



**Konsequente Interessenvertretung / Unabhängige GewerkschafterInnen**  
younion \_ Die Daseinsgewerkschaft  
Personalvertretung Dienststellenausschuss 1/16: Sozialpädagogische Regionen

Büro: 1020 Wien, Blumauergasse 22/3  
Telefon: (01) 216 52 72  
Fax: (01) 216 52 72 / 83 877  
E-Mail: [spr@kiv.at](mailto:spr@kiv.at)  
HP: <http://www.kiv.at/spr>

Ansprechperson  
Alfons Vockh  
(0650) 331 13 23  
[alfons.vockh@kiv.at](mailto:alfons.vockh@kiv.at)

## **KIV aktuell**

**No. 1/2018**

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Allzu leicht könnte man in die Falle tappen, sich, geleitet von Missgunst und Neid, gegen andere Kolleginnen und Kollegen zu stellen: Krisenzentren gegen Wohngemeinschaften, Verwaltung gegen Sozialpädagogik, Teilzeit gegen Vollzeit, Leitung gegen Basis, alte gegen neue Besoldung... Das dient jedoch einzig der Systemerhaltung. Wollen wir die Rahmenbedingungen ändern, hilft nur die Erkenntnis, dass in ausnahmslos allen Bereichen Verbesserungspotential besteht. – Gehen wir es doch gemeinsam an. Ersetzen wir die Denkkategorie "entweder-oder" einfach mal durch "und" ☺

#### **=== Besoldungsreform und Fairness ===**

Bei jeder Reform gibt es einen Stichtag. Jeder Stichtag bringt Vor- und Nachteile. Die Regelungen vor und nach der Reform sind bisweilen objektivierbar ungleich. Jedenfalls hinterlassen sie ein Gefühl von Ungerechtigkeit bei einer der beiden Gruppen – jener vor oder jener nach dem Stichtag.

In manchen Abteilungen gab es eine monetäre Abwertung der Tätigkeit, verdienen "die Neuen" weniger. Für die neuen Kolleginnen und Kollegen im Bereich der "Sozialen Dienste" gibt es ein deutlich höheres Einstiegsgehalt und – überraschenderweise – keine niedrigere Lebensverdienstsumme. Die Aufwertung dieser Sparte war längst überfällig und ist insofern höchst (!) erfreulich.

Leider hat sie für das bestehende Personal keine Auswirkung, verbessert sich dessen niedriges Grundgehalt nicht. Es ist zu wünschen, dass sich der verständliche und berechtigte Ärger über diese unfaire Umsetzung (fehlende Möglichkeit des Umstiegs) nicht gegen neue Kolleginnen und Kollegen, sondern an die politisch Verantwortlichen richtet.

Die Gewerkschaft ist überdies gefordert, an der versprochenen Weiterentwicklung des alten Systems zu arbeiten und im Zuge dessen für Aufwertungen im Alt-System zu kämpfen! [cs]

#### **=== Das Kopfschütteln bei der Besoldungsreform ===**

Jahrelange Vorbereitung und ein mehrmonatiger Personal-Aufnahmestopp haben offenbar nicht ausgereicht, um alle Fragen der Besoldungsreform zu klären. Unglaublich aber wahr: Beginnend mit April wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Magistrat der Stadt Wien angestellt, unterschrieben ihren Dienstvertrag, ohne zu wissen, wie ihre Nebengebühren und Überstunden abgerechnet werden würden. Einen professionellen Eindruck vermittelt man anders. [sp]

#### **=== ...alles NEU macht...die Organisationsentwicklung...bleibt etwas beim ALTEN? ===**

Ein paar Kleinigkeiten scheinen jetzt gewiss, z. B. die Regionen und ihre Regionsleiterinnen und Regionsleiter.

Derzeit ungewiss, wie die Dienstverträge für jene Kolleginnen und Kollegen aussehen werden, die im neuen Jahr zu arbeiten begonnen haben.

Ausgebaut sollen die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit im sozialpädagogischen Bereich werden. Dieser Punkt fällt künftig in die Zuständigkeit der Personalentwicklung, d.h. einem lange von der

Personalvertretung geforderten Bereich zur Verbesserung des gesamten Personalmanagements. Ab nun eingebunden in die Organisationsstrategie der MAG ELF<sup>1</sup>.

Spannend wird wohl, wie weiterhin mit den Unterschieden zwischen den Vollzeitkräften und den Teilzeitkräften im sozialpädagogischen Bereich umgegangen wird. Werden neue Lösungsmöglichkeiten für anfallende Probleme gefunden werden?

