

# NACH HALTIG KEIT



**Alle reden von Nachhaltigkeit – aber was hat Nachhaltigkeit mit Personalvertretung und Gewerkschaft zu tun?  
Aus unserer Sicht sehr viel!**

Unser täglicher Auftrag ist es, für die ArbeitnehmerInnen die Arbeitswelt sozial, gesund und auf lange Zeit nachhaltig zu gestalten und zu beeinflussen. Dieser Gedanke geht weit über die Sozialpartnerschaft hinaus. Es steht nicht nur mehr das Abwehren von rein wirtschaftlichen Gedanken im Mittelpunkt oder die jährlichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Es geht vielmehr um eine Bindung an die Arbeitgeberin, um ein gesundes Arbeiten mit Anspruch auf Freizeit und Regenerationszeiten aber auch um neue

Formen des Arbeitslebens und um ein Miteinander auf Augenhöhe, unabhängig ob es sich um Vorgesetzte, das Team oder KundInnen handelt.

Digitalisierung und Globalisierung wirken als die großen treibenden Kräfte für derzeitige Umbrüche in der Arbeitswelt. Zur Disposition stehen dadurch etwa Zusammenhalt und Gerechtigkeit von Gesellschaften sowie der Umgang mit der Umwelt. Soll die Zukunft der Arbeit eine nachhaltige sein, sind enorme Anstrengungen notwendig.

Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt von morgen sind wichtiger denn je!

Wie lassen sich nun Chancen nutzen und Risiken eindämmen, um die Arbeitswelt von morgen nachhaltig zu gestalten? Eine grundlegende Voraussetzung dafür ist, dass Arbeit umfassend in ihren Nachhaltigkeitsdimensionen betrachtet wird, und gleichzeitig Arbeit ins Zentrum von Nachhaltigkeitsdebatten gerückt wird.

Bislang stehen bei politischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen zum Thema meist die sozialen und ökonomischen Aspekte von Arbeit im Vordergrund. Selten werden alle drei Dimensionen der Arbeit einbezogen und abgewogen, wie es für eine nachhaltige Betrachtung notwendig wäre: Wertschöpfende Potenziale der Arbeit, soziale Funktion sowie ökologische Konsequenzen.

Erschwerend kommt hinzu, dass auch in den umfassenden Nachhaltigkeitsdebatten Arbeit noch nicht ins Zentrum gerückt worden ist.

Bildung für nachhaltige Entwicklung vermittelt nachhaltiges Denken und Handeln. Ziel ist es, jedem die Fähigkeit zu geben, die Zukunft aktiv und eigenverantwortlich mitzugestalten. Dazu braucht es Wissen über weltweite Zusammenhänge und die vielfältigen Ursachen von Problemen. Wer diese Probleme lösen will, muss vorausschauend denken. Deshalb hilft uns Bildung für nachhaltige Entwicklung dabei, die ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen unseres Handelns besser einzuschätzen. Sie fördert außerdem Eigenschaften wie Teamfähigkeit und Weltoffenheit. Es reicht nämlich nicht, wenn nur Einzelne nachhaltig handeln. Wir müssen uns gemeinsam dafür einsetzen, dass sich Gesellschaft, Wirtschaft und Politik an Prinzipien der Nachhaltigkeit orientieren – wir als younion – wir als KIV – die Unabhängigen in der younion!

Für die nächsten fünf Jahre hat sich die Gewerkschaft younion und die KIV als unabhängige Oppositionsgruppe

ein starkes Arbeitsprogramm vorgeschrieben. Ja, wir wissen, dass die politischen Mächte nicht immer Willens sind, unsere Ideen und Forderungen zu teilen, doch wir haben einen Auftrag – die MitarbeiterInnen der Stadt Wien zu begleiten und Verbesserungen und Sicherheiten in diesen bewegten und oftmals unsicheren Zeiten zu erkämpfen. Manchmal auch mit Nachdruck und öffentlichkeitswirksamen Kampagnen.

### Die drei Säulen der Nachhaltigkeit

Das Drei-Säulen-Modell (oder Nachhaltigkeitsdreieck genannt) will folgende Komponenten gleichberechtigt unter einen Hut bringen (nicht nur im Staat, sondern multilateral):

- **Ökologische Nachhaltigkeit:** Sie ist in der Öffentlichkeit am bekanntesten und orientiert sich am Ziel, Raubbau an der Natur zu vermeiden. Alle Ressourcen sollten nur in einem Ausmaß konsumiert werden, das die Regeneration der Natur erlaubt.
- **Ökonomische Nachhaltigkeit:** Hier geht die Definition über den Betrieb einer dauerhaft florierenden Wirtschaft hinaus. Die Gesellschaft hat sich wirtschaftlich so zu verhalten, dass kommenden Generationen kein Schaden entsteht.
- **Soziale Nachhaltigkeit:** Spannungen und Konflikte in der Gesellschaft müssen minimiert sowie friedlich ausgetragen und bereinigt werden.

### Nachhaltigkeit

Nachhaltige Entwicklung steht für die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft.

Sie ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen. Die Forderung, diese Entwicklung dauerhaft zu gestalten, gilt für alle Länder und deren Menschen.



# ARBEITS PRO GRAMM



Von 8. bis 10. Oktober fand die 1. Wiener Landeskonferenz der youunion statt. Das sind die Punkte, für die sich die Gewerkschaft die nächsten 5 Jahre einsetzen wird:

## Thema Besseres Arbeiten in Wien

Die Landeskonferenz fordert:

- Das uneingeschränkte Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Dienstzeit durch technische Lösungen für alle Beschäftigten. Weiters sollen Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von psychischen und physischen Belastungen verstärkt und für alle MitarbeiterInnen angeboten werden.
- Verstärkte Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenvertretung bei der Definition von Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle MitarbeiterInnengruppen.
- In der Arbeitsforschung sollen künftig die Bedürfnisse der Menschen im Arbeitsprozess unter Bedingungen des digitalen Wandels noch stärker berücksichtigt werden. Zudem müssen Innovationen in Dienststellen bzw. Arbeitsstätten gefördert werden, um vor Ort neue Formen der Arbeitsgestaltung erproben zu können. Dabei geht es auch um die Frage, welche sozialen Innovationen durch Digitalisierung nutzbar gemacht werden können.

