion übernommen worden sein. Stimmt es, dass Sie aufgrund Ihrer Position und daraus resultierendem Einfluss besondere „Vergünstigungen“ bekommen und angenommen haben?
- Inwieweit sind Preisabsprachen bei der Siedlungsunion „Usus“ (dazu könnte ich auch eigene Erfahrungsberichte beisteuern, falls nötig) und warum erhalten immer wieder „bevorzugte“ Professionisten Aufträge, auch wenn es günstigere Unternehmen gäbe? Wieso können sich einige dieser „speziellen“ Professionisten beinahe „alles erlauben“? Gibt es unter den Professionisten bestimmte „Günstlinge“ von Ihnen, bzw. wenn ja, weshalb (Gegenleistung, „Parteifreunde“, ...)?
- Wissen Sie davon, dass ein ehemaliges Mitglied des Vorstandes (und noch weitere Menschen, deren Namen bekannt sind) angeblich Unterlagen mit „belastendem Material“ über Sie haben soll und angeblich nötigenfalls auch bereit sein soll, diese Unterlagen öffentlich zu machen?
- Sind Sie sicher, dass Sie aufgrund Ihrer Position als Obfrau der Siedlungsunion einerseits und sozialistischer Politikerin andererseits in keinen Interessenskonflikt geraten? Trifft es nicht vielmehr zu, dass z.B. bei der „Freihofgeschichte“ beide Positionen miteinander kollidierten? Wie gehen Sie damit um? Fühlen Sie sich eher den GenossenschafterInnen oder den ParteifreundInnen gegenüber verpflichtet?
- Ist es korrekt, dass Sie
  - Obfrau der Siedlungsunion
  - Gemeinderätin und Abgeordnete zum Landtag

- Bezirksparteivorsitzende-Stellvertreterin in Wien-Donaustadt
- Hauptkassiererin in Wien-Donaustadt
- Vertrauensfrau in Wien-Donaustadt
- Schriftführerin bei Förderverein der VHS Donaustadt
- Mitglied Umweltausschuss (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied Ausschuss für Gesundheit und Soziales (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied Gemeinderätliche Geriatriekommission (Wiener Gemeinderat)
- Mitglied Gemeinderätliche Behindertenkommission (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied KFA – Vorstand KFA (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied KFA – KFA Überwachungsausschuss (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied Immunitätskollegium (Wiener Landtag)
- Vorsitzender-Stellvertreterin Unvereinbarkeitsausschuss (Wiener Landtag)
- Ersatzmitglied Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (Wiener Stadtsenat)
- Beisitzerin Berufungssenat (Wiener Stadtsenat)
- Mitglied Kontrollausschuss (Wiener Gemeinderat)
- Ersatzmitglied der Wiener Gesundheitsplattform
- Mitglied im Arbeitsausschuss Stadtentwicklungskommission

sind und wenn ja, wie soll das funktionieren, dass all diese Tätigkeiten in guter Qualität von Ihnen erledigt werden? Oder sind diese ganzen Funktionen vielleicht nur „pro forma“ und mit gar keinem Arbeitsaufwand verbunden? Wozu werden Sie aber dann in dieser Funktion genannt? Werden Sie dafür finanziell entschädigt? Was verdienen Sie eigentlich insgesamt pro Monat (in Zeiten der „Transparenz-Datenbank“ sollte das ja kein Geheimnis mehr sein müssen)?

- Glauben Sie wirklich, dass Sie die geeignete Person für die Position der Obfrau der Siedlungsunion sind? Sie wirken auf mich krank, verbittert, unglücklich und ängstlich. Fühlen Sie sich auch so? Fragen Sie sich selbst nicht auch, ob es „das wert“ ist, ob Sie vielleicht nicht eher auf Qualität statt auf Quantität achten sollten? Können Sie sich vorstellen, dass es nicht auch Ihr Leben erleichtern würde, wenn Sie sich „menschlicher“, sozialer, fairer, etc. (z.B. Ihren Angestellten gegenüber) verhalten würden?

So, Frau Schubert, ich komme nun zum Abschluss. Ich erwarte zwar nicht, dass Sie auf meine Fragen wahrheitsgemäß antworten werden, aber ich hoffe es. Ich erwarte auch nicht, dass irgendjemand, der (im Gegensatz zu mir) dazu in der Lage ist, die einzelnen Fakten überprüft, aber ich hoffe es. Ich erwarte weiters auch nicht, dass meine Worte Sie dazu animieren werden, Ihr Verhalten zu überprüfen und entsprechende Änderungen vorzunehmen, aber ich hoffe es.

