

NEUES GEHALTSSYSTEM: ABWERTEND UND UNFAIR!



rawpixel.com/ freepik

Bei den SozialarbeiterInnen der MA11 gehen die Wogen hoch. Grund sind Fehlinformationen zum neuen Gehaltssystem und eine Ungleichbehandlung von KollegInnen, die noch im alten System eingestellt wurden.

Zur Vorgeschichte: Seit Jahren arbeitete die Gemeinde Wien an dem Projekt Besoldungsreform, Posten wurden neu bewertet, das Gehaltssystem moderner gestaltet und die Nebengebühren ausgemistet bzw. gestrichen. SozialarbeiterInnen, die ab 2014 bei der MA11 angestellt wurden, erfuhren von Seiten der MitarbeiterInnen der MA2, sowie auch von für Neueinstellungen zuständigen MitarbeiterInnen der MA11, dass sie durch die Besoldungsreform in den nächsten Jahren mit einem deutlich höheren Gehalt rechnen dürfen.

Im Sommer 2017 entdeckten SozialarbeiterInnen jedoch zufällig im Internet die Information, dass die sogenannte Optierungsmöglichkeit, das heißt der Übertritt bestehender MitarbeiterInnen in das neue Gehaltssystem, gestrichen wurde.

Daraufhin wurde der Vorsitzende der zuständigen Personalvertretungseinheit um Auskunft gebeten und ihm die Sorge hinsichtlich der Gefährdungsmeldung verdeutlicht. Dies erwies sich als wenig hilfreich, da der betroffene Vorsitzende zu diesem Zeitpunkt selbst über keinerlei Informationen dazu verfügte (Informationen waren jedoch bereits im Internet verfügbar) und von einer viel geringeren Anzahl an Betroffenen ausging.

Weiters ergingen Mails an diverse Gewerkschaftsmitglieder der höheren Ebenen der Hauptgruppe 1, sowie auch an Gewerkschaftsvorsitzenden Christian Meidlinger. Die Rückmeldungen zeigten sich jedoch ebenfalls wenig hilfreich, da in den vorgefertigt wirkenden Antworten vor allem auf andere Erfolge der Gewerkschaft verwiesen wurde, wie zum Beispiel, dass neu eintretende MitarbeiterInnen im neuen Besoldungssystem nun viel besser eingestuft werden. Überraschend wirkte der Vermerk, die Gewerkschaft werde die MitarbeiterInnen weiterhin (!) informieren.

Schließlich wurde ein Brief als Ausdruck großer Sorge über den Fall der Optierungsmöglichkeit, unterschrieben von MitarbeiterInnen diverser Regionalstellen bzw. Dienststellen, an den Abteilungsleiter und den zuständigen Stadtrat verfasst und inklusive Unterschriftenlisten an den Stadtrat überreicht.

Auf einer Eröffnungsveranstaltung trugen MitarbeiterInnen T-Shirts mit Aufschriften, die über Probleme einer ungleichen Bezahlung für gleiche Arbeit hinweisen sollten. Der folgende Aufruhr innerhalb der Abteilung sorgte nicht etwa dafür, dass sich zuständige Personen erneut mit dem

	SozialarbeiterIn altes Gehaltssystem (Eintritt 2014)	SozialarbeiterIn neues Gehaltssystem (Eintritt August 2018)
2018	2715,75 € brutto (gemäß Gehaltszettel September 2018)	2774,61 € brutto (im ersten Einschulungsjahr, gemäß Gehaltszettel September 2018)
2019	ca. 2765,17 € brutto (laut Berechnungen inkl. durchschnittlicher Zulagen)	3197,03 € brutto (laut an neue MitarbeiterInnen ausgegebenen Gehaltsband)
2029	ca. 3507,16 € brutto (laut Berechnungen inkl. durchschnittlicher Zulagen)	3529,52 € brutto (laut Gehaltsband)

Tabelle 1

Thema Optierungsmöglichkeit auseinandersetzen, sondern dass Gerüchte über dienstrechtliche Konsequenzen für die T-Shirt tragenden SozialarbeiterInnen auftauchten.