Eine wachsende Stadt bedeutet auch wachsende Anforderungen. Die Landeskonferenz fordert:

- Die Evaluierung des derzeitigen sowie eine Prognose des zukünftigen Aufwandes und den daraus resultierenden Mehraufwand an Personal und Finanzmittel, inkl. baulicher Maßnahmen und dazugehörigen Ressourcen sicher zu stellen.
- Wien gilt weltweit als die lebenswerteste Stadt! Damit die stetig wachsende Wiener Bevölkerung – im Jahr 2027 werden über 2 Millionen Menschen in Wien leben - auch in Zukunft auf die Qualität der Leistungen der Bediensteten zählen kann, wird mehr Personal benötigt.
- Eine frühzeitige Nachbesetzung beim Ausscheiden von KollegInnen um personelle Engpässe abzufedern.
- Ausweitung des Ausbildungsangebotes der Stadt Wien und stadtnahen Organisationseinheiten im Bereich der Lehrlings-, Gesundheits- und Pflegeausbildung mit dem Ziel der Beschäftigung in den eigenen Bereichen.

Die Belastbarkeit und Bedürfnisse ändern sich im Laufe eines Berufslebens. Die Landeskonferenz fordert:

- Eine gerechte Verteilung von Arbeit und Arbeitszeit ist eines unserer vordergründigen Ziele.
- Die Schaffung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen und Rahmenbedingungen
- Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Aus beschäftigungs-, gesundheits- und sozialpolitischen Überlegungen ist eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, aber auch die Verlängerung von Erholungszeiten erforderlich.
- Den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf eine 4-Tage Woche
- Die Schaffung einer Altersteilzeit.

Für Bedienstete, die nach dem 31.12.2017 bei der Stadt Wien aufgenommen wurden, gilt das Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG). Dieses ist funktionsorientiert und erhöht die Attraktivität der Stadt als Dienstgeberin. Die Landeskonferenz fordert:

- Die Weiterentwicklung und Verbesserung, der Besoldungsordnung 1994, sowie die Möglichkeit des Umstiegs für alle Bediensteten, die das Dienstverhältnis zur Stadt vor dem 1.1.2018 begründet haben.

Arbeit muss sich auszahlen. Prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen in den letzten Jahren massiv zu und beeinträchtigen damit nicht nur die Arbeitssituation, sondern auch die sozialen Absicherungen der Kunst- und Kulturschaffenden. Die Landeskonferenz fordert: Angemessene Beschäftigungsverhältnisse mit fairen Löhnen und gerechten Arbeitsbedingungen für alle Kunst- und Kulturschaffenden.

- Die Aufstockung des Kunst- und Kulturbudgets in Wien auf mind. 2% des BIP.
- Schaffung eines Mindestgagenkatalogs für Selbstständige
- Eine gerechte und transparente Vergabe von Subventionsgeldern sowie eine Förderung ausschließlich in Verbindung mit hohen Qualitäts- und Sozialstandards.
- Wirtschaftliche und soziale Absicherung der Kunst- und Kulturschaffenden (Dazu wird die union \_ Die Daseinsgewerkschaft eine Arbeitsgruppe einrichten)

## Thema: Qualitativ hochwertige öffentliche Dienste sichern

Die Landeskonferenz fordert:

- Die Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität durch Garantie des Rechts auf lokale und regionale Selbstbestimmung bei der Erbringung, Organisation und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen.
- Förderung von interkommunaler Zusammenarbeit
- Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht.
- eine faire Mittelaufteilung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich und eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften.
- Ausreichende Finanzierung, um dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu ermöglichen, seinen Programmauftrag zu erfüllen, der für eine funktionierende demokratische Gesellschaft erforderlich ist. Gute Rahmenbedingungen für die öffentlichen Dienstleistungsverpflichtungen auch in den Bereichen Internet und andere mobile Dienste.





#### Die Landeskonzferenz fordert eine „Goldene Investitionsregel“ für Europa 2030:

- Die angelaufenen Bemühungen zur Bekämpfung von Steuerbetrug, Steuerhinterziehung und Steuervermeidung (insb. durch Unternehmen), zur Schaffung einer gemeinsamen konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage, zur Einführung einer substanziellen Finanztransaktionssteuer und zur Besteuerung der digitalen Wirtschaft müssen intensiviert und erfolgreich abgeschlossen werden. Im Bereich der Körperschaftsteuer muss auch ein EU-weiter Mindeststeuersatz vereinbart werden.
- Die digitale Betriebsstätte muss implementiert werden und auch die öffentliche länderweise Berichterstattung umgesetzt werden. So lässt sich erkennen, in welchen Ländern die Konzerne (wie Facebook oder Google) welche Gewinne erwirtschaften und welche Steuern sie dafür bezahlen.
- Ein Fokus ist – auch aus klimapolitischer Perspektive - auf eine Stärkung der steuerlichen Wettbewerbsgerechtigkeit zwischen den Transportmitteln zu legen. Angesichts der kommissionseigenen Zielsetzung von Kostenwahrheit (Internalisierung externer Effekte) sollten die steuerlichen Privilegien der internationalen Flug- und Schifffahrt beseitigt werden.