Abschließend möchte ich Ihnen noch sagen, dass ich Ihnen verzeihe, auch wenn Sie mit Ihrem Verhalten meine materielle Zukunft und meine Existenz gefährdet haben. Ich werde sicher wieder „auf die Beine“ kommen, weil ich überzeugt bin, dass meine Qualitäten letztendlich honoriert werden. In meiner liebenden und unterstützenden Familie habe ich ein „Netz“, das mich auffängt und ich finde die Liebe, die mich trägt. Möglicherweise stehen Ihnen diese Werte nicht zur Verfügung, oder möglicherweise können Sie es nicht sehen, nicht schätzen, was Sie haben und glauben dadurch, nur mit Druck und Machtausübung etwas bekommen zu können. In diesem Fall würden Sie mir wirklich leid tun und ich wünsche Ihnen möglichst baldige Erkenntnis und Einsicht um für die Zukunft glücklich und zufrieden leben zu können. Es gibt da ein Sprichwort, an das ich ganz fest glaube: Alles, was man aussendet, kommt dreifach zurück. In diesem Sinne – überlegen Sie gut, was Sie aussenden wollen!

## ***Fragen an Herrn Bernhard Wolf, Vorstandsmitglied***

Nach meinen Recherchen sind Sie in Ihrem „Brotberuf“ Fachbereichsleiter und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender sowie Gesundheitsbeauftragter bei der OESB-Consulting. Bei der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung „it works gmbh“ sind Sie seit 2006 Betriebsratsvorsitzender. Seit 1997 sind Sie Mitglied der sozialistischen Partei und im 22. Bezirk in diversen Funktionen tätig. Bei der Siedlungsunion sind Sie im Vorstand. Den veröffentlichten Texten und Beschreibungen entnehme ich, dass Sie Menschen im Arbeitsprozess, bei der Arbeitssuche begleiten und unterstützen, dass Sie Firmen beraten und vor allem an Programmen und Projekten zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Arbeitsgesundheit arbeiten.

### **Nun zu meinen Fragen:**

- Füllen Sie Ihren Tätigkeitsbereich mit Engagement und Überzeugung aus, oder machen Sie das „nur wegen des Geldes“?
- Ihr berufliches Erscheinungsbild lässt darauf schließen, dass Sie sozial engagiert sind und sich für Menschen einsetzen. Wenn das stimmt, wie lässt sich dann Ihr Verhalten, „die Abwesenheit von Engagement“ bei der Siedlungsunion erklären?
- Wie kann es möglich sein, dass Sie – zumindest während meiner Zeit bei der Siedlungsunion – im Vorstand waren und trotzdem als Entscheidungsträger nie sichtbar in Erscheinung getreten sind?
- Wie kann es bei Ihrem Background möglich sein, dass Sie bei meiner Kündigung nur insofern in Erscheinung getreten sind, als eine zweite Unterschrift nötig war?
- Wenn Sie wirklich an Menschen, Arbeitsbedingungen, älteren ArbeitnehmerInnen etc. interessiert sind – so wie es in den Veröffentlichungen dargestellt wird – wieso haben Sie kein einziges Mal das Gespräch mit mir gesucht, um sich „meine Seite“ anzuhören und erst danach zu entscheiden?
- Wieso behaupten Sie, dass Sie z.B. Menschen bei der Arbeitssuche unterstützen und begleiten und zeigten mit Ihrem Verhalten mir gegenüber nichts als Desinteresse?
- Wieso haben Sie quasi nicht Ihren eigenen Vorschlägen gemäß gehandelt und sozusagen „Wasser gepredigt und Wein getrunken“?
- Sie schreiben, dass Sie „... Menschen motivieren, Verantwortung für ihr lokales Umfeld zu übernehmen“. Ist Ihnen bewusst, dass auch Sie eine Mitverantwortung an meinem Schicksal haben, als Sie ohne zu hinterfragen Ihre Unterschrift unter meine Kündigung gesetzt haben? War Ihnen als „Insider“ und „Kenner der Thematik“ bewusst, dass ich mit meinem Alter kaum mehr Chancen habe, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, als ich – schuldlos – mit Ihrer Unterstützung meinen Arbeitsplatz verloren habe?
- Wieso haben Sie mich nie zu einem Gespräch eingeladen, waren nicht an meiner Darstellung interessiert, haben mir weder Hilfe noch Unterstützung angeboten?
- Was ist eigentlich Ihre Motivation, Vorstand der Siedlungsunion zu sein? Ist es für sie lediglich eine Einnahmequelle? Oder möchten Sie vielleicht in Frau Schuberts „Fußstapfen“ treten und könnten sich daher „nicht erlauben“, anderer Meinung zu sein, als sie?
- Ist „Freundschaft“ möglicherweise nicht nur eine Grußformel innerhalb der sozialistischen Partei, sondern ein Synonym für „Freunderlwirtschaft“, oder vielleicht auch ein unausgesprochenes Gesetz für „tu was ich will und dann kannst du auch mit meiner Unterstützung rechnen“?
- Wie fühlen Sie sich dabei? Nagen manchmal Schuldgefühle an Ihnen, oder schaffen Sie es, jegliche Verantwortung von sich zu schieben?