Am 25.10.2017 fand schließlich eine Dienststellenversammlung statt, in der das Thema Optierung aufgegriffen wurde und etliche Anträge dazu gestellt wurden.

HAT SICH ETWAS GEÄNDERT? NEIN.

Seitdem ist über ein Jahr vergangen, mittlerweile handelt es sich bei den Sorgen um Tatsachen: Neue SozialarbeiterInnen verdienen im ersten Jahr (Einschulung) mehr als SozialarbeiterInnen, die bereits seit einigen Jahren in der

MA11 arbeiten. Nach dem Einschulungsjahr wird dieser Unterschied noch drastischer, dann machen SozialarbeiterInnen im neuen Besoldungssystem einen Gehaltssprung und verdienen mehr als erfahrene KollegInnen, ja teilweise mehr als ihre Vorgesetzten, wie der Vergleich in Tabelle 1 zeigt.

Demnach werden diese beiden KollegInnen (gleiches Aufgabengebiet!) erst ca. 2029 mit einer ungefähr gleichen Entlohnung rechnen können.

Das ist gegenüber den SozialarbeiterInnen im alten Gehaltsschema, die derzeit einen großen Teil der Arbeit übernehmen (sind bereits eingeschult, helfen bei der Einschulung mit, müssen alle Anwesenheitsdienste übernehmen, in der Einschulung ist dies noch eingeschränkt) im höchsten Maße abwertend und unfair!

Die weitere Bearbeitung dieser Thematik erscheint dringend notwendig, da bisher keinerlei Veränderung erzielt werden konnte. Die Zuschaltung einer parteiunabhängigen Vertretung (Konsequente Interessenvertretung – KIV) erscheint unerlässlich!

SOZIALE ARBEIT QUO VADIS?

Demokratie, Transparenz und Mitbestimmung, sowie flache Hierarchien: Diese Strukturmerkmale sollten in modernen Organisationen wie der MA11 selbstverständlich sein.

SozialarbeiterInnen arbeiten in einem Handlungsfeld, das viel Wissen, Erfahrung und starke Persönlichkeitseigenschaften erfordert, wie Selbstbewusstsein, fachliche Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, menschliches Fingerspitzengefühl und vieles mehr.

Da ist es ein Widerspruch, wenn in den Teamsitzungen die Beschlüsse von ‚oben‘ abgenickt werden, keine Mitsprachemöglichkeit besteht für Anweisungen, die den täglichen Arbeitsablauf bestimmen, nicht selbstbestimmt ein Team zusammengestellt werden kann, Dienstwege eingehalten werden müssen, etc.

In den 1970er und teilweise noch in den 1980er Jahren war es selbstverständlich, dass sich Sozialarbeit auch politisch verstanden hat. Das hat sich im Laufe der gesellschaftlichen Entwicklung verändert. Die neoliberale Einstellung und die neoliberale Hegemonie haben auch in der Sozialarbeit Einzug gehalten. Doch Neoliberalismus ist eine Idee und Etikettenschwindel, eine politische Überzeugung, von der die Reichen profitieren, eine Idee, die verschleiern soll, dass es um ein gigantisches Umverteilungsprojekt von unten nach oben geht.

Dessen ungeachtet ist Sozialarbeit – unabhängig von der jeweiligen politischen Vorherrschaft – eine Menschenrechtsprofession. Und hat das Mandat, für eine Verbesserung der Lebenssituation ihrer Klientel einzutreten.

Eine Gemeinschaft/Gesellschaft, die sich als demokratisch versteht, muss ein Interesse daran haben, dass alle am Gemeinwohl teilnehmen können, muss immer bestrebt sein, dass alle BürgerInnen mitbestimmen. Das heißt gleiche Bildungschancen, Aufstiegs- und Teilhabechancen, Durchlässigkeit zwischen gesellschaftlichen Schichten – was auch volkswirtschaftlich Sinn macht und friedenssichernd ist.