#### Thema: Modernes Leben in Wien

#### Die Landeskonzferenz fordert die Einführung einer Mietobergrenze für alle privaten Wohnungen, die nach 1945 erbaut wurden:

- Verschärfte Regelungen, die Befristung bei Mietverträgen einschränken.
- Bei Mietwohnungen soll die Vermittlungs- bzw. Maklergebühr künftig nur mehr der Vermieter bezahlen.
- Eine Wohnbauoffensive mit zumindest 9000 geförderten Wohnungen pro Jahr mit der Bedingung, dass auch nach Ablauf der Förderfrist die Miete günstig bleibt.
- Keine Berücksichtigung öffentlicher Investitionen in bezahlbaren Wohnbau im Rahmen der Defizitkriterien von Maastricht
- Leichter Zugang zu finanziellen Mitteln aus europäischen Fonds für gemeinnützige und soziale Wohnbauträger
- Sicherstellung von ausreichend Bauland für sozialen Wohnbau durch spezifisch gewidmete Grundstücke sowie eine Zweckwidmung der Wohnbauförderung

Für uns alle ist spürbar wie sich das Klima verändert hat. Wir müssen sicherstellen, dass so rasch wie möglich eine effiziente und wirksame Wende herbeigeführt wird. Die Landeskonzferenz fordert:

- Die Einbeziehung der Gewerkschaften, sowie der Zivilgesellschaft insbesondere der Sozialpartner in die Planung und Entwicklung von Klimaschutzprojekten.
- Einbeziehung der Gewerkschaften bei der Entwicklung und Gestaltung des gerechten Übergangs sowie die Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher Ebene um Strategien auszuarbeiten.
- Frühzeitige Bewertung der sozialen und beschäftigungsrelevanten Auswirkungen der klimapolitischen Maßnahmen.
- Öffentliche Investitionen in Mobilität, Energieinfrastruktur und Forschung zB. Öffentlichen Personennahverkehr, thermische Sanierung oder erneuerbare Energien.
- Internationaler Handel darf nicht weiter auf Kosten von Klima und Umwelt gehen. Daher soll auf EU-Ebene das System der Gratiszuteilung von Zertifikaten im EU-ETS durch ein System des Grenzausgleichszoll ersetzt werden, da dieser treffsicherer und nachhaltiger wirkt.
- Die Schaffung von Anreizen für den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel und umweltfreundliche Fortbewegungsmittel, wie z.B.: den Ausbau von kindersicheren Radwegen, mehr Park & Ride Anlagen und ein besseres Öffis-Netz vor Allem in den Außenbezirken.
- Das Vorantreiben von modernen, innovativen Lösungen um die Umweltbelastung und CO<sup>2</sup>-Bilanz in Wien zu senken.
- Mehr Klima- und Umweltschutz in allen öffentlichen Einrichtungen.
- Ein Jobticket für alle Bediensteten.
- Eine Förderung für die Benutzung von Fahrrädern beim Weg zur Arbeitsstätte und umgekehrt sowie für Dienstwege, über die bestehende Kilometerregelung hinaus.
- Die Bereitstellung von Fahrradabstellplätzen und Dienstfahrrädern.

Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung: Eines der wichtigsten Grundrechte der europäischen Union und auch Österreichs ist die Gleichbehandlung. Die Landeskonzferenz fordert ein konsequentes und nachhaltiges Schulungsprogramm sowie die Sensibilisierung für Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Umgang, sowie Schärfung der Maßnahmen bei Diskriminierungen inkl. Hilfestellung für die Betroffenen:

- eine Aktualisierung und Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes im EU Recht (Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs-RL, verpflichtende Geschlechter-Quoten in Führungsfunktionen,...), ein gezieltes Monitoring zur Förderung von Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt, die Förderung von Toleranz und Inklusion durch Sensibilisierungskampagnen sowie die Bereitstellung von Ressourcen und Fördertöpfen zur Bekämpfung von Diskriminierungen.
- Enttabuisierung für gleichgeschlechtliche Lebensformen und Transgender-Personen (LGBTIQ), mit besonderem Augenmerk auf die Bildsprache.

**Wien hat eine funktionierende Sozialpartnerschaft, wo konstruktive Verhandlungen stattfinden. Wir lehnen übertriebene Selbstinszenierung, Populismus, Hetze und Angstmache ab. Die Kompromisse, konstruktiven Gespräche und lösungsorientierten Verhandlungen innerhalb der Branchen und Sektoren hingegen zeugen von einem fairen Miteinander, von dem beide Seiten und somit alle BürgerInnen profitieren. Wir erwarten uns von der Bundesregierung – insbesondere von der Kommenden – einen sozialpartnerschaftlichen Dialog auf Augenhöhe zu führen und die österreichische Erfolgsgeschichte fortzuführen.**



# AN- TRÄGE



**Diese Anträge hat die Konsequente Interessenvertretung eingebracht. Dafür werden wir uns einsetzen.**

## **Grundreinigungsarbeit in den Kindergärten auslagern**

Mit der Einführung einer ganzjährigen Öffnungszeit der Wiener Kindergärten MA 10 und der damit verbundenen organisatorischen Streichung der Reinigungswoche sind die Grundreinigungsarbeiten im laufenden Betrieb zu erledigen. Oftmals werden diese „Grundreinigungsarbeiten“ in der Weihnachts- oder auch Sommerzeit durchgeführt. Erschwerend kommen zwei Faktoren hinzu- zum einen die permanente Personalunterbesetzung der Kindergärten zum anderen, dass im Sommer der Haupturlaub (zumindest drei Wochen) von den MitarbeiterInnen der Wiener Kindergärten zu verbrauchen ist.

