

## Wiener Schulen – Wartung & Service

### Achtung Baustelle!

#### SANIERUNGSFALL PERSONALSTAND

MARIA SÖLLNER

Während der Ferienzeit gab es in den Schulgebäuden Hochkonjunktur im Bereich der Umbauten, Zubauten oder Renovierungsarbeiten. Leider mussten wir die Hoffnung auf einen Verlauf ohne größeren Ärger und Chaos auch heuer wieder schnell begraben!

**BEI ALL DEN UMFANGREICHEN INSTANDSETZUNGSARBEITEN IST EIN GUTES UND GENAUES ZEITMANAGEMENT VON GROSSER BEDEUTUNG.**

Jedoch zeigte die Realität – wie schon in den Jahren davor –, dass zwar wir unser Bestes geben, Bau- und Putzfirmen (Endreinigungen nach den Bauarbeiten) einen anderen Zugang dazu haben und die Dinge etwas anders sehen!

Damit dann wirklich alle Schulen und Klassenzimmer zu Schulbeginn in exzellentem Zustand von SchülerInnen und Lehrpersonal übernommen werden konnten, bedurfte es eines besonders hohen persönlichen Einsatz aller Bediensteten.

**DABEI WURDE DER KRASSE MANGEL AN PERSONAL OFFENSICHTLICH:**

Besonders SpringerInnen waren davon betroffen. Ihr voller Einsatz wurde zum Teil sogar doppelt verlangt, denn viele von ihnen waren nicht nur einer Schule zugeteilt, nein, sie hatten auch gleich zwei Schulen zu reinigen!

Es leuchtet wohl jedem Menschen ein, dass dies zeitlich nicht zu erfüllen ist, wodurch einige Arbeiten nicht stattfinden konnten. Eine sich daraus ergebende logische Konsequenz ergibt, dass die (gewohnt hohe) Qualität der Reinigungsarbeiten hier wohl auf der Strecke bleiben muss!



**VON UNS KIV-PERSONALVERTRETERINNEN EIN SCHON LANG GEFORDERTES ANLIEGEN:**

**MEHR PERSONAL FÜR DIE WIENER  
SCHULEN – WARTUNG & SERVICE!**

Diese Problematik wurde jetzt endlich auch von der FSG erkannt. Hoffentlich gibt es in diesem Sinn ebenso mehr Widerstand gegen Fremdfirmen!

Doch nicht nur SchulwartInnen sind Mangelware: **Wir fordern zur Entlastung einen Personalpool für Raumpflegerinnen und Küchenpersonal**, denn es kann einfach nicht sein, dass bei längeren Krankenständen und weiteren Dienstabwesenzen KollegInnen aus anderen Berufsgruppen zum Dienst herangezogen werden müssen.

# Dienstrechtsnovelle 2015

DIE AKTUELLE DIENSTRECHTSNOVELLE 2015 DARF NICHT MIT DER SCHON LÄNGER IM RAUM STEHENDEN GROSSEN REFORM DES BESOLDUNGS- UND DIENSTRECHTS VERWECHSELT WERDEN.

## Dienstrechts-Novelle 2015

... ist eine rechtlich notwendige Anpassung des bestehenden Dienstrechtes auf Basis eines EuGH-Urteils

... gilt für alle MitarbeiterInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis zur Stadt Wien

... gilt ab 1. August 2015, die Regelungen zur Schwerarbeit gelten ab 1. Jänner 2016

### Betroffene Bereiche

- Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung für Neueintretende ab 1. August 2015
- Anpassung der Gehaltstabellen in der Grundlaufbahn
- Änderungen im Urlaubsrecht
- Frühkarenz mit erweitertem Anspruchsberechtigtenkreis
- Regelungen zur Schwerarbeit

Für weitere Informationen siehe [Intranetside der MA 2](#)

ARBEITEN FÜR WIEN  Stadt Wien

## Dienstrechts- und Besoldungsreform 2017

... ist die Entwicklung eines neuen Besoldungssystems im Auftrag von Verwaltung, Politik, Bedienstetenvertretung

... gilt für zukünftige MitarbeiterInnen und für jene Bedienstete, für die ein Wechsel ins neue System (Optierung) möglich, sinnvoll und attraktiv ist

... gilt ab 2017

### Ziele

- Höhere Einstiegsgehälter und abgeflachte Gehaltskurven
- Funktionsorientierte Entlohnung
- Objektive, gendergerechte, diskriminierungsfreie und transparente Bewertung der Funktionen
- Integration von Zulagen und Nebengebühren in den Funktionsbezug

Für weitere Informationen siehe [Intranetside der Besoldungsreform](#)