Wenn das Ziel Einsparung ist, dann ist es kontraproduktiv, von „Modernisierung“, oder was sonst noch an Verschleierungswörtern verwendet wird, zu sprechen – gerade in einer Organisation wie der MA11, die sich dem Kinderschutz verpflichtet fühlt! Offene Diskussion und Transparenz wäre ein gutes Ziel. Menschenrechte und deren Verwirklichung sollten das Leitmotiv sein!

WOHIN, KANZLEI?



Amy Shamblen/ Unsplash

Die Kanzlei hängt derzeit im wahrsten Sinne des Wortes in der Luft.

In der Organisationsänderung gibt es ja ein großes Schlagwort: „Multiprofessionelles Arbeiten!“ Lange gefordert und jetzt – endlich – berücksichtigt, sobald die Organisationsänderung voll funktioniert. Ein Arbeitsbereich ist dabei aber nicht berücksichtigt worden: Die Kanzlei. Sie hängt derzeit im wahrsten Sinne des Wortes in der Luft. Das erhöht natürlich den Arbeitsdruck auf die KollegInnen, die oftmals nicht wissen, wie es in der nächsten Zeit weitergeht.

Dabei haben die KollegInnen in den Kanzleien der MA11 mannigfaltiges zu erledigen: neben den Kernaufgaben eines klassischen Kanzlisten – das „am Laufen halten des Werks“ – sind das die Berechnung und Vergabe der Wiener Jugenderholung, des Wiener Familienzuschusses und des Geförderten Essens für Kindergärten. Außerdem erledigen sie noch die buchhalterischen Belange der Rechtsvertretung wie Verbuchung von Mündelgeld, Kontoführung der Einlagekonten, die Monats- und Jahresabschlüsse in den Regionalstellen Rechtsvertretung. Und natürlich noch das Führen der Kassa mittels eKesch. Eine wahrlich multiprofessionelle Arbeit, die bisher – eingeteilt nach Kanzleien, Rechtsvertretung und Sozialer Arbeit – in den jeweiligen Regionalstellen erledigt wurde. Durch die Organisationsänderung – und damit verbunden der Auflösung der Dezernate – kommen jetzt aber noch andere Tätigkeitsbereiche dazu, die bisher nicht besprochen wurden:

Wer betreut kanzleitechnisch die Pflegekinderzentren? Wer übernimmt die Kanzleitätigkeiten in den Familienservicezentren? Was passiert mit den Kanzleiposten,

die bisher in den Dezernaten situiert waren? Eine klare Antwort konnte dafür bisher nicht gegeben werden, da die Organisationsänderung in so vielen Dingen einer Klärung bedarf, dass die Kanzleilagenden bisher nicht bearbeitet werden konnten. Aber auch in der Entwicklungsphase hat man auf die Kanzlei schlichtweg vergessen, es gab vorab keinen Plan, wie man mit den KollegInnen umgeht und wo sie situiert werden sollen.

Abgesehen vom tatsächlichen Arbeitsplatz (der aufgrund beengter Platzverhältnisse in manchen Familienservicezentren nicht gegeben ist), bleibt ungewiss, welche Agenden von wem erledigt werden sollen. Eine Lösung ist die Schaffung weiterer Kanzleiposten, die diese Aufgaben übernehmen können und damit die Mehrbelastung der Kanzleien abfedern. Ebenso könnte endlich eine klare Strukturierung erfolgen – wer wo für welche Bereiche zuständig ist und wo die Vergabe oben angesprochener Förderungen tatsächlich stattfindet – also weiter in den Regionalstellen oder zentraler in den Familienservicezentren, wie schon einige Male in die Diskussion geworfen.