**Wir fordern deshalb, mit der Dienstgeberin in rasche Verhandlungen zu gehen, um die Grundreinigungsarbeiten innerhalb der Stadt Wien an andere Magistratsabteilungen auszulagern. Selbstverständlich unter der Prämisse, dass kein Personal dadurch abgebaut wird, da uns diese KollegInnen im laufenden Betrieb fehlen würden.**

## **Gewaltprävention**

Gewalt darf in Sozial-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen keinen Platz haben. In den Dienststellen der Gemeinde Wien kommt es seit geraumer Zeit immer öfter zu verbalen, körperlichen und gewalttätigen Übergriffen gegen unsere MitarbeiterInnen. Es darf nicht sein, dass unsere KollegInnen an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr sicher sind und mit Angstgefühlen ihren Berufsalltag bewältigen müssen. Es ist Aufgabe der Dienstgeberin auch für die Sicherheit der MitarbeiterInnen Sorge zu tragen.

## **Wir fordern deswegen:**

- ein Wegweisegebot für potentielle GewalttäterInnen
- bauliche Veränderungen vor allem in den Schalterbereichen von Ambulanzen, um Übergriffe zumindest in diesen Bereichen zu verhindern
- die Möglichkeit zur Vormerkung in der E-Card
- ein Recht auf unmittelbare psychologische Betreuung nach Vorfällen



## **Einführung P-Schema im FSW**

Die Stadt Wien führt in Kooperation mit der Wiener Gebietskrankenkasse und den niedergelassenen ÄrztInnen seit Jahrzehnten Medizinische Hauskrankenpflege durch.

Die Tätigkeit der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen ist in der Hauskrankenpflege fachlich besonders anspruchsvoll, da die KollegInnen weitgehend auf sich allein gestellt tätig sind, und nicht wie im Krankenhaus auf die Unterstützung eines Pflorgeteams, eines ärztlichen Teams und auf eine medizinisch-pflegerische technische Ausstattung zurückgreifen können. Der hohe Anspruch an die fachliche Expertise der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen in der medizinischen Hauskrankenpflege zeigt sich auch darin, dass jahrelange Tätigkeit im Krankenhaus eine Zugangsvoraussetzung für die Berechtigung zur Hauskrankenpflege ist.

Die Medizinische Hauskrankenpflege befand sich immer im Bereich der Hauptgruppe I, wobei ein beträchtlicher Teil der Leistung als spitalersetzende Maßnahme definiert ist. Nun plant die Stadt Wien, in Kürze für Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, die vor 1.1.2018 in die Stadt Wien eingetreten sind, das K-Schema durch ein besser dotiertes P-Schema zu ersetzen – allerdings nur für MitarbeiterInnen der Hauptgruppe II, also des Wiener Krankenanstaltenverbundes. Dies bedeutet, dass MitarbeiterInnen des Magistrats der Stadt Wien, die aufgrund derselben Qualifikation nach gleich vielen Dienstjahren eine vergleichbare Leistung erbringen, ungleich behandelt werden.

Das Problem der Ungleichbehandlung gilt analog auch für Diplomierte Krankenpflegepersonen, die auf anderen Aufgabengebieten des Magistrats der Stadt Wien und des Fonds Soziales Wien tätig sind.

Der Unterschied zwischen dem K- und dem P-Schema liegt bei monatlich durchschnittlich € 270,-. Es ist zu erwarten, dass diese deutlich unterschiedliche Bezahlung einen hohen Konkurrenzdruck zwischen dem stationären und mobilen Bereich schaffen wird, den der mobile Bereich – also die mobile Hauskrankenpflege – nur verlieren kann: Es werden Personen aus der Hauskrankenpflege in den stationären Bereich wechseln, was die jetzt schon äußerst angespannte Personalsituation in der mobilen Hauskrankenpflege weiter verschärfen, und in der Folge eine Gefährdung der Existenz dieser wichtigen Dienstleistung der Stadt Wien nach sich ziehen wird.

**Wir fordern deshalb: Verhandlungen mit der Stadt Wien aufzunehmen, um Diplomierte Krankenpflegepersonen des FSW sowie anderer Magistratsabteilungen in das neu geschaffene Gehaltschema P zu übernehmen.**

## **Gleichberechtigte Vortragshonorare**

Jeder/m Bediensteten der Stadt Wien steht für die Vortragstätigkeit in den Einrichtungen des Wiener Krankenanstaltenverbundes ein Vortragshonorar zu. Dieses wird bildungsspezifisch in ein Honorar für Akademiker (dzt. 58,96,-/UE) und Nicht-Akademiker (dzt. 35,84,-/UE) klassifiziert. Das akademische Honorar steht allen AkademikerInnen, die im Dienste der Stadt Wien stehen, zu, mit einer Ausnahme: Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit akademischem Abschluss sind von einer entsprechenden Honorierung ausgeschlossen. Dies ist nur in Einzelfällen möglich, wenn ein begründeter Antrag eingebracht wird. Es stellt sich nun die Frage, warum hier nach zwei Akademikerklassen honoriert wird. Eine Benachteiligung der Berufsgruppe Pflege ist nicht hinnehmbar und muss korrigiert werden.



**Wir fordern also: Gleichberechtigtes Vortragshonorar für alle Akademikerinnen und Akademiker**

## **Zulassung von Dienstkleidung nur noch mit Bedienstetenschutz**

Immer wieder gibt es Arbeitskleidung und Uniformen, die nachweislich gesundheitliche Schäden (z.B. schwere Hautirritationen, Ekzeme bis zu chronischen Hauterkrankungen) begünstigen. Hier kann nicht von Einhaltung der Fürsorgepflicht gesprochen werden.