## ***Fragen an Herrn Ing. Manfred Führer, Vorstandsmitglied***

Nach meinen Recherchen haben Sie einen beeindruckenden Lebenslauf vorzuweisen: Technischer Direktor SMZ Ost (seit 12/2002); Vorstand Siedlungsunion; Kassier beim Arbeiter-Samariter-Bund Floridsdorf-Donaustadt; Mitarbeiter FSG (Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter); Unterstützer Aktion Pro-Häupl; Ersatzmitglied Ethikkommission der Stadt Wien / Technischer Sicherheitsbeauftragter; Preisträger 2012 für hervorragende Leistungen im Katastrophenschutz. Wenn ich das höre/lese, stelle ich mir einen Menschen vor, der sozial engagiert ist und dem seine Mitmenschen „am Herzen“ liegen.

### **Nun zu meinen Fragen:**

- Sie sind technischer Direktor im SMZ Ost. Während meiner Zeit bei der Siedlungsunion habe ich Sie weder als Vorstand, noch bei technischen oder sonstigen Problemen oder Entscheidungen bei der Siedlungsunion wahrgenommen. Was ist eigentlich Ihr Tätigkeitsbereich bei der Siedlungsunion?
- Ist es richtig, dass Sie über meine Kündigung gar nicht informiert worden waren und erst Tage oder Wochen nach meiner Kündigung zufällig davon erfahren haben?
- Ist es richtig, dass Sie sehr überrascht waren und bei dieser Gelegenheit gesagt haben, dass Sie sich in Zukunft mehr für die MitarbeiterInnen einsetzen wollen?
- Ich gehe davon aus, dass Ihnen Menschen wichtig sind (oder zumindest irgendwann einmal waren), denn einen anderen Grund könnte ich mir nicht vorstellen, warum Sie sonst neben Ihrem „Haupt“-Beruf und Ihrer Tätigkeit als Vorstand bei der Siedlungsunion diverse karitative, bzw. sozial engagierte Tätigkeiten übernommen haben. Wieso endet Ihr soziales Engagement beim Betreten der Siedlungsunion?
- Wie kann es sein, dass spezielle (Coaching-)Methoden wie z.B. die „Performer-Methode“, bzw. spezielle Herangehensweisen wie z.B. Angstabbau des Personals gegenüber der Führungsebene etc. im SMZ-Ost für „gut“ befunden und eingesetzt werden, in der Siedlungsunion anscheinend aber nicht einmal angedacht werden?
- Als Preisträger für hervorragende Leistungen im Katastrophenschutz, wie können Sie den „katastrophalen“ Zuständen bei der Siedlungsunion gegenüber gleichgültig bleiben? (☺ als Scherz gemeint, allerdings doch mit einem „ernsten Hintergrund“)
- Wieso haben auch Sie mich nie zu einem Gespräch eingeladen, waren nicht an meiner Darstellung interessiert, haben mir weder Hilfe noch Unterstützung angeboten?
- Wie kann es sein, dass sie einerseits Menschen Ihre Hilfe und Unterstützung anbieten, während andererseits unter Ihrer Mitverantwortung Existenzen (zumindest meine und die meiner Familie) leichtfertig zerstört werden?