Denn eines ist klar: ohne eine klare Aufgabenstellung und eine ebenso klare Einteilung können die Kanzleien nicht jene Professionalität garantieren, die in der MA 11 notwendig ist. Daher sind die Regionsleitungen gefordert, dieses Paket endlich aufzuschnüren und sich sinnvoll Gedanken zu machen, wie mit den KollegInnen in den Kanzleien umgegangen wird. So wie bisher kann es nicht weitergehen.

SOZIALE ARBEIT, VERIRR DICH NICHT!



rawpixel.com/ freepik

Es sollte eigentlich eine Korrelation zwischen einer qualifizierten Ausbildung, einer fairen Entlohnung und einem gesicherten Qualitätsstandard der Sozialen Arbeit bestehen. Doch tut sie das? Und wird sie das auch in Zukunft?

Wo geht die Soziale Arbeit hin? Wie entwickelt sie sich? Schon allein beim Durchlesen des Anforderungsprofils (zu finden auf der Homepage der Stadt Wien, Berufsbilder, SozialarbeiterInnen) wird klar, dass es schwierig werden kann, alle Anforderungen an die Soziale Arbeit unter einen Hut zu bekommen:

Gesucht werden bei der MA11 höchst qualifizierte Menschen, QuerdenkerInnen, OptimistInnenen, jeder Arbeitsbelastung gegenüber standhaft, Hands on Mentalität, geprägt von den Grundsätzen: Partizipation, Transparenz, Empowerment.

Die Entlohnung ist für NeueinsteigerInnen nicht schlecht. Dass die Arbeitsbedingungen „zeitweise“ schwierig sind und hart erarbeitete Qualitätsstandards und Leitsätze der Sozialen Arbeit von der Dienstgeberin aufgeweicht und ignoriert werden, zugunsten von – äh ja, eigentlich keine Ahnung zugunsten von was – kann da dann schon mal in den Hintergrund und Vergessenheit geraten.

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – younion_Die Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen.

Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67, Fax (01) 4000 838 77

Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Mag. Lucia Schwarz, BA.

Leider scheint das die vielen hundert FH-AbsolventInnen jährlich, die allesamt der „Generation Y“ entspringen, jedoch kaum zur Stadt Wien zu locken: Anscheinend gibt es immer wieder so wenig BewerberInnen, dass bei der Einstellung gerne mal darüber hinweggesehen wird, dass kein Grundstudium der Sozialen Arbeit vorhanden ist, lediglich ein Masterstudium im Sozialbereich. Jetzt wird (zu Recht) diskutiert, dass auch andere Berufsgruppen ein solches Masterstudium machen können – ok. Aber in einer Kerndisziplin der Sozialen Arbeit tätig zu sein und kein Grundstudium zu haben, sollte nicht diskutierbar sein!

Ja. Es braucht dieses hohe Anforderungsprofil. Die MA11 braucht qualifizierte Menschen, die einen wirklich herausfordernden Job machen. Und allein schon deswegen finde ich es essentiell, dass SozialarbeiterInnen ein Grundstudium der Sozialen Arbeit absolviert haben und den Master bestenfalls noch als Draufgabe machen. Gerade die Wiener Kinder- und Jugendhilfe, Kerndisziplin der Sozialen Arbeit, sollte hier die klare Haltung vertreten, dass ein Grundstudium der Sozialen Arbeit ein Muss ist und die Professionalisierung Sozialer Arbeit, für die sich KollegInnen die letzten Jahrzehnte stark gemacht haben, nicht umsonst war!



HILF UNS KOSTEN SPAREN:

Abonniere das KIV-Magazin jetzt elektronisch unter kiv@kiv.at oder über unsere Homepage. :o)



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



twitter.com/KIV_UG



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

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

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/ younion_Die Daseinsgewerkschaft, Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenvertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon: (+43 1) 4000/ 838 67, Fax: (+43 1) 4000/ 838 77, kiv@kiv.at; www.kiv.at

KIV-Magazin 03/2019 • Erscheinungsort Wien • P.b.b. 02Z031874 (KIV-Magazin) • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020 Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer: 576439352