**Wir fordern: Analog zu „best practice“ Beispielen in Bezug auf Dienstkleidung soll zukünftig im Sinne von Kostenbewusstsein und ArbeitnehmerInnenschutz bei der verbindlichen Auswahl von Dienstkleidung die örtlichen Sicherheitspersonen, die ArbeitsmedizinerInnen und das Referat Humanisierung der Arbeitswelt (GesundheitslotsInnen) einbezogen werden. Zukünftig darf ohne Zustimmung der ArbeitnehmerInnenvertretung keine Bestellung bzw. Ankauf von Dienstkleidung erfolgen dürfen.**



### **Faire Gehälter für alle PsychologInnen der Gemeinde Wien.**

In der neuen Besoldung bei der Gemeinde Wien (Eintrittsdatum ab dem 1.1.2018) wurden vor allem die Gehälter der klinischen PsychologInnen den Anforderungen und Aufgaben entsprechend angehoben – die Einreihung erfolgte im Gehaltsschema W5.

Nach einer Evaluierungszeit von nunmehr 18 Monaten versuchte die Dienstgeberin, die klinischen PsychologInnen in einem anderen Gehaltsschema (W1) mit Gehaltsverlusten neu einzureihen. Dieses Vorhaben wurde jedoch im Gemeinderat abgelehnt.

Derzeit gibt es einen Aufnahmestopp im Bereich der klinischen PsychologInnen, dies führt zu einem enormen Engpass in allen betroffenen Dienststellen. Wir wissen, dass sich psychische Erkrankungen und Beeinträchtigungen häufen und besonders im Bereich der Psychologie eine rasche und unmittelbare Hilfe weiteren Schaden verhindern kann – wir können uns keinen Verlust von Dienstposten bei den klinischen PsychologInnen in den Einrichtungen der Gemeinde Wien leisten!

**Wir fordern also: Sofortige Einreihung der PsychologInnen im neuen Gehaltssystem den Ausbildungen und Anforderungen entsprechend. Gleichzeitig eine Anpassung der Gehälter im „Altsystem“ und die Möglichkeit zur freiwilligen Optierung in das neue Besoldungssystem zu schaffen.**



### **Leistungsbewertung im Fonds Soziales Wien**

Der Fonds Soziales Wien hat einen eigenen Kollektivvertrag, in dem festgelegt wurde, dass ein Teil des Gehalts erst nach einer Leistungsbewertung nach Punkten als sogenanntes Leistungsentgelt ausbezahlt wird. Abhängig vom Gehaltsband, wird für diesen leistungsabhängigen Gehaltsbestandteil je nach Gehaltsbandgruppe zwischen 3% und 8% eines Jahresgehalts in einen „Topf“ eingezahlt und mittels einer individuellen Leistungsbewertung, je nach festgestelltem Punktwert, ausbezahlt.

Von den KollegInnen wird diese Leistungsbewertung häufig als ungerecht und willkürlich wahrgenommen, und bewirkt damit das Gegenteil ursprünglicher Intentionen, also beispielsweise MitarbeiterInnen-Demotivation statt MitarbeiterInnen-Motivation.

Meist informelle Zielvorgaben an die Beurteilenden im Sinne der Gauß'schen Normalverteilung tragen zu weiteren schwer nachvollziehbaren Bewertungs-Ergebnissen bei. Gerade im Gesundheits- und Sozialbereich ist eine Leistungsmessung zudem schwer objektivierbar.

Beurteilungsfehler, die in der arbeitspsychologischen Literatur detailliert beschrieben sind (Nikolaus Effekt – kürzlich stattgefundenere Ereignisse überlagern das Gesamtbild, Kleber Effekt – längere Zeit weniger gut bewertete MitarbeiterInnen werden von den Beurteilern unbewusst unterschätzt und entsprechend schlecht bewertet, Hierarchie Effekt – MitarbeiterInnen, die in der Hierarchie höher stehen werden unbewusst höher bewertet etc.), können de facto dazu führen, dass MitarbeiterInnen Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen erleben, die der Leistungserbringung nicht förderlich sind, und sich negativ auf ihr physisches und psychisches Befinden auswirken.

Mehr als zehn Jahre Erfahrung im Umgang mit der Leistungsbewertung zeigen eines ganz deutlich: Sie emotionalisiert Menschen in einem unglaublichen Ausmaß. In einer Leistungsgesellschaft als „Low Performer“ klassifiziert zu werden, ist vergleichbar mit dem mittelalterlichen Pranger. Dass es einen korrelativen Zusammenhang zwischen Kränkung und Leistungssteigerung gibt, wird wohl niemand behaupten. Aber auch unmittelbare Auswirkungen auf das Leistungsverhalten durch gute oder sehr gute Bewertungen sind in Frage zu stellen, da die Ursachen sehr guter Leistung meist sehr komplex sind. Der Entsolidarisierung-Effekt des Bewertungssystems ist hingegen in der Praxis immer wieder erlebbar.

Die negativen Auswirkungen dieses Instrumentariums auf das Betriebsklima und die Fülle an Fehlerquellen machen deutlich, dass die Leistungsbewertung als Instrument zur Gestaltung von Gehaltsbestandteilen ungeeignet ist.

**Wir fordern: Es sollen Verhandlungen mit dem Ziel geführt werden, das System der Leistungsbewertung im FSW abzuschaffen und den leistungsabhängigen Gehaltsbestandteil in einen fixen Gehaltsbestandteil umzuwandeln.**

## **Flexibilisierung der Arbeitszeit darf nicht zur Streichung bzw. Umgehung von Überstundenzuschlägen führen**

Von uns gibt es ein klares Ja zu der Schaffung und zur Weiterentwicklung neuer Arbeitsmodelle abgestimmt auf die Notwendigkeiten der Stadt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gewerkschaft ist jedoch aufgefordert, dienstrechtliche Regelungen in Bezug auf Überstundenzuschläge im Auge zu behalten und ihre Mitwirkungsrechte bei Neuregelungen verstärkt zum Einsatz zu bringen. Die Flexibilisierung darf nicht zu besoldungsrechtlichen Verschlechterungen für die Bediensteten führen.