## ***Fragen an Herrn Ing. Andreas Krajsek, Betriebsrat der Siedlungsunion***

Vorerst zur Erklärung, warum ich wieder zum förmlichen „Sie“ gewechselt habe. Mit jemandem, der mir derart „in den Rücken gefallen“ ist, wie Sie das getan haben, möchte ich mich nicht mehr duzen. Bei meinem Bewerbungsgespräch habe ich explizit darauf hingewiesen, dass ich für die Beschäftigung bei der Siedlungsunion meinen Job als technischer Leiter im Hotel Savoy aufgeben müsste. Ich würde das gerne tun, weil ich lieber in einem Umfeld arbeiten würde, das soziale Komponenten aufweist – eben so wie sich die Siedlungsunion für mich dargestellt hat –, dass ich aber möglichst einen Dauerarbeitsplatz möchte. Sie versicherten mir damals, dass ich „von da aus in Pension gehen“ könnte, wenn ich das wollte. Ich habe Ihnen geglaubt und das Arbeitsverhältnis mit dem Hotel Savoy gelöst. Ich habe meine Versprechen eingehalten und mehr als durchschnittliche Leistung und Einsatz erbracht. Doch weder die Siedlungsunion als Arbeitgeberin noch Sie als „mein“ Betriebsrat oder Abteilungsleiter haben ihre Versprechen gehalten.

## Nun zu meinen Fragen:

- Sie haben mir mehrmals versichert, dass ich mir nichts habe zuschulden kommen lassen, im Gegenteil, ich hätte überdurchschnittlichen Einsatz erbracht. Sie wären selbst überrascht und entsetzt, dass ich gekündigt werden solle und würden absolut keinen Grund für eine Kündigung sehen. Wieso haben Sie mich in Ihrer Funktion als Betriebsrat trotzdem so schmäählich im Stich gelassen?
- Wieso haben Sie Frau Schubert gegenüber mit keinem einzigen Wort meine Partei ergriffen?
- Wieso haben Sie gegen die Kündigung nicht widersprochen, mir aber danach viel Glück bei meinem Kampf gewünscht und mir gewünscht, dass ich dabei Erfolg haben möchte, denn – ich zitiere – „irgendwer muss der Schubert Einhalt gebieten“, weil es „ein Wahnsinn sei, was die mit den Leuten aufführt“?
- Als ich Sie fragte, wie Sie reagieren würden, wenn ich Sie mit meiner „Vertretung“ beauftragen würde, haben Sie mich um ein privates Treffen gebeten (27.3.2011, 21.00 Uhr, Gasthaus Dorfheuriger – Sie erinnern sich?). Im Zuge dessen haben Sie mir erklärt, dass ich doch eh wüsste, dass man „gegen die Schubert nichts machen“ könne und mich ausdrücklich gebeten, das nicht von Ihnen zu verlangen. Warum haben Sie sich zum Betriebsrat wählen lassen, wenn Sie sich vor Frau Schubert anscheinend dermaßen fürchten, sodass Sie sich nicht trauen, sich für die Belegschaft einzusetzen?
- Sie haben mir mehrmals zugesichert, dass ich ein „Spitzenzeugnis“ bekommen würde, als es dann allerdings soweit war, haben Sie auch diese Versprechen nicht eingehalten. Warum konnten Sie nicht einmal das für mich tun?
- Während meiner Tätigkeit für die Siedlungsunion konnte ich leider niemals erleben, dass Sie sich für Ihre KollegInnen eingesetzt haben. Haben Sie sich eigentlich irgendwann einmal in irgendeiner Form für die Belegschaft eingesetzt?
- Gegen die erste Kündigung habe ich wegen Rechtsunwirksamkeit (weil der Betriebsrat nicht fristgerecht informiert worden war), bzw. wegen Sozialwidrigkeit Klage eingebracht, worauf diese Kündigung vom Rechtsanwalt der Siedlungsunion zurückgezogen und gleichzeitig eine neue Kündigung ausgesprochen wurde. Bei dieser zweiten Kündigung teilte mir die Gewerkschaft mit, dass Sie dieser Kündigung zugestimmt hätten und dass aus diesem Grund die Kündigung nicht mehr wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden kann. Warum haben Sie bei der zweiten Kündigung zugestimmt, obwohl Sie mir beim ersten Mal versichert haben, dass Sie „niemals der Kündigung zugestimmt haben oder hätten“ und mir somit die Möglichkeit genommen, eine faire Gerichtsverhandlung zu bekommen?
- Die Gewerkschaft hat mich informiert, dass Sie ausdrücklich darauf hingewiesen wurden, dass Sie einer Kündigung NIEMALS zustimmen sollten, weil vom Gesetz her eine Kündigung nicht mehr wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden kann. Sie können sich nicht „herausreden“, dass Sie von eventuellen negativen Konsequenzen nichts gewusst hätten. Wieso haben Sie als Betriebsrat (und als Mensch) zugelassen, dass ich ungerechtfertigt gekündigt worden bin, dass mir die Möglichkeit mich vor Gericht zu wehren (nicht zuletzt durch Ihr Zutun), genommen worden ist und dann nicht einmal soviel „Rückgrat“ und Mut bewiesen, mir Ihr Verhalten persönlich zu erklären?
- Ich hatte sehr viele privaten Daten am Firmenserver, unter anderem die ganzen Dankesbriefe der MieterInnen, die ich bei der Jobsuche als Referenzen hätte gebrauchen können sowie sämtliche meiner Ausbildungsunterlagen. Ich habe mehrmals direkt und über die Gewerkschaft gebeten, mir zu ermöglichen, diese Dateien auf einen USB-Stick herunter zu laden. Wieso haben Sie es mir nicht ermöglicht, dass ich mir diese privaten Daten vom Firmenserver „abholen“ konnte, sondern mir nur einen winzigen (für mich relativ unwichtigen) Bruchteil, auf einer CD gespeichert, per Post geschickt? Was ist mit meinen persönlichen Daten passiert? Wurden Sie gelöscht oder ist die Siedlungsunion bzw. deren MitarbeiterInnen jetzt Nutznießerin meiner Daten? Hat jetzt jede/r Mitarbeiter/in der Siedlungsunion Zugang zu meinen ganz privaten Dateien?

