



GEHT'S AUCH

Diese abenteuerlichen
Schweden...

ANDERS?

Während hierzulande auch im Gesundheitsbereich weiterhin eifrig Personal eingespart wird, wagt Göteborg in Schweden derzeit ein Arbeitszeitexperiment: Seit dem 1. Februar gibt es unter anderem im Altersheim in Göteborg den 6-Stunden-Tag bei gleichbleibendem Gehalt. Mit diesem Versuch erhofft sich die Stadt Einsparungen durch geringere Krankenstandstage und gesündere MitarbeiterInnen, die auch tatsächlich bis 65 arbeiten können, ohne daran „einzugehen“.

Durch die geringeren Sozialausgaben und die gesenkte Anzahl an Krankenstandstagen soll sich das Projekt langfristig sozusagen selbst finanzieren, KritikerInnen warnen aber vor Steuererhöhungen und zweifeln, ob das Gehalt tatsächlich längerfristig gleich hoch bleibt, oder langsam nach unten gesenkt werden und Teilzeitgehältern angepasst werden soll.

Während es zu früh für Analysen über das Gelingen oder Scheitern des Projekts ist, zeigten sich die MitarbeiterInnen bereits nach einer Woche von den neuen Arbeitsbedingungen begeistert.

Mehr Pausen, mehr Freizeit, mehr Energie

Kafiye Taspinarm, die seit mehr als zehn Jahren in der Altenpflege arbeitet und momentan auf der Demenzstation des Altenheims tätig ist, meint dazu: „Seit Montag arbeite ich nur noch sechs Stunden am Tag – und es fühlt sich unwahrscheinlich gut an. Ich hab nicht mehr einen so langen Tag und komme finanziell immer noch über die Runden. Gestern bin ich eine Stunde vor meinem achtjährigen Sohn zuhause gewesen, konnte mich erholen und hab nachher leicht die Energie gehabt, noch mit ihm Rodeln zu gehen. Es ist wunderbar.“

Auch ihre Kollegin, Kazal Shmohammad, hat bereits Auswirkungen der kürzeren Arbeitszeit bemerkt. „Ich habe mehr Energie, sowohl in der Freizeit, als auch hier auf der Station. Wir mögen unsere Arbeit, aber sie ist psychisch und physisch anstrengend. Wir haben viele Aufgaben, wie das Waschen unserer BewohnerInnen, Kochen und auch Putzen. Aber besonders wichtig ist es, die Zeit und Energie zu haben, die BewohnerInnen zu aktivieren.“

„ES IST
WUNDER-
BAR“

Fortsetzung auf Seite 2

GEHT'S AUCH ANDERS?



Fortsetzung von Seite 1

Beide Krankenschwestern sind sich einig, dass eine Reduktion der Arbeitszeit sich nicht nur positiv auf die Mitarbeiter, sondern auch auf die BewohnerInnen auswirkt. „Am Ende einer 12-Stunden-Schicht hat man nicht mehr die nötige Energie, auf die BewohnerInnen so einzugehen, wie sie es verdient haben“, meinen sie.

„Es wird besser“

Beide Frauen sind sich sicher, dass bei einer 40-Stunden-Woche die Fehlzeiten deutlich höher sind, als bei dem neuen Modell mit geringerer Arbeitszeit. „Einerseits, weil die Leute von der Arbeit erschöpft sind, andererseits, weil sie keine Zeit

haben, sich um ihre eigene Gesundheit zu kümmern. Aber jetzt wird es besser werden. Ich werde nächste Woche mit Zumba beginnen – jetzt hab ich die Zeit und die Kraft dazu, auch nach der Arbeit,“ meint Zafiye. „Und ich habe gerade eine Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio gekauft!“, lacht Kazal.

Hört sich ja paradiesisch an.

Schade, dass unsere PolitikerInnen derweilen lieber schweigen, als Probleme anzusprechen und ein bisschen Mut zu zukunftsweisenden Lösungen zu zeigen.

<35: WER HAT UNS VERRATEN?

Bald ist es soweit, nach dem Land Oberösterreich wird nun auch die Stadt Wien eine Besoldungsreform durchführen, bei der die Entlohnung nicht mehr auf Vordienstzeiten und Ausbildung, sondern auf fixen Stellenbeschreibungen nach Punkten beruht. Zukünftige DienstnehmerInnen sollen ein höheres Einstiegsgehalt erhalten und die Stadt Wien will sich Milliarden an Personalkosten ersparen. Klingt gut?

