



Grafik: dooder / Freepik

## DIENSTRECHTS- und BESOLDUNGSREFORM

# EIN MEILENSTEIN?

Am 7.7.2017 verkündete unser Personalstadtrat mittels Pressekonferenz: „Einigung erzielt“. Wer sich mit wem auf was geeinigt hat, war selbst für Interessierte nicht vollends klar. Im August informierte die youunion zuerst die Ausschussvorsitzenden und in einer weiteren Runde die jeweiligen Hauptausschussmitglieder mittels knapper PowerPoint-Präsentation über die Eckpunkte der Reform. Unterlagen wurden keine ausgeteilt, fotografieren war unerwünscht und Details zu den Gehaltstabellen wurden nicht verlautet. Die Gesamtheit der Informationen (176 Seiten an Gesetzestext, Erläuterungen, Textgegenüberstellungen, etc.) wurde erst

mit 21.8.2017 im Begutachtungsverfahren durch die Stadt Wien bekanntgegeben.

Bevor wir zum Inhalt kommen, ein paar Sätze zum Entstehungsprozess und zur demokratischen Legitimation der „VerhandlerInnen“ des neuen Dienst- und Besoldungsrechts. Im sozialpartnerschaftlichen Entstehungsprozess des neuen Gesetzes waren dienstnehmerseitig nur eine Handvoll Personen aus der Gewerkschaft vertreten. Ein exaktes Verhandlungsmandat existiert(e) nicht. Ebenso wenig wie Feedbackschleifen während der Verhandlungen, ob eine angedachte Änderung breitere Zustimmung findet oder bis



Grafik: dooter / Freepik

wie weit man „Altrechte“ für die Neuen ausdünnen darf. Keinerlei Abstimmung in Gewerkschaftsgremien in diesen Punkten. Da überrascht es auch nicht, dass über das Endergebnis ebenfalls keinerlei Abstimmung abgehalten wurde. Nur das „Einigung erzielt“ wurde schon vor der Gesetzesbegutachtungsphase verkündet und zwar ohne Zustimmung der allermeisten FunktionärInnen bzw. gar der Mitglieder.

**Zur Demokratie ist der kaum fähig, der mit absoluter Sicherheit zu wissen glaubt, was für Gesellschaft und Staat das einzig Richtige ist.**

In Anlehnung an dieses Zitat des Vaters unserer Verfassung

**Zur Demokratie ist der kaum fähig, der mit absoluter Sicherheit zu wissen glaubt, was für Gesellschaft und Staat das einzig Richtige ist.**

Hans Kelsen fragen wir: Liebe VerhandlerInnen! Woher nehmt ihr die Gewissheit, dass diese „Reform“ das Richtige für die KollegInnen ist, die ab 2018 zur Stadt Wien stoßen? Ohne Feedback der allermeisten FunktionärInnen und der Mitglieder. Seid Ihr tatsächlich der Meinung, dass war demokratisch? Die davon betroffenen Personen können sich noch nicht selbst vertreten, umso mehr hätte eine Interessenvertretung hier sozialpolitisches Rückgrat zeigen müssen.

Das interne und externe Wording zu diesem dienst- und besoldungsrechtlichen Meilenstein können wir uns jetzt schon ausmalen. Den „Alten“ wird man sagen: „Euch betrifft`s eh nicht!“ und den Neuen wird man vorhalten: „Ihr wusstet worauf ihr euch einlasst.“ Beide Aussagen sind nicht nur zy-

nisch, sondern einer Interessenvertretung, die ernst genommen werden möchte, unwürdig.

Am Anfang stand der Auftrag vom 23.9.2013 ein „... objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem, ... funktionsorientierter Entlohnung mit der Integration von Zulagen und Nebengebühren in den Funktionsbezug, ...höhere Einstiegsgehälter und abgeflachte Gehaltskurven mit einer gleichmäßigeren Verteilung der Lebensverdienstsumme“ zu schaffen.

Kernstück des neuen Dienst- und Besoldungsrechts stellt der Umstieg von ausbildungsorientierter Entlohnung zu einer funktionsorientierten Entlohnung dar. Weg von Dienstklassen und Beamtengruppen hin zu Modellstellen und Gehaltsbändern. Es war auch angedacht, Personen, die erst kurz bei der Stadt sind, eine Optierung ins neue System zu ermöglichen. Diese Möglichkeit ist (vorerst) gestorben, da unter anderem niemand eine seriöse Vergleichsrechnung beider Karriereverläufe anstellen kann. Gleichzeitig ist in den Gesetzeserläuterungen von einer „Neuverteilung der Lebensverdienstsumme“ die Rede. Das bedeutet höhere Einstiegsgehälter bei flacherer Gehaltsentwicklung und gleichbleibender Lebensverdienstsumme. Diese beiden Aussagen sind bei genauer Betrachtung nicht in Einklang zu bringen. Wenn die generelle Aussage „gleichbleibende Lebensverdienstsumme“ stimmen sollte, warum ist diese Annahme auf individueller Ebene nicht überprüfbar?