**Wir fordern deswegen die Einführung und Weiterentwicklung neuer Arbeitsmodelle, jedoch darf die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht zur Streichung oder Umgehung von Überstundenzuschlägen führen.**

### **PPR - Pflege-Personal-Regelung**

Durch die Novellierung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes sind den Pflegeberufen österreichweit unzählige neue Aufgaben übertragen worden. Unsere Dienstgeberin verlangt auch die dafür notwendigen Kompetenzen, die laut der Novellierung gefordert sind.

Begründung für die Übertragung der Kompetenzen bei medizinischer Diagnostik und Therapie an die Pflegeberufe war, die ÄrztInnen in ihren Arbeiten zu entlasten. Damit wurden diagnostische und therapeutische Tätigkeiten wie Blutabnahmen, EKG, Setzen von Magensonde, Blasenkatheter und Venenkatheter an die Pflege abgegeben und werden nicht mehr von ärztlichen KollegInnen durchgeführt. Somit können die in der Ausbildung stehenden Mediziner fachgerecht ausgebildet werden.

Die Pflege-Personal-Regelung (PPR) regelt grundsätzlich den Personaleinsatz im Bereich der Erwachsenenpflege bei der Gemeinde Wien. Leider wird die von Pflegeexpertengruppen modifizierte Berechnungsmethode heuer schon 24 Jahre alt. Der erweiterte Aufgabenbereich und die Tätigkeitsfelder der Krankenpflege sind in diesem Zeitraum um 25-30 % gestiegen. Dies führt zu enormer Überlastung in diesen betroffenen Berufsgruppen. Das ist auch die Ursache dafür, dass sich trotz guter Einstiegsgehälter, nach wie vor viel zu wenige Menschen für diesen Beruf entscheiden.

**Wir fordern: Personalberechnungsmethoden sind nach tatsächlichem Aufwand neu zu bewerten und zu aktualisieren. Eine umgehende Evaluierung der bisher verwendeten Pflegepersonalberechnung und eine Umstellung der Personalschlüssel nach tatsächlichem Arbeitsaufwand sind daher überfällig.**



### **Keine Teildienste/geteilte Arbeitszeit bei neuen Arbeitszeitmodellen**

Die zunehmende und erwünschte Flexibilisierung der Arbeitszeiten soll in erster Linie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken, aber natürlich auch persönliche Freiräume für Individualinteressen, Erholung und Sonstiges leichter gestaltbar machen. Was dadurch jedoch nicht entstehen darf, sind für die Dienstgeberin maßgeschneiderte Modelle zur Ausweitung der Verfügbarkeit über Teildienste.

Die Arbeit in Teildiensten ist dadurch gekennzeichnet, dass diese nach dem jeweiligen Dienst für einen längeren Zeitraum von regelmäßig mehreren Stunden unterbrochen wird und dann eine erneute Arbeitsphase beginnt.

Arbeit im Teildienst ist besonders belastend, verkürzen sich so doch gleichzeitig die Freizeit- und durchgehende Ruhephasen und damit die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

**Wir fordern deswegen, dass bei neuen Arbeitszeitmodellen keine Teildienste/ geteilte Arbeitszeit zur Anwendung kommt. Ausgenommen sollen nur jene Bereiche sein, deren Dienstbetrieb / Diensterteilung eine solche Regelung sinnvoll erscheinen lässt, bzw. auf ausdrücklichen Wunsch der Bediensteten.**

### **Urlaub nach 2 Jahren ausbezahlen**

Durch die immer enger werdenden Personalressourcen und den permanent ansteigenden Arbeitsdruck sowie das wachsende Arbeitsausmaß steigt die Anzahl der MitarbeiterInnen der Stadt, welche ihren Urlaub nicht verbrauchen können. Deshalb fordern wir eine dienstrechtlich geregelte Urlaubersatzleistung bei nachweislichem Verfall des Erholungsurlaubes nach 2 Jahren.

Die Dienstgeberin ist seit Jahren damit beschäftigt das Personalbudget mehr als moderat zu gestalten. Die Stadt und ihre BewohnerInnen sind jedoch in der Wachstumsphase. Durch die politischen Zwänge und die zunehmende Wirtschaftsmacht wird die Kommune immer mehr in die Pflicht genommen ihren gesellschaftspolitischen Teil auszubauen. Egal ob es um Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitseinrichtungen geht – es kracht personell an allen Ecken und Enden. Aber auch Sicherheit und kommunale Verwaltung sind in keiner besseren Lage. Fazit: immer mehr Arbeit wird von immer weniger Menschen geleistet. Nun liegt es in der Natur der Sache, dass darauf begründet immer mehr MitarbeiterInnen in die Situation kommen ihren Erholungsurlaub nicht verbrauchen zu können.

**Zu verfallen drohender Urlaub soll durch einseitige Erklärung der Bediensteten konsumiert werden können. Sollte dies im Einzelfall aus wichtigen dienstlichen Interessen nicht möglich sein fordern wir, dass nach zwei Jahren, der nicht verbrauchte Erholungsurlaub mittels einer Urlaubersatzleistung am Ende des laufenden Jahres finanziell ausgeglichen wird.**

### **Weiterbildung für DGKP**

Weiterbildungsmöglichkeit für das diplomierte Pflegepersonal

Viele KollegInnen vom gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege haben als Grundausbildung die dreijährige Krankenpflegeschule absolviert und haben keinen zusätzlichen Maturaabschluss. Der Wunsch an Weiterbildung auch auf akademischem Gebiet ist groß, sowohl von den KollegInnen, als auch von der Dienstgeberin. Es muss möglich sein, nach einer dreijährigen qualitativollen Fachausbildung mit den gleichen Berufsberechtigungen und mit Berufserfahrung den Bachelorabschluss mit verkürzter Ausbildungszeit zu absolvieren und somit Zugang zu konsekutiven Masterausbildungen zu erhalten.