Das Problem: Die Stellenbeschreibungen, auf denen die Entlohnung dann beruht, werden, folgt man Erfahrungen im Fonds Soziales Wien, wo dieses System schon etabliert ist, nachträglich nicht mehr angepasst, auch wenn sich das Arbeitspensum stark erhöht oder der Aufgabenbereich sich verändert. Durch die für die Erlangung der Stelle nicht mehr erforderliche Ausbildung sinkt außerdem die allgemeine Qualität der Leistungen für die Menschen und durch den Wegfall der Bionalsprünge verlieren zukünftige MitarbeiterInnen (wieder nach Erfahrungen im Fonds Soziales Wien) mindestens €120.000,- (!!!) in der Lebensverdienstsumme, was sich natürlich auch deutlich auf die Pensionshöhe auswirkt.

Wer sich jetzt denkt „Das betrifft mich eh nicht“, für den kann es ein ziemlich böses Erwachen geben. Bewirbt man sich nämlich als „Altbedienstete/r“ für eine neu ausgeschriebene Stelle innerhalb des Magistrats, fällt man automatisch auch ins neue Besoldungssystem mit all seinen Nachteilen.

Wird immer mehr verlangt und immer weniger bezahlt? Wo bleibt der soziale Auftrag der Stadt Wien? Und inwieweit verkauft die FSG-bestimmte Gewerkschaft durch ihr Stillhalten bei der Diskussion um die Besoldungsreform die DienstnehmerInnen von morgen?

Unter 35? Kommt und diskutiert mit!

Wir möchten außerdem auf den Realitätsschock Ausbildung – Praxis eingehen.

Oder habt ihr schon **genug geredet? Überlegen wir uns Aktionen zu den Themen, die euch wichtig sind!**

Flashmobs, Austeilaktionen, Aussendungen, alles ist möglich.

Verändern wir was!

**KOMMT ZUM <35-PLENUM DER KIV/UG AM
16. APRIL, 18 – 20H IM KIV-CLUB, GROBE
MOHRENGASSE 42, 1020 WIEN**

Wenn was PASSIERT...



Über den Ersatz von Reparaturkosten am Privat-PKW nach Unfall bei einer Dienstfahrt.



Lucia Schwarz

Bei Unfällen während einer dienstlich notwendigen Fahrt mit dem Privatfahrzeug ist die Dienstgeberin der/dem Bediensteten für den entstandenen Schaden ersatzpflichtig (=Risikohaftung des Arbeitgebers).

Die Ersatzpflicht ist eine Rechtsfolge des Einsatzes von Privatvermögen von Bediensteten bei der Dienstleistung. Eine Dienstfahrt mit dem Privatfahrzeug liegt im Regelfall bei Beziehern von Kilometergeld (Vergütung nach § 10 der Reisegebührenvorschrift) oder bei konkreten Fahraufträgen der Dienstgeberin vor.

OFT GILT DIE ERSATZ-PFLICHT

Die Risikohaftung bzw. Ersatzpflicht der Dienstgeberin hängt vom Verschuldensgrad der/des Bediensteten ab. Bei Schuldlosigkeit, entschuldbarer Fehlleistung und leichter Fahrlässigkeit der/des Bediensteten ist die Dienstgeberin für den Schaden voll ersatzpflichtig. Bei grober Fahrlässigkeit besteht ein richterliches Mäßigungsrecht aus Gründen der Billigkeit.

Zum besseren Verständnis ein paar Beispiele:

► Ein Bediensteter missachtet auf einer Dienstfahrt den Rechtsvorrang und kollidiert mit einem anderen Verkehrsteilnehmer. Dabei beschädigt er auch sein beamteneigenes, gegen Kilometergeld benutztes KFZ und ein Werkstattaufenthalt ist notwendig. Nachdem das Verschulden des Beamten den Grad der groben Fahrlässigkeit nicht erreicht, werden die Reparaturkosten zur Gänze von der Stadt Wien refundiert.

► Eine mobile Hebamme parkt ihr beamteneigenes, gegen Kilometergeld benutztes KFZ während eines dienstlichen Hausbesuches ordnungsgemäß. Als sie zum nächsten Termin weiterfahren möchte entdeckt sie an ihrem Wagen einen kapitalen Parkschaden. Der Verursacher ist einfach weitergefahren, eine Parkschadenversicherung hat sie für das 6 Jahre alte KFZ nicht mehr abgeschlossen. Auch hier wird der Schaden durch die Dienstgeberin ersetzt.