Ob das neue Gehaltssystem dermaßen große Verbesserungen bietet, welches es lohnt, die durch das neue System bedingten Verschlechterungen als Paket in Kauf zu nehmen, kann mangels statistischer Daten nicht überprüft werden. Das sieht übrigens auch die Arbeiterkammer Wien so.

Wer im letzten Jahrtausend zur Stadt Wien kam, dem ist noch gut in Erinnerung, dass Erfahrungszeiten aus der Privatwirtschaft uneingeschränkt (der Summe nach) zur Hälfte für die Vorrückung angerechnet wurden. Sukzessive wurden diese Anrechnungsbestimmungen verschlechtert, sodass die Einstiegsgehälter berufserfahrener Menschen aus der Privatwirtschaft schändlich niedrig wurden. Zur Erhöhung der Einstiegsgehälter hätte nur der Gesetzesbeschluss von damals zurückgenommen werden müssen, und Berufserfahrungen aus der Privatwirtschaft hätten die (auch finanzielle) Würdigung erhalten, die sie verdienen.

### **Die ungleichen Zwillingsschwestern**

Mit diesem unsicheren Gehaltspaket sollen nun auch Verschlechterungen im Dienstrecht einhergehen. Natürlich objektive, gendergerechte, diskriminierungsfrei und transparent.

Zur Verdeutlichung ein praktisches Beispiel:

Die Zwillingsschwestern Hanni und Nanni, Jahrgang 1975, haben ihr bisheriges Berufsleben in trauter Zweisamkeit gestaltet. Beide haben ihre Krankenschwesternausbildung mit Auszeichnung abgeschlossen und waren bisher beim Land Niederösterreich angestellt. Nun wollen beide zum KAV, ihre Perspektive erweitern. Aufgrund eines schlampigen Postlers erreichen die gleichzeitig abgeschickten Bewerbungen den Adressaten zu unterschiedlichen Zeiten. Als Konsequenz

kann Hanni schon im September 2017 zu arbeiten beginnen, Nanni allerdings wegen der Aufnahmesperre erst mit April 2018. Blöd gelaufen.

Während Hanni ihre Berufsjahre beim öffentlichen Dienstgeber zur Gänze angerechnet bekommt, ist ihre Schwester mit der Modellstellenentlohnung bedacht und ihre individuelle Berufserfahrung kann im Ausmaß bis zu 10 Jahren angerechnet werden. Hanni hat ihre Biennalsprünge, Nanni auch irgendwie.

Neben dem unterschiedlichen Gehalt haben beide auch unterschiedliche Rechte – ganz objektiv und diskriminierungsfrei. Hanni hat ab dem Jahr 2018 6 Wochen Urlaubsanspruch. Ihre unglückliche Schwester Nanni erst ab dem Jahr 2028 (!). Ab dem 60. Lebensjahr hat Hanni für den dann sicher erhöhten Erholungsbedarf eine siebente Urlaubswoche. Nanni bekommt diese nie.

Als beide ihren 55. Geburtstag feiern, plagen sie schon seit längerer Zeit massive Rückenschmerzen. Jahrelanges Patientenheben und der stressige Job mit Nacht- und Wochenenddiensten haben einen Tribut gefordert. Bandscheibenvorfall, monatelanger Krankenstand und Reha haben nur bedingt zum Erfolg geführt und zu einer dauerhaften Einschränkung der Arbeitsfähigkeit geführt. Hanni mit dem „Altrecht“ wird weiter als Krankenschwester eingesetzt und bekommt ei-

**Demokratie ist kein Verfahren, um wirklich ein gutes Ziel zu erreichen. [...] Demokratie ist nicht die Methode zum Ermitteln des besten Ergebnisses, sondern nur eine Methode, um Macht zu zerstreuen.**

nen Schonarbeitsplatz, wo auf ihre eingeschränkte Hebe- und Tragefähigkeit angemessen Rücksicht genommen wird. Über ihre Biennalsprünge wird nicht einmal diskutiert. Nanni mit dem objektiven, fairen und diskriminierungsfreien neuen Dienstrecht kann sich auf etwas anderes einstellen. Die Dienstgeberin überprüft aufgrund der Tatsache, dass sie ihren Job wegen ihrer körperlichen Einschränkungen nicht mehr wahrnehmen kann, die Möglichkeit von Verweisarbeitsplätzen außerhalb der Tätigkeit als Krankenschwester

mit einer Gehaltsrückreihung. Die Deckelung des Verlustes auf maximal 13% macht sie auch nicht übermäßig happy.