Vorstellbar sind ein oder zwei Module, die - nach Prüfung und Vergleich der Lehrpläne – mit wissenschaftlichen Arbeiten und der abschließenden Bachelor Arbeit ergänzt werden. Dies muss berufsbegleitend ermöglicht und von der Dienstgeberin finanziert werden. Die Anforderungen im Gesundheitswesen werden immer umfangreicher, auch die Dienstgeberin fordert akademische Aus- und Weiterbildungen und hat somit auch dafür Sorge zu tragen, dass allen KollegInnen, mit den gleichen Berufsberechtigungen, der Zugang gewährt wird.

Weiters muss die Möglichkeit geschaffen werden, nach einer dreijährigen Ausbildung mit Diplomabschluss und Berufserfahrung auch die akademischen Weiterbildungsmaster zu absolvieren. Ohne diese Voraussetzungen sind Gleichstellungen in Form von Weiterbildung und Masterausbildungen nur mit hohem Zeitaufwand und hohen privaten Kosten möglich.

### **Wir fordern:**

- **Schaffung einer verkürzten Ausbildung an der FH zum Bachelor der Gesundheits- und Krankenpflege für den gehobenen Dienst mit dreijähriger Ausbildung und Abschluss mit Diplom.**
- **Schaffung der Voraussetzungen für berufsbegleitenden und finanzierten Masterausbildungen für den gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege nach Diplomabschluss.**



# VOR DIENST ZEITEN



## Aktuelle Informationen zum Thema Anrechnung von Vordienstzeiten unseres Vorsitzenden Ing. Christian Meidlinger

Der Europäische Gerichtshof hat in seinen Urteilen vom 8. Mai 2019 (RS C-24/17 und C-396/17) erkannt, dass die Bundesbesoldungsreform 2015 nach wie vor die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ verletzt. Der Nationalrat hat in seiner gestrigen Sitzung eine Änderung der Vordienstzeiten-Regelungen im Bundesdienst mit großer Mehrheit beschlossen.

Die wichtigsten Inhalte der gestern beschlossenen Änderung in der Bundeslösung lauten:

Von Amts wegen ist die besoldungsrechtliche Stellung bescheidmäßig neu festzusetzen, wenn die oder der Bedienstete:

- Zum Zeitpunkt der Kundmachung dieses Bundesgesetzblattes im Dienststand befinden und
- Im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 übergeleitet wurde und
- deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungstages unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte.

Daher ist bei Zutreffen dieser Voraussetzungen KEIN eigener Antrag erforderlich!

Die Neueinstufung erfolgt mit Hilfe eines zu ermittelnden Vergleichsstichtages, der sich am früheren Vorrückungstichtag orientiert. Bei der Ermittlung des Vergleichsstichtages sind u. a. zu berücksichtigen:

- Lehrzeiten zum Bund

- Berücksichtigung der 12. Schulstufe, wenn der Abschluss einer höheren Schule für die Verwendungsgruppe Voraussetzung war (Matura),
- bei BHS ist eine weitere Anrechnung möglich

Eine sich daraus ergebende allfällige Nachzahlung für Zeiten ab dem 1. Mai 2016 ist von Amts wegen vorzunehmen. Einen Antrag auf Neufeststellung können stellen:

- Personen die sich am Tag der Kundmachung nicht im Dienststand befinden und
- jene, auf welche die die oben genannten Voraussetzungen zutreffen und
- deren Ansprüche noch nicht verjährt sind.

Das sind Personen, die innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist in den Ruhestand getreten oder in Pension gegangen sind.

Personen, bei denen Zeiten im öffentlichen Interesse bzw. berufseinschlägige Zeiten, deshalb als Vordienstzeiten nicht angerechnet wurden, weil sie die jeweils geltenden Höchstgrenzen überstiegen, können ebenfalls einen Antrag auf Berücksichtigung dieser Zeiten stellen.

Wurden Präsenz- oder Zivildienstzeit in einem geringeren als dem tatsächlichen geleisteten Ausmaß berücksichtigt bei Bediensteten, die ab 12. Februar 2015 in das Dienstverhältnis eingetreten sind oder die aufgrund der Übergangsbestimmungen zur Bundesbesoldungsreform

2015 bereits nach dem neuen System eingestuft wurden, können auf Antrag die Differenz auf das tatsächliche Ausmaß rückwirkend anrechnen lassen.

# OPT IER UNG



## Umstieg ins neue Wiener Bedienstetengesetz („Optierung“)

Mit Einführung des neuen Bedienstetengesetzes im Jahr 2018 wurde sozialpartnerschaftlich eine zweijährige Evaluierungsphase vereinbart. Diese ist nun zu Ende gegangen.

Zur Wiener Landeskonferenz der Yunion am Anfang Oktober 2019 überraschte unser Herr Bürgermeister mit folgendem Statement:

„Die Zeit der Evaluierung ist vorbei und wir wollen den geforderten Umstieg in das neue Bedienstetengesetz ermöglichen. Weiters werden wir die Lösung für die Vordienstzeiten, die der Bund für seine Beschäftigten getroffen hat soweit wie möglich auch für die Wiener Gemeindebediensteten übernehmen. Ich habe alle Verantwortlichen angehalten, für die Lösung der Vordienstzeiten ein Gesetz für den November-Landtag vorzubereiten. Im Übrigen bin ich der Meinung, dass das auch für unsere Bediensteten im Ruhestand zu gelten hat. Wir werden eine gute Lösung für 65.000 betroffene KollegInnen beschließen.“

Unser Gewerkschaftsvorsitzender Christian Meidlinger begrüßte die Zusage und bedankte sich bei Bürgermeister Ludwig und allen Gesprächspartnern der Stadt für das sozialpartnerschaftliche Verhandlungsklima.