Wird derzeit in die verschiedenen Bereiche reingehört, so klingt der Widerhall meist so:

*Ja wir haben einige 30iger. Das Stundenkontingent ist halt bald aufgebraucht. Dann müssen wir 45iger wieder ran. Ist halt schwierig. Überlege mir auch schon nur mehr 30 Stunden zu arbeiten. Das ist vielleicht besser machbar.*

*Bin auf 30 Stunden runter gegangen. Ist halt schon weniger Geld. Nur mehr Mehrstunden werden ausgezahlt. Aber sonst ist das mit Kind und Kegel / mit Work-Life-Balance / mit Pflegetätigkeiten meiner kranken Eltern ... nicht zu schaffen. Das ständige Einspringen kann ich nicht leisten. Ist aber auch schwer auszuhalten, wenn ich sehe wie die 45iger rein hakeln.*

Ähnliches hat sicher schon jeder von uns gehört und mit dieser Problematik wird das Erarbeiten und Einhalten eines Dienstplanes schnell zur Schwierigkeit. Auch Terminvereinbarungen mit anderen Teilzeitkräften, z. B. aus der Sozialarbeit, bringen öfters Probleme.

Wie kann die Lösung aussehen. Was sieht die Organisationsstrategie hier vor?

Wichtig erscheint, dass die Kolleginnen und Kollegen diese Probleme nicht an der Basis klären. Es soll hier *kein* "Klassenkampf" ausbrechen.

Wir brauchen die Teilzeitposten für jene, welche aus der Kinderkarenz zurückkehren, andere (familiäre) Leistungen erbringen oder mit zunehmendem Alter Stunden reduzieren möchten. Mit der etwas höheren Distanz bringen sie manch interessanten Aspekt in den Berufsalltag.

Wir brauchen ebenso Vollzeitposten für jene, die den Lebensunterhalt ihrer Familie sichern müssen, sich 100% für diesen Job berufen fühlen. Mit der vermehrten Anwesenheit können sie den roten Faden im Arbeitsalltag besser halten.

Streit und Zank sollte auf der Ebene der Basis verhindert werden. Dies ist ein Problem der Hierarchie und darf das Arbeitsklima in Wohngemeinschaften, Krisenzentren und zwischen den verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit nicht beeinflussen. [ak]

### === Eltern(ersatz) oder Institution? ===

Es ist spannend zu beobachten, welche Rolle in bestimmten Situationen im sozialpädagogischen Feld gerade im Vordergrund steht.

Wenn es bspw. um den Kinder-PC, den Umgang mit Handys und dem Internet (Wartung, professionelle Betreuung, Kinderschutz) geht, fallen Sätze wie: "Eltern haben auch keine EDV-Abteilung, die müssen das alleine machen." Eltern haben in der Regel jedoch keine acht Kinder und zeitintensive administrative Tätigkeiten zu erfüllen.

Natürlich sind viele Familien heutzutage beim Umgang mit technischen Entwicklungen und auftauchenden Problemen überfragt. Bleibt also nur Recherche und Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle (s. unten: KIV-Lexikon) – auch für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Schade, dass hier der institutionelle Anteil noch nicht ausreichend wahrgenommen wurde.

Bei der Abrechnung von Einkäufen hingegen kann es anscheinend nicht institutionell genug sein. Selbstverständlich ist die KVM<sup>2</sup> penibelst einzuhalten, selbst dort wo es vollkommen praxisfremd ist. Ebenso institutionell ist die Dokumentation zu sehen. Diese wirft aufgrund der Datenspeicherung allerdings so manche Frage auf, die vielleicht lieber in der Elternrolle beantwortet werden soll-

<sup>1</sup> Organisationsentwicklungskonzept der MAG ELF. Stand: 1. 2. 2018

<sup>2</sup> Allgemeine Kassen- und Verlagsvorschrift für den Magistrat der Stadt Wien

te. Hier widersprechen juristische Absicherung beim Personal und pädagogischer Auftrag einander in anderer Weise.

Eine einfache Antwort gibt es nicht. Entscheidend wird in Zukunft sein, wie sich die Kommunikationskultur in der MA11 entwickelt. Mit Vertrauen zwischen Basis und Leitung, mit so manch informeller Eltern-Herangehensweise und manch institutioneller Unterstützung können sicher annehmbare Lösungen für alle Probleme des sozialpädagogischen Alltags gefunden werden. [cs]

### === KIV/UG und FSG ===

Nach einigen Jahren konstruktiver Zusammenarbeit zwischen KIV/UG und FSG im Dienststellenausschuss möchten wir *unser* "und" (siehe Einleitung) ebenso kurz aufzeigen.

Ja, es gibt Unterschiede zwischen den Fraktionen und das ist gut so. Während die FSG parteipolitisch eingebunden ist, sind wir bei der KIV/UG parteiunabhängig. Jede und jeder kann bei der im kommenden Jahr stattfindenden Wahl selbst entscheiden, welcher Schwerpunkt wichtiger scheint.

Mit diesen unterschiedlichen Zugängen verfolgen wir als Personalvertreterinnen und Personalvertreter dennoch das gleiche Ziel: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller. [cs]

### === Termin-Aviso ===

Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen in Wien: 2019

Je höher die Wahlbeteiligung, desto stärker unser Mandat für die Vertretung Eurer Interessen!

