



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

Büro: 1020 Wien, Blumauergasse 22/3
Telefon: (01) 4000 / 83 867
Fax: (01) 4000 / 83 877
E-Mail: spr@kiv.at
HP: <http://www.kiv.at/spr>

Ansprechperson
Alfons Vockh
(0650) 331 13 23
alfons.vockh@kiv.at

KIV aktuell

No. 1/2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Regionsleitungen wurden neu besetzt, in den Regionen wird damit vermutlich ein Kulturwechsel einhergehen. Entwicklung bringt Veränderungen und bisweilen auch Konflikte mit sich. Wir wollen somit in dieser Ausgabe – gewissermaßen als Fortsetzung des *KIV aktuell 1/2018* – den Blick auf ein Thema lenken, das uns als Personalvertreterinnen und Personalvertreter naturgemäß immer stark beschäftigt: Probleme, die zu Konflikten eskalieren. Außerdem gibt es einen Kommentar zum Einschulungsjahr und den zweiten Teil rund um Kassa-Vorschriften.

=== Sicher durch die Aufsichtspflicht ===

Vor einigen Jahren luden wir zu einer Informationsveranstaltung zum Thema "Aufsichtspflicht" ein. Der damals verteilte Folder "Sicher durch die Aufsichtspflicht" wurde 2018 von SOS Kinderdorf neu aufgelegt. Neben juristisch fundierten Erklärungen finden sich darin zahlreiche Beispiele aus der Rechtsprechung.

Wir konnten, trotz geringer Erstaufgabe, bei SOS Kinderdorf für alle sozialpädagogischen Einrichtungen der MA11 ein Exemplar erwerben. Dieses verteilten wir im Jänner über die Postfächer in den Stützpunkten.

Gerne hätten wir auch allen Leitungen der Wohngemeinschaften und Krisenzentren ein eigenes Exemplar zukommen lassen. Hierfür müssen wir uns leider auf die Übermittlung des Links beschränken:

<https://www.sos-kinderdorf.at/getmedia/250786f8-8726-4750-bc18-b498588b1e6a/2018-06Aufsichtspflicht-Leitfaden.pdf>

=== Konfliktpotential ===

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis, sind auf ihr Einkommen, ihren Job im Unternehmen zur eigenen Existenzsicherung angewiesen. Dieser Umstand begründet ein Machtgefälle, das in Konflikten ausgespielt und in sprachlichen Formulierungen abgebildet werden kann.

So werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gesprächen vielleicht vorgeladen statt eingeladen, sie werden verwarnt oder belehrt. All das ist rechtsens.

Solche Gespräche werden manchmal stichwortartig, manchmal ausführlich und manchmal gar nicht protokolliert. In einigen Fällen werden die Protokolle von allen Beteiligten, in anderen von niemandem unterschrieben. Sollte ein Protokoll angefertigt werden gilt freilich: alle Beteiligten haben das Recht, eine Kopie zu erhalten!

Fragwürdiger wird es, wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dazu gedrängt werden, etwas zu unterschreiben ... wenn Zeitdruck ausgeübt wird ... wenn gedroht wird ...

Warum greifen Leiterinnen und Leiter zu solchen leitbildfernen, wenig wertschätzenden Methoden? Nun einerseits vermutlich, weil sie es selbst in ihrer beruflichen Laufbahn ebenso erlebt haben oder sogar gegenwärtig erleben. Andererseits könnten sie schlicht überfragt sein.

(Die KIV/UG fordert nicht ohne Grund seit vielen Jahren eine angemessene Schulung für Personen in Leitungsfunktion. Genau genommen sollte unserer Ansicht nach eine solche Schulung bereits *vor* Übernahme der Tätigkeit positiv absolviert worden sein.)

Zurück zur potentiellen Überforderung: Je schwieriger die Problemstellung, desto unwahrscheinlicher kann auf Erfahrungen zurückgegriffen werden ... desto unwahrscheinlicher sind auch positive Bewältigungsstrategien in der Peergroup der Leitung bekannt. [cs]

Solange die Abteilung diesen Umstand nicht ändert, gilt das folgende Motto umso mehr:

=== Vertrauen ist gut, Begleitung ist besser! ===

Grundsätzlich müsste man davon ausgehen, dass korrekt handelnde Leiterinnen bzw. Leiter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstständig das Hinzuziehen einer Vertrauensperson (bspw. Personalvertretung) empfehlen. Vor allem wenn die Gesprächsinhalte potentiell konflikthaltig oder gar disziplinarrechtlich relevant sind. Zumindest sollten sie kein Problem mit dem Erscheinen einer Vertrauensperson haben.

Allzu joviales Auftreten der Vorgesetzten, der Wunsch es "unter sich auszumachen", es "klein zu halten", angedeutete Vorwürfe des Misstrauens und dgl. mehr müssen freilich nicht, *können* aber durchaus ein Indiz dafür sein, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gut beraten wäre, eine Vertrauensperson zum Gespräch mitzunehmen.