► Eine Vertragsbedienstete kehrt nach dem Außendienst in ihr Büro zurück (Dienstfahrt, eigenes KFZ). Auf dem Weg zurück zum Büro verursacht sie aus Unachtsamkeit einen Auffahrunfall. Den Schaden des Vordermannes übernimmt ihre Haftpflichtversicherung. Den Schaden an ihrem Fahrzeug bekommt sich von der Dienstgeberin ersetzt.

► Ein Exekutor der MA 6 parkt sein beamteneigenes, gegen Kilometergeld benutztes KFZ vor einem Gemeindebau, in dem er verschiedene Vollstreckungshandlungen zu setzen hat. Ein unzufriedener Kunde erinnert sich an den letzten „Besuch“ des Vollstreckungsorganes von vor 3 Wochen und reagiert sich am KFZ ab. Ergebnis: Ein „Patschn“ und der Außenspiegel ist kaputt. Reifen und Außenspiegel werden von der Dienstgeberin ersetzt.

Grundsätzlich handelt es sich bei den oben angeführten Beispielen um Schadensersatzansprüche gegenüber der Dienstgeberin. Bei Vorliegen der Voraussetzungen (Dienstfahrt, keine grobe Fahrlässigkeit) hat der/die Bedienstete einen Rechtsanspruch auf Schadenersatz.

Der Umgang von einzelnen Dienstgebervereinigungen mit derartigen Ersatzforderungen ist – leider immer noch – defizitär. Antworten wie „Das gibt’s nicht mehr“, „Da ist die Gewerkschaft zuständig“ oder ähnliche abweisende Reaktionen sollten schon längst der Vergangenheit angehören.

Fakt ist und bleibt, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Schadenersatz besteht.

Weitere Informationen auf der Seite der MA2: <http://www.intern.magwien.gv.at/personalservice/dienstrecht/pdf/reparaturkosten-ersatz.pdf>

DIE DIENST- GEBERIN BLOCKT HÄUFIG AB

Markus Draskovits

AUCH FÜR DIE ANLIEGEN DER PFLEGE ZUSTÄNDIG:

DIE § PFLEGEANWÄLTIN

Wer hätte das gedacht? Kein Missverständnis, sondern einfach völlig unbekannt: Ja, die Pflegeanwaltschaft ist auch für die Anliegen der Pflege zuständig. Und wundert sich, warum sie nie von diesen hört, wie uns eine Mitarbeiterin der Pflegeanwältin beim letzten Plenum berichtete.

Zugegeben, es ist selbst auf der Homepage der Pflegeanwaltschaft nicht besonders deutlich ersichtlich, aber ja, hier steht es doch: „Wir freuen uns auch über Ihren Beitrag, wenn Sie selbst in einem Gesundheitsberuf tätig sind.“

Die Pflegeanwaltschaft interessiert sich dabei unter anderem für Situationen, in denen Angehörige des Pflegepersonals mit personeller Unterbesetzung umgehen müssen, sich überfordert fühlen oder das Wohl der ihnen anvertrauten PatientInnen gefährdet sehen.


Alle telefonisch oder per Post eingehenden Beschwerden und Berichte können dabei auch anonym bleiben. Bei besonderer Gefährdung der Pflegepersonen und/oder der PatientInnen kommt auch jemand von der Pflegeanwaltschaft direkt vorbei, um die Situation zu begutachten.

Kontaktieren kann man die Pflegeanwaltschaft entweder telefonisch Montag bis Freitag von 8 bis 16 Uhr unter +43 1 587 12 04, über Email (post@wpa.wien.gv.at), über ein eigenes Onlineformular oder persönlich in der Schönbrunner Straße 108, 1050 Wien.

Weitere Details sind unter <http://www.wien.gv.at/gesundheits/einrichtungen/patientenanwaltschaft/kontakt/> zu finden.

KONTAKTIEREN SIE UNS!

 www.facebook.com/KIV.UG

 twitter.com/KIV_UG

 www.kiv.at

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

TERMINE IM APRIL '15

HG2 UND Allgemeines Plenum

Donnerstag, 09.04.,
15.00–18.00h, KIV-Club

9.

16.

<35-Plenum
Donnerstag, 16.04.,
18.00–20.00h, KIV-Club

Namenslistenverbund „Konsequente Interessenvertretung“
ÖGB – GdG-KMSfB, BetriebsrätInnen, Personalvertretung,
Behindertenvertrauenspersonen.
Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67,
Fax (01) 4000 838 77



**HELFEN SIE UNS
KOSTEN SPAREN:
ABONNIEREN SIE
DAS KIV-MAGAZIN
PER E-MAIL UNTER
KIV@KIV.AT**

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

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Namenslistenverbund „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 04/2015 • 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