



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. 1/2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Im ersten Teil beschäftigen wir uns mit den anhaltenden Problemen der Personalfuktuation, dem Recruiting und den Auswirkungen durch coronabedingt stark eingeschränkte Teamsupervisionen und Teamtage. Nach der Fortsetzung der "Tagträume" gibt es im zweiten Teil Hinweise rund um Urlaubsantrag, Urlaubsverfall, Mehrstunden bei Teilzeit und dem Mantra "Zeitausgleich statt Urlaub".

=== Servus, griäß di ... Vom Recruiting bei der MAG ELF ===

Ein Schnellkurs für viele neue Mitarbeitende und das Kind, das schon jahrelang betreut wird. Oder wie es dazu kommt, dass die Kinder mehr über die Struktur der Organisation wissen als so einige Sozialpädagoginnen bzw. Sozialpädagogen.

Das Recruitingprogramm soll nun auch für die Sozialpädagogik angewendet werden, so wird im Gebälk geflüstert. Es soll nicht so gut funktionieren. Auf keinen Fall scheint es die Forderung der schnelleren Aufnahme zu erfüllen. Die Technik wurde zugeschaltet, ein Algorithmus, wie beim AMS, soll es aber nicht sein. Die Zuteilung der neuen Mitarbeitenden erfolgt aber anscheinend dann doch zufällig. Wünsche werden, so uns an einem Beispiel zugetragen, nicht berücksichtigt oder sogar negiert. Freilich manchmal klappt's auch gut.

Tja, wie war das denn in der guten alten Zeit? Da gab es eine lange Liste von Pädagoginnen und Pädagogen, die unbedingt und gerne zur MAG ELF wollten. Eine *Warteliste!* Eine Liste gibt es angeblich noch immer. Werden die Leute allerdings kontaktiert, haben sie meist schon einen anderen Job. Es wartet also kaum mehr jemand auf uns? Wie auch immer: es kamen potentielle Kandidatinnen oder Kandidaten, stellten sich im Team vor und dann wurde – auf welchen Grundlagen auch immer, vermutlich oft mit Bauchgefühl – ausgewählt. Und dann? Teamfindung, Teambuilding, Teamtage, gemeinsame "Urlaube" zu VIERT! In den Heimen gruppenübergreifende Aktionen. Zeit bei Übergabe zum Austausch war selbstverständlich ... und das täglich. Ja, wir sahen uns auch am Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag und Freitag eine ganze Stunde. Nicht wie jetzt nur Samstag und Sonntag für 30 Minuten. (Ausgenommen der Bereich Verselbstständigung ... die durften das System beibehalten!) Die „NEUEN“ wuchsen hinein, die „ALTEN“ konnten die Kultur aufzeigen ... [ak]

=== über das Teambuilding ===

Damit lauter Neue sich orientieren können, damit die Qualitäten all der verschiedenen Persönlichkeiten genutzt werden können, damit die Erfahrung der ALTEN mit dem Tatendrang der NEUEN zusammen wachsen statt aufeinander zu prallen, bedarf es Zeit für Teambuilding.

"Teambuilding beschreibt die Zusammenstellung von Personen zu einem Team – sprich die Teambildung. Dabei werden unterschiedliche Personen, mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammengebracht, die für vereinbarte Ziele erforderlich sind.

Um den Unternehmenserfolg realisieren zu können, braucht es ein gut funktionierendes Team, bestehende aus sich optimal ergänzenden Mitarbeitern. Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital eines Unternehmens. Teambuilding sorgt dafür, dass Mitarbeiter

mit unterschiedlichen Qualifikationen zusammenkommen, um alle Aufgaben mit dem vorhandenen Wissen lösen zu können. Teambuilding hat außerdem den wunderbaren Effekt, dass es für ein tolles Arbeitsklima sorgt, in dem das WIR-Gefühl vorherrschend ist. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre hat zur Folge, dass Produktivität und Mitarbeitermotivation steigen. Dies wiederum sorgt für eine niedrige Fluktuationsrate." (Quelle: <https://www.teamazing.at/was-versteht-man-unter-teambuilding>; 2020-02-15)

"(Teamentwicklung ist der) Versuch einer Arbeitsgruppe, den Transfer des Gelernten (...) durch die Ausarbeitung konkreter Verhaltenskonsequenzen auf die betriebliche Situation hin zu fördern. Theoretisch stellt die Teamentwicklung eine Adaptierung der in der Wissenschaft nur allg. formulierbaren Verhaltensempfehlungen an die betrieblichen Besonderheiten dar." (Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/teamentwicklung-49926/version-273152>; 2021-02-15)

Hohe Motivation des Personals, niedrige Fluktuationsrate und das erfolgreiche Anpassen aktuellster theoretischer Erkenntnisse an die spezifischen praktischen Anforderungen im Unternehmen. Das könnte auch in der MAG ELF dabei herauschauen. [ak, cs]

=== bis zur Verabschiedung ... baba und fall ned ===

Teambuilding klingt wie Zukunftsmusik? Hoffentlich wird es wieder diese Zeitressourcen geben! Aber wie sieht es derzeit oft aus? Ich beschreibe meine subjektive Sichtweise von der Basis: Krisenzentren mit sieben neuen KollegInnen ... uff ... wie soll das gehen? Wer schult denn da ein? Wie werden die geforderten Weiterbildungen gemacht? Wer gibt Erfahrungen weiter? Wer die Kultur der Institution? Muss das alles neu erarbeitet werden, neben den überfüllten Krisenzentren? Für mich nicht vorstellbar. Wie entsteht da ein WIR-Gefühl?