- Sie haben mir seinerzeit angeboten, dass ich Sie bei einem künftigen Jobangebot als Referenz angeben könnte. Wie ernst gemeint war dieses Angebot? Stimmen die Gerüchte in diesem Zusammenhang, nach denen Sie (z.B. bei diversen Professionisten) „negativ“ über mich reden? Wäre es für mich überhaupt hilfreich und sinnvoll, Sie als Referenz anzugeben, oder würden Sie mir auch hier versuchen, zu schaden?
- Stimmt es, dass Sie gesagt haben sollen, dass Frau Schubert Ihnen nichts „tun“ könne, weil Sie sich zu wehren wüssten, weil Sie „genug Material gegen die Schubert gesammelt“ hätten?
- Ist es wahr (so wie mir „im Vertrauen“ erzählt worden ist), dass Frau Schubert im Zuge von Frau Brigitte Reischers Gerichtsverhandlung zu Ihnen gesagt haben soll „aber Sie wissen schon, wer Ihr Gehalt bezahlt“?
- Kann es sein, dass Sie deswegen Ihre moralische Funktion als Betriebsrat nicht wahrnehmen, weil Sie vielleicht von irgendwem unter Druck gesetzt werden und mögliche Konsequenzen fürchten müssen?
- Stimmt es, dass Sie von diversen Professionisten auf Urlaube etc. eingeladen worden sind? Kann es sein, dass Sie (wertvolle) Geschenke angenommen haben und deswegen vielleicht Angst haben, „den Mund allzu weit aufzumachen“?
- Ist bei der „Wohnungsvergabe“ bei Ihnen bzw. Ihrer Familie alles den „ganz legalen Weg“ gegangen, oder wurden Ihnen vielleicht Be- bzw. Vergünstigungen zuteil, sodass Sie sich jetzt möglicherweise in einem „Abhängigkeitsverhältnis“ befinden?