Auch erfahrene Personalvertreterinnen und Personalvertreter lassen sich von einer Kollegin bzw. einem Kollegen zu Terminen begleiten, wenn sie selbst betroffen sind. In eigenen Angelegenheiten agiert man meist emotionaler. Außenstehende können das Gespräch sachlich halten. Sie können allfällig ausgeübten Druck erkennen und Drohungen seitens der Dienstgeberin thematisieren. Im Zweifelsfall stehen sie auch als Zeuginnen bzw. Zeugen zur Verfügung. All das verändert den Gesprächsverlauf und wirkt im Endeffekt deeskalierend.

Egal wie vertrauensvoll sich die Beziehung zur Leitungsebene über Jahre oder Jahrzehnte gestaltet hat: Am Ende, wenn es vielleicht sogar um die berufliche Karriere oder persönliche Existenz geht, ist sich jede und jeder selbst am nächsten. Auch die vertrauenswürdigste aller Teamleitungen. [cs]

=== Was auch einmal gesagt werden muss... Einschulung neu! ===

...mehr Qualität oder doch nur Etikettenschwindel?

Frage:

Die neuen Kolleginnen und Kollegen durch qualitativ hochwertige Weiterbildungen bei wichtigen Themen auf den gleichen Stand bringen: wer kann dazu schon NEIN sagen?

Antwort:

Alle, die sich die Mühe machen, hinter die Ankündigungen zu blicken, die nebenbei kommuniziert werden.

Beim Ablauf der gegenwärtig praktizierten Einschulung ist es eher Glückssache, ob sich die Möglichkeit zum Kennenlernen des konkreten Tätigkeitsfeldes ergibt. Je nach regionaler Personalsituation, Kultur und abhängig davon ob Berufsneuling oder Profi gibt es mal ein Monat, mal nur 3 Tage Einschulung mit Beidiensten.

Diese zugegebenermaßen nicht optimale Situation wird als Argumentationsgrundlage genommen um ... ja um was zu tun?

- Um Verbesserungen bei der Einschulung zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Klientinnen und Klienten zu bewirken?
- Oder gibt es doch noch andere Intentionen, die uns nicht so offen kommuniziert werden?

Obwohl die Dienstgeberin nicht in der Lage ist, flächendeckend für *einen Monat* die Ressourcen und Strukturen zum Einstieg zu sichern, plant sie dennoch ein *Einschulungsjahr* für alle Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger – möglichst ab sofort!

Was bedeutet das wirklich?

In diesem Einschulungsjahr machen sie neben dem Turnus- und Wechseldienst, der zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erforderlich ist, Fortbildungen. Die zusätzlichen Schulungsmaßnahmen finden – nach jetzigem Plan der "Qualitätssicherung und Organisation" – über das Jahr verteilt, geblockt und dezentral statt. Ein *Ersatz dieser Stunden in der jeweiligen Einrichtung* durch zusätzliches Personal ist *nicht vorgesehen*.

Dadurch stehen den Kindern und Jugendlichen definitiv weniger Betreuungsstunden zur Verfügung.

Es sollen – wie so oft – die gleichen Leistungen mit weniger Ressourcen erbracht werden. Eine Rechnung, die nicht aufgehen kann. Eine Qualitätssicherungsmaßnahme, die zu verminderter Qualität in der Betreuung führt ist ein Paradoxon ... der Begriff "Qualitätssicherung" also doch nur ein Etikettenschwindel?

Eigentlich unverschämt!

Die Dienstgeberin spart dabei sogar noch etwas ein, weil: Erstes Dienstjahr = Einschulung-Neu = weniger Gehalt!

Die Argumentation dafür wäre: wer erst eingeschult werden muss, kann noch keine vollwertige Dienstleistung erbringen und verdient daher nicht die vollen Bezüge. Das bringt jeder neuen Sozialpädagogin und jedem neuen Sozialpädagogen (je nach Dienststelle) einen *GEHALTSVERLUST von bis zu 6000 € brutto in diesem Einschulungsjahr* und die *entsprechenden Einsparungen für die Dienstgeberin!* Kann es sein, dass hier die wahre Intention der Dienstgeberin ans Tageslicht kommt?

Die Fraktion KIV/UG ist der Meinung, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen in sozialpädagogischen Einrichtungen von Anfang an, spätestens jedoch ab dem Zeitpunkt ihres ersten Nachtdienstes (nach einem Monat) die volle Verantwortung für acht Kinder tragen, deshalb auch ein Recht auf die volle Bezahlung haben.

Das Einschulungsjahr...

- ... darf stundenmäßig nicht zu Lasten des Teams gehen.
- ... darf zu keinen finanziellen Einbußen führen.
- ... soll inhaltlich schwerpunktmäßig im Zusammenhang mit der zugeteilten Dienststelle stehen.
- ... soll Fortbildungen anbieten, die eine Ergänzung zur Berufsausbildung darstellen und die Spezialisierung der MAG ELF abbilden.
- ... soll eine mindestens eintägige Teamfindung an der Dienststelle beinhalten.