### === KIV-Lexikon ===

*Wusstest du schon, dass...*


... die Plattform [www.saferinternet.at](http://www.saferinternet.at) umfassende Informationen bietet? Für Eltern und Jugendliche. Themen: Handys, Computerspielen, Cyber-Mobbing, Sexting, Privatsphäre, Kettenbriefe usw.

### === Übrigens... ===

Das Dienstrecht ist kompliziert. Vieles ist Auslegungssache. Jede Sozialpädagogische Region hat eigene Traditionen. Nicht alles was gelebt wird, ist rechtens. Vielfältige Interessen sind im Spiel.

*"Zweifel ist der Weisheit Anfang." (René Descartes)*

Bei einer getätigten Aussage meldet sich Dein Hausverstand skeptisch zu Wort? Dein Rechtsempfinden zweifelt an der Anweisung Deiner Leitung? Lautet die Antwort gar: "Das war schon immer so..."?



**Wer sagt's?**



**Wo steht's?**

Glauben, denken und meinen hilft nicht, wenn es um Dein Recht geht. Wende Dich vertrauensvoll an uns. Wir wissen oder recherchieren für Dich, wo es geschrieben steht. Wir bei der KIV/UG vertreten parteiunabhängig *Dein Interesse*. Vertraulich und anonym. [kiv-spr]

### === weitere Artikel ===

Falls es zwischen den Ausgaben des *KIV aktuell* wichtige Neuigkeiten gibt oder wir uns einem bestimmten Thema widmen, dann werden diese Artikel laufend auf unserer Homepage veröffentlicht.

Links → <http://www.kiv.at/spr>

→ <http://www.kiv.at>

Auf diese ausgewählten Artikel, die seit der letzten Ausgabe erschienen sind, möchten wir euch speziell hinweisen:

### **Der 12-Stunden-Tag**

*Die neue Bundesregierung hat bekanntlich einen Vorstoß zum 12-Stunden-Tag bzw. der 60-Stunden-Woche gemacht. Als Vorteile nannten sie eine flexiblere Arbeitseinteilung für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, Anpassung an die neuen Lebensmodelle und die Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit der DienstgeberInnen.*

*Was bedeutet dies aber für uns ArbeitnehmerInnen? Es gibt in Österreich 1,4 Millionen Familien mit Kindern...*

Link/Weiterlesen → <http://www.kiv.at/der-12-stunden-tag> [KIV/UG]

### **Psychomüll**

*Stress in der Arbeitswelt gab es schon immer. Auch wuchs in den vergangenen Jahren durch Vernehmungen von Arbeitsmedizinern, Psychologen, Interessensvertretungen und Gewerkschaften die definitive Erkenntnis, dass Stress und psychische Überbelastung in jeder Arbeitsbranche vorhanden sind.*

*Ist das Stresslevel über längere Zeitspannen konstant hoch und findet kein Ventil, drohen ...*

Link/Weiterlesen → <http://www.kiv.at/psychomuell> [KIV/UG]

### **Österreich verliert bei Gleichberechtigung**

*Was haben Uruguay, die Mongolei, Honduras, Costa Rica, Albanien, Mosambik, Moldawien, Bulgarien, Burundi, Kasachstan, Bangladesch und insgesamt 56 Länder weltweit gemeinsam?*

*Sie sind Österreich bei der Gleichstellung von Frauen voraus.*

*Ja, du hast richtig gelesen. Der Gender Gap in Bangladesch ist kleiner als der Gender Gap in Österreich. Grundlage für die alljährliche Berechnung des Gender Gaps...*

Link/Weiterlesen → <http://www.kiv.at/oesterreich-verliert-bei-gleichberechtigung> [KIV/UG]

---

**Für deine Anliegen stehen wir Dir gerne zur Verfügung**

<http://www.kiv.at/spr> [aktuell@kiv.at](mailto:aktuell@kiv.at)



Alfons Vockh  
(0650) 331 13 23  
[alfons.vockh@kiv.at](mailto:alfons.vockh@kiv.at)



Karl Seidenschwann  
(0676) 8118 / 65 349  
[karl.seidenschwann@wien.gv.at](mailto:karl.seidenschwann@wien.gv.at)



Clemens Süss, BA  
(0676) 8118 / 65 349  
[clemens.suess@kiv.at](mailto:clemens.suess@kiv.at)



Christian Oberlechner  
(0664) 514 82 02  
[christian.oberlechner@wien.gv.at](mailto:christian.oberlechner@wien.gv.at)



Mag.ª Andrea Koch  
(0699) 191 35 426  
[andrea.koch@kiv.at](mailto:andrea.koch@kiv.at)



Silke Proprenter  
(0676) 8118 / 69 543  
[silke.proprenter@wien.gv.at](mailto:silke.proprenter@wien.gv.at)