## **Fragen an die Gewerkschaft:**

- Warum hat sich „die Gewerkschaft“ nicht von Anfang an dafür eingesetzt, dass gerade und ganz besonders die „gestohlenen“ Überstunden gerichtlich eingeklagt werden?
- Warum hat „die Gewerkschaft“ das mit der Begründung abgelehnt, dass nur beleg- und beweisbare Überstunden eingefordert werden können? Meiner Ansicht nach hätte gerade in diesem Fall, wo geleistete Überstunden „verschleiert“ worden sind, die Gewerkschaft am lautesten schreien müssen.
- „Die Gewerkschaft“ hat mir gesagt, dass es sich dabei um betrügerisches Verhalten handelt, das mit Gefängnisstrafen bis zu drei Jahren geahndet werden kann und dass ich eine Strafanzeige einbringen solle. Als sich der Rat als falsch erwiesen hat, warum hat sich „die Gewerkschaft“ dann trotzdem für nicht zuständig erklärt?
- Warum hat „die Gewerkschaft“ weiterhin abgelehnt, diese geschätzten 200 Überstunden in meinem Namen einzuklagen, nachdem die Staatsanwaltschaft aufgrund von Frau Schuberts Aussagen keine betrügerische Absicht erkennen konnte und die Angelegenheit als einen Fall für das Arbeitsgericht deklarierte?
- Warum hatte ich in diesem Fall als Mitglied kein Recht auf Vertretung?
- Kann es sein, dass ich mit meinem Organigramm „politische Verflechtungen“ doch „ins Schwarze“ getroffen habe, obwohl „die Gewerkschaft“ das immer dementiert hat? So unter dem Motto „eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus“?
- Kann es sein, dass die ganzen „Hoppalas“ die auf Gewerkschaftsseite passiert sind, die „Missverständnisse“, Fehlinformationen, das Vertrösten, Ignorieren, Irrtümer bei Berechnungen (ursprünglich hat „die Gewerkschaft“ ca. 17.000 Euro eingefordert und auf Richtigkeit bestanden, obwohl ich darauf hingewiesen habe, dass die Höhe unrealistisch wäre. Monate später waren es plötzlich dann doch „nur“ 7.000 Euro), etc. vielleicht gar nicht so viel mit „menschlichem Versagen“ zu tun hatten, sondern vielleicht teilweise doch politisch motiviert waren um mich abzuschrecken, bzw. meine Glaubwürdigkeit zu untergraben?

- Ich habe von Anfang an darauf hingewiesen, dass der bei der Siedlungsunion eingesetzte Betriebsrat m.M. nach um den Verlust seines Arbeitsplatzes fürchtet, sodass er sich nicht für die Interessen der MitarbeiterInnen einsetzt und dass ich vermute, dass er unter Druck gesetzt wird und dadurch den MitarbeiterInnen mehr schadet als nützt (z.B. sind Kündigungsanfechtungen bei Zustimmung zur Kündigung durch den Betriebsrat nicht mehr möglich). Warum versucht die Gewerkschaft nicht einmal, mit dem Betriebsrat zu reden, ihn zu stärken, ihm die Angst vor Arbeitsplatzverlust zu nehmen, oder ihn zumindest dazu zu bewegen, nicht mehr zu kandidieren, wenn er sich für die Belegschaft gar nicht einsetzen will/kann?
- Warum führt die Gewerkschaft nicht mit der Belegschaft Gespräche um aufzuklären, welchen Schaden so ein Betriebsrat anrichten kann und dass es in so einem Fall sogar besser wäre, gar keinen Betriebsrat zu haben?
- Aus Gesprächen (unter Zeugen) weiß ich, dass eine Gewerkschafts-Mitarbeiterin über die „personellen Vorgänge“ bei der Siedlungsunion zumindest teilweise Bescheid weiß. Sie hat sich auch sehr darüber „aufgeregt“ und leidenschaftlich vorgebracht, dass dagegen „etwas getan“ werden müsste. Warum bleibt es bei diesen „Lippenbekenntnissen“? Fühlt sich „die Gewerkschaft“ machtlos, ist sie desinteressiert, oder trifft meine Vermutung (s. Organigramm) doch zu und es ist eine „politische Entscheidung“?

### ***Fragen an das österreichische Rechtssystem:***

- War „mein Fall“ für die Staatsanwaltschaft zu „klein und unbedeutend“ und wurde es daher nicht für nötig befunden, sich mit der doch sehr umfangreichen Sachlage genauer (z.B. in Form einer Gerichtsverhandlung) zu beschäftigen?
- Kann es sein, dass die Staatsanwaltschaft/die Gerichte an Arbeitsüberlastung leiden, sodass möglicherweise nicht genügend Zeit bleibt?
- Kann es sein, dass die Aussage einer Politikerin – wie unglaublich diese auch klingen mag – mehr Gewicht hat, als die Aussage eines unbescholtenen „Normalbürgers“?

# Politische Verflechtungen Siedlungsunion