**Es bleibt zu beobachten, inwie weit sich die Stadt Wien ihrer Rolle als soziale Dienstgeberin bewusst bleibt!**

Neben dem Wegfall der Pragmatisierung, den Verschlechterungen beim Urlaubsrecht, den unzureichend definierten Anrechnungsmöglichkeiten von Erfahrungsjahren, bedarf die bereits oben erwähnte Möglichkeit der Rückreihung einer eigenen Beurteilung.

Der Gesetzesentwurf gibt der Dienstgeberin die Möglichkeit, einseitig die gehaltliche Rückreihung von Bediensteten zu gestalten. Beispielsweise bei

- Organisationsänderungen
- Gesundheitlichen Einschränkungen
- und bei wichtigen dienstlichen Interessen.

Es könnte damit der Dienstgeberin ermöglicht werden, mithilfe von Organisationsänderungen finanzielle Einsparungen vornehmen zu wollen. Die „wichtigen dienstlichen Interessen“ könnten aufgrund fehlender Definitionen auch mit einem finanziellen Engpass der Stadt begründet werden.

Das alles unter der Rubrik „Objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem mit funktionsorientierter Entlohnung“ mit zu verpacken, wäre uns niemals eingefallen. Aufgrund der Unsicherheiten bei der Gehaltsgestaltung (Lebensverdienstsumme), den Ungleichbehandlungen von „alt“ und „neu“ Bediensteten und den zu erwartenden Qualitätsabsenkungen kann dem Gesetzesentwurf keine Zustimmung erteilt werden.

Aus diesen Gründen lehnt die KIV/UG das Gesetzesvorhaben als Gesamtheit ab.

Die vom Gesetzgeber genannten Gründe und Ziele für ein neues Wr.- Bedienstetengesetz hätten auch mit Adaptionen des bestehenden Systems erreicht werden können, ohne Verschlechterungen für neue KollegInnen und die Schaffung einer 2-Klassen-Bedienstetenschaft in Kauf nehmen zu müssen.

**Auf der nächsten Seite geht's weiter!**



### **Euch betrifft's eh nicht. Oder doch irgendwie?**

Die Mehrheitsfraktion wird nicht müde werden den Altbediensteten zu erklären, dass es nur die KollegInnen mit Eintrittsdatum ab 2018 betrifft.

Leider stimmt das so nicht ganz, denn in den Erläuterungen sind nachzulesen, dass zur Finanzierung ein paar flankierende Maßnahmen gesetzt werden. Es erfolgt ab Oktober 2017 ein halbjähriger Aufnahmestopp (bei 3.500 Neuaufnahmen pro Jahr) und danach wird bis Ende 2020 jeder zweite freie Dienstposten mit 6 Monaten Verzögerung nachbesetzt. Zum Drüberstreuen werden bis zum Jahr 2022 allerdings insgesamt 435 gänzlich gestrichen.

Offenbar ist sowohl die Dienstgeberin als auch die Gewerkschaftsspitze überzeugt, über eine generelle Arbeitsverdichtung noch etwas aus dem bestehenden Personal „herausquetschen“ zu können. Frei nach dem Motto „A bissl was geht immer“.

### **Warum macht eine Interessenvertretung so etwas?**

Wir wissen es auch nicht. Aber der schon gehörten Satz „Mit dem neuen Dienstrecht haben wir die Chance, auch in Zukunft die Dinge der Kommune noch selbst zu erledigen“ spricht Bände und lässt uns die Zukunft mit Spannung erwarten.



[www.facebook.com/  
KIV.UG](http://www.facebook.com/KIV.UG)



[twitter.com/KIV\\_UG](https://twitter.com/KIV_UG)



[www.kiv.at](http://www.kiv.at)

*Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt.*

*Layout und Gestaltung Lucia Schwarz.*

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion\_Die Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen.

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



### **HILF UNS KOSTEN SPAREN:**

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

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

#### **IMPRESSUM**

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/youunion\_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](mailto:kiv@kiv.at); [www.kiv.at](http://www.kiv.at)

KIV-Magazin 08/2017 • 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