September 2015

Nähere Informationen könnt ihr auch von der Homepage unserer Dienstgeberin entnehmen:  
<https://www.intern.magwien.gv.at/personalservice/dienstrecht/novelle2015.html>  
oder bei konkreten Fragen im KIV-Büro Kollegen Markus Draskovits kontaktieren:  
[markus.draskovits@kiv.at](mailto:markus.draskovits@kiv.at)  
Tel: 4000/838-66

# Wir lassen nicht locker

## UNSER EINSATZ FÜR VERBESSERUNGEN ALLER BEDIENTETER



ÖGB – Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe  
**Namenslistenverbund „Konsequente Interessenvertretung“**  
**Betriebsräte, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen**  
Blumauergasse 22/3, A-1020 Wien Telefon (01) 216 52 72 ,Fax (01) 4000/83877  
E-Mail: [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at), Internet: <http://www.kiv.at>

Wien, 19.06.2015

Antrag an den Dienststellenausschuss 124 Wiener Schulen / Service & Wartung:

### Überstellung in die Verwendungsgruppe 1 der SchulwartInnen

Der DA 124 fordert den Dienstgeber auf, die SchulwartInnen in die Verwendungsgruppe 1 zu überstellen.

#### Begründung:

Die Aufgabenbereiche der SchulwartInnen haben sich in den letzten Jahren verändert und sind gewachsen – wir müssen verstärkt kontrollieren und protokollieren!

Ausbildung zum **BrandschutzwartInnen**: Unsere Aufgabe besteht unter anderem darin, zu informieren; bei Verletzung oder Nicht-Einhaltung der Vorschriften den Brandschutzbeauftragten darauf aufmerksam zu machen und zu protokollieren.

Wir SchulwartInnen sind **LiftwartInnen** (wo ein Aufzug vorhanden ist) und müssen ebenfalls Protokolle im Zusammenhang mit dieser Aufgabe verfassen.

Wir SchulwartInnen sind als **ErsthelferInnen** verpflichtet, im Notfall Erste Hilfe zu leisten und haben uns in daher auf dem neuesten Stand zu halten.

Wir SchulwartInnen erfüllen Aufgaben einer **Schreibkraft** durch das Anfertigen zahlreicher Protokolle: Spiel und Sportkontrolle, Schultafel Sichtkontrolle, Schneediens, Ticketbuch, ...

Wir SchulwartInnen sind **Kontrollorgane**, da wir angewiesen sind, ausgeführte Arbeiten von Firmen zu kontrollieren.

Wir haben **Ausbildungsfunktionen**, da wir neue KollegInnen unterstützen (neu aufgenommene RaumpflegerInnen, SpringerInnen), indem wir sie in die Gepflogenheiten der zugeteilten Schule informieren und einweisen.

KIV-Personalvertretung Bereich MA 56 Wiener Schulen Wartung & Service

Unsere Arbeit in der Personalvertretung ist nicht immer einfach und verlangt neben Fachkenntnissen und viel Engagement auch eine große Portion Hartnäckigkeit, Geduld und Überzeugungskraft (und natürlich noch zahlreiche andere Fähigkeiten). Bei den reichlichen Wünschen, Anliegen und Forderungen unserer KollegInnen müssen wir danach unterscheiden, ob es sich um personenzentrierte Probleme oder die Allgemeinheit betreffende Thematiken handelt.

Bei Einzelangelegenheiten können wir Hilfestellungen durch Gespräche, Begleitungen u.ä. geben, für Verbesserungen aller Bediensteten müssen wir u.a. im entsprechenden Gremium, z.B. dem Dienststellenausschuss, mehrheitliche Unterstützung suchen. Dies geschieht vor allem durch das Stellen von Anträgen.

Nach zähem und mühsamem Ringen ist es uns gelungen, dass der Antrag „Überstellung in die Verwendungsgruppe 1 der SchulwartInnen der Wiener Schulen – Wartung & Service“ angenommen wurde und so einer weiteren (hoffentlich ebenso erfolgreichen) Behandlung nichts mehr im Wege steht.

Ein weiterer Antrag der KIV „Änderung der Dienstbeurteilung“ soll in der nächsten Sitzung des Dienststellenausschusses abgestimmt werden. Wir lassen den Mut nicht sinken, dass sich auch dafür eine Mehrheit finden lässt, denn **ES GEHT UM UNS ALLE, UM VERBESSERUNGEN IN UNSEREM ARBEITSLEBEN!**

Ausständig sind nach wie vor das ZUR-Verfügung-Stellen der versprochenen Arbeitsschuhe für die RaumpflegerInnen -Wir bleiben dran!