Fazit:

Kampf dem Etikettenschwindel! Zu behaupten, ohne zusätzliche Geldmittel wäre eine intensivere Einschulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, ist schlichtweg unseriös. Wer hier mehr Qualität haben möchte, muss Geld in die Hand nehmen und darf diese Kosten nicht beim Personal oder den Kindern und Jugendlichen requirieren! [ks, co]

siehe auch → <http://www.kiv.at/potemkin-sche-gruesse> [cs, 2014]

=== Ein-Blick in die Finanzen – Teil 2: Zahlenspiele ===

Neben allgemeinen Kassen- und Verlagsvorschrift (KVM) gibt es eine eigene Sondervorschrift für die MA 11. Betragsgrenzen mit folgender Bedeutung gibt es:

- Eigenbelege bis zu 20 €: wenn für die Ausgabe gar kein anderer Beleg existiert
 - ↳ Sonderfall: Sollte keine korrekte Rechnung vorliegen, sondern bspw. nur ein handschriftlicher Notizzettel vom Trampolinspringen oder ein E-Mail über die Höhe des zu zahlenden Arbeitsmittelbeitrags von der Schule, dann kann dieses Schreiben auch eine höhere Zahlung als 20 € bestätigen.
- Barauszahlung bis zu 150 €: generelle Regelung in der KVM
- Barauszahlung bis zu 400 €: Anschaffungen für den laufenden Betrieb in den sozialpädagogischen Einrichtungen (bspw. Schulbeiträge, Hygieneartikel, Bastelmaterial)
- Barauszahlung bis zu 1.500 €: Sonderangebote, Lebensmittel, Bekleidung und Geschenke
- Barauszahlung bis zu 4.000 €: für Gruppenaktionen [cs]

Links: → https://www.intern.magwien.gv.at/nur-ma11/www_int/recht/erlaesse/org/524394_2018.pdf

→ https://www.intern.magwien.gv.at/nur-ma11/www_int/dienststellen/gf/dienstvorschriften/md_os_376_11.pdf

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... das Gehalt auch während des Urlaubs inklusive aller regelmäßigen Nebengebühren bezahlt wird?

Die gute Nachricht: Das passiert automatisch 😊 ... Im Sommer 2018 wurde das System übrigens umgestellt. Seitdem bekommen auch jene, die nicht unter das Wiener Bedienstetengesetz fallen, die Urlaubsabgeltung nicht mehr jährlich, sondern monatlich. Sie beträgt 12% der Summe der Nebengebühren des jeweiligen Abrechnungsmonats. [cs]

=== Save the Date ===

Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen in Wien: 14. bis 17. Mai 2019

Neben der Möglichkeit der Briefwahl wird in jeder Region an einem Vormittag in diesem Zeitraum die Wahlkommission vor Ort sein.

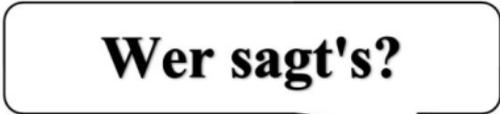
Je höher die Wahlbeteiligung, desto stärker unser Mandat für die Vertretung Eurer Interessen!

=== Übrigens... ===

Das Dienstrecht ist kompliziert. Vieles ist Auslegungssache. Jede Region hat eigene Traditionen, eine eigene Kultur. 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:

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Personalvertretung und Gewerkschaft haben Verantwortung für alle MitarbeiterInnen. Schutzmaßnahmen sind im Dienstrecht zu verankern. TäterInnen, egal in welcher Funktion, haben Verantwortung für ihr Handeln und sollen zukünftig mit Konsequenzen rechnen müssen – bis hin zu Anzeigen und Verlust des Arbeitsplatzes.

Link/Weiterlesen → <http://www.kiv.at/gegen-gewalt-am-arbeitsplatz> [KIV/UG]

Schlagen, Spucken, Stoßen – Finger abgebissen

Wir haben Kolleginnen und Kollegen vor die Kamera gebeten, um uns von ihren Erfahrungen mit Gewalt am Arbeitsplatz zu erzählen. Wir wollten damit stichprobenartig aufzeigen, womit wir täglich konfrontiert sind. Dabei hat es auch uns selbst überrascht, wie weit verbreitet Gewalterfahrungen sind, ...

Link/Weiterlesen → <http://www.kiv.at/schlagen-spucken-stossen-finger-abgebissen> [KIV/UG]

Für deine Anliegen stehen wir Dir gerne zur Verfügung

<http://www.kiv.at/spr> aktuell@kiv.at



Alfons Vockh
(0650) 331 13 23
alfons.vockh@kiv.at



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



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



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



Mag.ª (FH) Silke Proprenter
(0676) 8118 / 69 543
silke.proprenter@kiv.at



Christian Oberlechner
(0664) 514 82 02
christian.oberlechner@wien.gv.at