Viele KollegInnen warten gespannt auf Details oder haben uns auch schon kontaktiert, um mehr zu erfahren. Leider müssen wir alle noch um ein wenig Geduld bitten. Eine entsprechende gesetzliche Regelung liegt noch nicht vor und seröse Auskünfte ob sich ein Umstieg auszahlen könnte sind derzeit noch nicht möglich. Dazu Christian Meidlinger:

„Uns ist bewusst, dass unsere Kolleginnen und Kollegen nun viele Fragen haben. Die Details müssen aber erst ausverhandelt werden. Wir werden auf dem Laufenden halten und so schnell wie möglich Antworten geben und sind jetzt in Erwartung des Gesetzesentwurfs.“  
Dem ist nichts hinzuzufügen.



# FOLGT UNS AUF FACEBOOK!

2019 haben wir unsere KIV-Facebookseite auf neue Beine gestellt. Seit dem Sommer findest du hier nun jede Woche schnelle Antworten auf dienstrechtliche Fragen, humorvolle Unterstützung für deinen Arbeitsalltag und immer wieder einen kleinen Gruß von unserem Office Dog Marie.

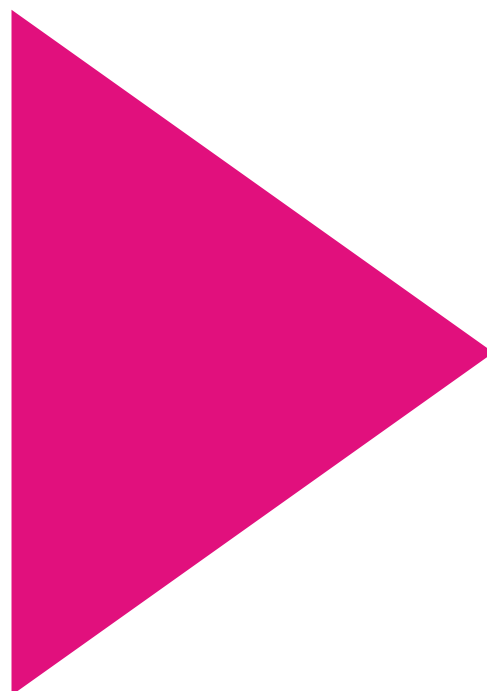
Auch 2020 wird sich auf unserer Facebookseite einiges Neues tun: Momentan arbeiten wir an einem Format, das unsere MandatarInnen und AktivistInnen weiter in den Fokus rücken soll. Folg uns also auf Facebook und bleib so ganz einfach auf dem Laufenden darüber, was die KIV gerade tut und was gerade Thema bei uns ist.

Um dich ein wenig auf den Geschmack zu bringen, haben wir dir jeweils vier unserer Lieblingsposts 2019 aus der Kategorie Humor und Dienstrecht zusammengesucht.

Du findest die Seite der KIV unter:

<https://www.facebook.com/KIV.UG/>

**Folge uns dort, wir freuen uns auf dich!**



Diese nicht ganz ernst gemeinten Beiträge sollen dich zum Schmunzeln bringen und dir den Arbeitsalltag ein bisschen aufhellen.

Gleichzeitig sollen sie dir zeigen, dass du mit den Gedanken, die man in der Arbeit manchmal halt so hat, nicht allein bist.

Im besten Fall teilst du Beiträge, die dir besonders gefallen, um auch deine KollegInnen aufzuheitern.

**Ich werde sofort 70% netter -  
nach 15:30, an einem Freitag.**

KrVUG

**Es sollte Beileidskarten für den ersten Arbeitstag nach dem Urlaub geben.**

KrVUG

**Kennst du das Gefühl, wenn du freitagfrüh topmotiviert im Büro stehst?  
Ich auch nicht...**

KrVUG

**Wollte heute ein bisschen früher heimgehen.  
Da hat mich der Chef erinnert, dass ich noch 7 Stunden hab.**

KrVUG

**Mein Kollege macht mir unerwünschte Komplimente -**

**WAS KANN ICH TUN?**

KrVUG

**DARF MEINE CHEFIN MEINEN URLAUB ABLEHNEN?**

KrVUG

**Ich gehe in Karenz -**

**BIN ICH KRANKENVERSICHERT?**

KrVUG

**Ein Kunde hat mich bedroht -**

**WIE REAGIERE ICH?**

KrVUG

Mit diesen Postings wollen wir dein Dienstrechtswissen erweitern und dir das Werkzeug in die Hand geben, deine Rechte gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen und KundInnen durchzusetzen bzw. zu wahren. Vielleicht kannst du damit auch eine/r ArbeitskollegIn weiterhelfen.

Zu jeder Frage gibt es weiterführende Links zu Hintergrundlektüre, wenn du es genauer wissen möchtest, oder die Möglichkeit, uns direkt über den Facebook Messenger zu kontaktieren und persönlich deine Frage zu stellen. Natürlich kannst du auch über die Kommentarfunktion mit uns in Verbindung treten.

2019 konnten wir über Facebook schon einer Menge KollegInnen zum Thema Dienstrecht direkt weiterhelfen oder sie vorab beraten.



Schöne Feiertage **UND EIN**  
erfolgreiches neues Jahr!

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

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

*Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Mag. Lucia Schwarz, BA.*



**HILF UNS KOSTEN SPAREN:**

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



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



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



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



[@kiv\\_ug](https://www.instagram.com/kiv_ug)

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

#### IMPRESSUM

KIV-Magazin 08/2019 • Österreichische Post AG • MZ  
02Z031874 M • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020  
Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/ younion  
\_ Die Daseinsgewerkschaft, Maria Theresienstraße 11,  
1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenver-  
tretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon:  
(01) 4000 838 67, Fax: (01) 4000 838 77, [kiv@kiv.at](mailto:kiv@kiv.at);  
[www.kiv.at](http://www.kiv.at)

Erscheinungsort Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer:  
576439352