ÖGB – Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe  
**Namenslistenverbund „Konsequente Interessenvertretung“**  
**Betriebsräte, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen**  
Blumauergasse 22/3, A-1020 Wien Telefon (01) 216 52 72 ,Fax (01) 4000/83877  
E-Mail: [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at), Internet: <http://www.kiv.at>

Wien, 19.06.2015

Antrag an den Dienststellenausschuss 124 Wiener Schulen / Service & Wartung:

### Änderung der Dienstbeurteilung

Der DA 124 fordert den Dienstgeber auf, die Dienstbeurteilungen zu ändern.

#### Begründung:

Derzeit nimmt die Personalvertretung eine Häufung negativer Rückmeldungen betreffend vorgenommener Dienstbeurteilungen wahr, konkret werden folgende Punkte angesprochen:

- ✓ Missbrauch des Dienstbeurteilungssystems als Disziplinar- und Strafinstrument.
- ✓ Vermischung von Mitarbeiterorientierungsgespräch und Dienstbeurteilung durch Vorgesetzte.
- ✓ Herabsetzungen der Dienstbeurteilung ohne vorangegangenen Verbesserungsauftrag und ohne klares Aufzeigen der Verfehlungen durch den Vorgesetzten.
- ✓ Ein auf Willkür basierendes Beurteilungssystem, das für den einzelnen Mitarbeiter nicht mehr nachvollziehbar ist.
- ✓ Durch Wechsel der beurteilenden Vorgesetzten ist eine Kontinuität bei der Zielsetzung für den Mitarbeiter nicht erkennbar.
- ✓ Krankenstandstage werden als Grund für die Herabsetzung bei Dienstbeurteilungen angeführt.

Auf Grund der oben angeführten Rückmeldungen fordern wir den Dienstgeber auf, das derzeitige Beurteilungssystem abzuschaffen bzw. eine Abänderung dessen analog zu den unten angeführten Punkten vorzunehmen.

- ✓ Sollte ein Vorgesetzter mit der Leistung eines Mitarbeiters unzufrieden sein und eine Herabsetzung der Dienstbeurteilung im Raum stehen, so ist der Mitarbeiter in einem **Rechtzeitig vorher angekündigten** Gespräch über die vorliegenden Kritikpunkte in Kenntnis zu setzen.
- ✓ In diesen Gespräch ist ein klarer **Verbesserungsauftrag mit Fristsetzung** zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten zu erarbeiten. Der Vorgesetzte hat dem Mitarbeiter in diesem Zeitraum für Rückfragen und Feedback zur Verfügung zu stehen.

Seite 1 von 2



ÖGB – Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe  
**Namenslistenverbund „Konsequente Interessenvertretung“**  
**Betriebsräte, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen**  
Blumauergasse 22/3, A-1020 Wien Telefon (01) 216 52 72 ,Fax (01) 4000/83877  
E-Mail: [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at), Internet: <http://www.kiv.at>

- ✓ Für den Fall, dass die Ziele sowohl qualitativ als auch quantitativ im festgesetzten Beobachtungszeitraum **eindeutig** verfehlt werden und es dadurch zu einer Herabsetzung der Dienstbeurteilung kommt, wird vom Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter ein neuer Termin für die Dienstbeurteilung festgelegt. Dieser ist innerhalb von sechs Monaten mit einem klaren Verbesserungsauftrag und einer erneuten Zielsetzung zu vereinbaren.
- ✓ Bei bevorstehender Dienstbeurteilung soll mindestens eine Woche vorher, dem Mitarbeiter der **genaue Termin** bekannt gegeben werden, um gegebenenfalls die Personalvertretung einbeziehen zu können.

#### **Sinn und Zweck sowie Vorteil dieser Beurteilungsmethode:**

##### Für den Beurteilten (Mitarbeiter):

Der Vorteil dieser Beurteilungsmethode liegt für den Mitarbeiter darin, dass er eine faire Chance bekommt zu erfahren, was von ihm gefordert und verlangt wird. Er hat die Möglichkeit, in angemessener Frist seine Leistung zu verbessern bzw. seine Arbeitsweise an die Forderungen des Vorgesetzten anzupassen.

##### Für den Beurteilenden (Vorgesetzten):

Der Vorgesetzte wiederum kann einen gut dokumentierten, strukturierten und nachvollziehbaren Handlungsablauf bei der Dienstbeurteilung (mit Instrumenten wie z.B. dem Verbesserungsauftrag und der gemeinsamen Zielvereinbarung) vorweisen. Der Vorwurf der Willkür bei der Beurteilung des Mitarbeiters geht auf Grund der transparenten Vorgehensweise des Vorgesetzten ins Leere.

#### **Fazit:**

##### Mit diesen Richtlinien soll:

Eine gerechtere Bewertung der quantitativen Tätigkeit unter Einbeziehung der qualitativen Leistung des Mitarbeiters und ein nachvollziehbares Beurteilungssystem geschaffen werden, das auf Transparenz basiert.

KIV-Personalvertretung Bereich MA 56 Wiener Schulen Wartung & Service

Seite 2 von 2

# Urlaubsregelung neu



Das Ausmaß des Urlaubsanspruchs wird seit heuer (rückwirkend ab August) neu geregelt.

Generell beträgt der Urlaubsanspruch 200 Stunden (umgerechnet 25 Tage).

Die weitere Berechnung erfolgt nicht mehr nach der Dauer der Dienstzugehörigkeit, sondern nach Lebensjahren. Davon betroffen sind jene KollegInnen, die im laufenden Kalenderjahr das entsprechende Alter erreichen.

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf BeamtInnen und Vertragsbedienstete bei Vollzeitverpflichtung und einer 5-Tageswoche

- Ab dem 33.Lj ..... 216 Stunden (= 5 Wochen + 2Tage)
- Ab dem 43.Lj ..... 240 Stunden (=6 Wochen)
- Ab dem 57.Lj ..... 264 Stunden (=6 Wochen + 3Tage)
- Ab dem 60.Lj..... 280 Stunden (=7 Wochen)

Es gilt eine **Übergangsfrist bis Ende 2020 für Personen, die nach der alten Regelung günstiger gestellt werden als nach der neuen Regelung.** Damit ist klargestellt, dass bereits erworbene höhere Urlaubsansprüche erhalten bleiben und es so nur zu Verbesserungen und nicht zu Verschlechterungen kommen kann.

Bei Fragen und Wünschen sind wir die richtigen AnsprechpartnerInnen:



**Robert Simane:**  
0681/81851620  
robert.simane@kiv.at



**Maria Söllner:**  
0676/930 42 42  
maria.soellner@kiv.at



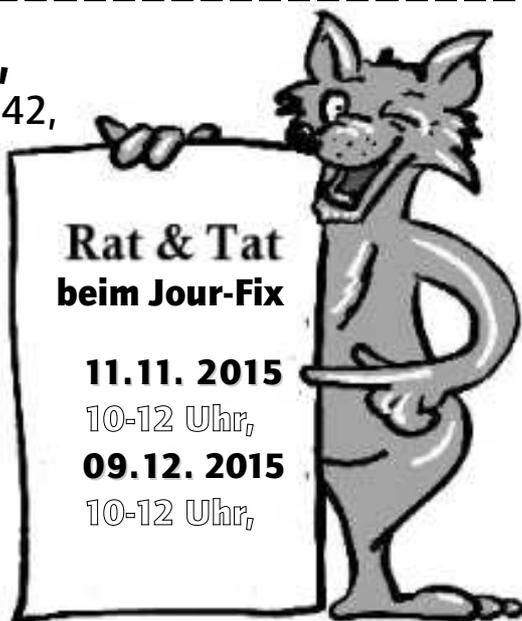
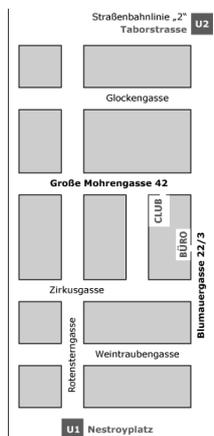
**Margarete Moskeller:**  
0681/81 40 71 06  
margarete.moskeller@kiv.at

Tristan Weissbacher 0664/232 67 02  
Robert Enderlin 0676/811 85 62 37

Weitere Infos unter:

**[www.kiv.at/wien/schulen](http://www.kiv.at/wien/schulen)**

**KIV-Club,  
Große Mohreng. 42,  
1020 Wien**



Werte BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit bitte retour an „KIV, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien“. Danke.

## IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:  
ÖGB/Gewerkschaft der Gemeindebediensteten,  
Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.  
Redaktion, Vertrieb: KIV – Namenslistenverbund  
„Konsequente Interessensvertretung“,  
Blumauergasse 22/3, 1020 Wien,  
Telefon: (01) 4000/83867, Fax: (01) 4000-83877,  
kiv@kiv.at; www.kiv.at

KIV-MAGAZIN 11/2015 • P. B. B. •  
VERLAGSPOSTAMT 1090 • ERSCHEINUNGSORT WIEN  
• 02Z031874M • Kd-Nr.: 0021000056  
ZVR-NUMMER: 576439352