Wie sieht es in den Folgeunterbringungen aus? Manche Teams sind sehr stabil. Manchmal geht wer, die / der Nachfolgende kann doch ganz gut reinfinden in den Job, in die WG die ausgesucht wurde oder hat. Aber es gibt auch immer das andere: "Ah, ja du kommst zu uns arbeiten. Schön. Derzeit hab' ich wenig Zeit für Einschulung ... mach' ma am ..."

Der theoretischen Einschulung wurde nach langjährigen Bemühungen, u.a. seitens der Personalvertretung, nun ein Platz eingeräumt. Das macht die Leitung. Aber für die praktische Einschulung bleibt kaum Zeit. Irgendwie wurschteln sich die NEUEN durch. Aber wollten sie das? Haben sie sich so ihren Anfang vorgestellt?

Ich erlebe es so, dass dies oft der Anfang vom Ende ist. Und das wird dann häufig zur Spirale, die sich immer schneller dreht. "Hallo, du bist auch neu? Ja, das weiß ich leider auch nicht. Wen könnten wir fragen? Hast du Namen und Telefonnummern?" Es braucht hier wohl neue Wege. Es könnten auch alte Wege nochmal beschrritten werden.

Die Krise wird vorbeigehen. Das darf *nicht* bleiben! Wir fordern den Fokus wieder mehr auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen, sowie ausreichend Zeit (und das heißt mehr Dienstposten) für Prozesse wie die Teamentwicklung einzukalkulieren. [ak]

=== In eigener Sache: Lust mal reinzuspinnern? ===

Ein paar "kleine Finger" – wir versprechen, die Hand in Ruhe zu lassen, wenn sie das möchte ☺ – würden der guten Sache helfen. Mitmachen in der Personalvertretung bedeutet nicht, dass man das ganze Dienstrecht auswendig kennen oder sein Privatleben aufgeben muss.

Wir arbeiten im Team. Zum einen geht es um mehr Ansprechpersonen in der MAG ELF, die Anfragen weiterleiten können. Zum anderen ist es ein bisschen Zeit für den Austausch miteinander, die Vernetzung verschiedener Regionen, verschiedener Einrichtungstypen und Berufsgruppen.

Je mehr wir sind, desto mehr wissen wir, desto mehr können wir bewegen! [kiv-spr]

=== Veränderungen – Tagträume (Teil 2) ===

Wie versprochen geht es weiter ... von Tagträumen und Realität ... von Marie-Luise Conen
Organisierung und Repolitisierung ... im Jahr 2038

"Auf dem Hintergrund der vielen, teilweise massiven Eingriffe, die in den Jahren zuvor die Jugendhilfe fast in die Lähmung getrieben haben, gelang es KollegInnen – auch aus einer großen Unzufriedenheit und Wut heraus – sich in großem Maße zu organisieren. Während sie sich zunächst nur gegen weitere Zumutungen und Verschlechterungen wehrten, erkannten sie das große Potenzial einer breiter angelegten Organisierung. Nachdem dies einmal erkannt wurde, begann eine nie zuvor gesehene Repolitisierung der Jugendhilfe. Die noch im Jahre 2018 nur 800.00 Beschäftigten in der Jugendhilfe (und damit mehr als in der Automobilindustrie) haben sich in 2038 fast verdoppelt und liegen nun bei 1,4 Mio. Beschäftigten. (In den technischen Industrien sind ja bekanntlich 6 von 7 Arbeitsplätzen durch Robotik ersetzt worden.) Der Organisationsgrad in Gewerkschaften ist von gerade mal 5% in 2018 auf 70% gestiegen, damit bilden die Jugendhilfebeschäftigten die größte Interessensvereinigung im Land." [ak]

Quelle → CONEN, Marie-Luise: Von Tagträumen und Realität. Jugendhilfe im Jahre 2038. In: Systeme 2018, Jg. 32 (2), S 178.

Link → <https://tinyurl.com/12tz73v6>

=== Teilzeit Mehrstunden ===

Teilzeitkräfte sollten grundsätzlich keine Mehrstunden leisten müssen. Ist es dennoch unvermeidbar – und das ist im Wechseldienst immer wieder der Fall – dann sind diese innerhalb von drei Monaten abzubauen.

Im Normalbetrieb dürfte der Abbau durch Einsatz von Vollzeitkräften nur in äußerst seltenen Ausnahmefällen nicht gelingen, wie bspw. wenn unerwartet und gleichzeitig mehrere Personen durch Krankenstand oder Kündigung ausfallen.

Im vergangenen Jahr passierte jedoch diese eine Sache mit dem C... eine Krise, die alle Regionen gleichzeitig getroffen hat und in der alle psychisch und physisch schnell am Limit waren.

Es kam vermehrt zu Mehrstunden bei Teilzeitkräften, die nicht abgebaut werden konnten und nun besoldungsrechtlich korrekt abgewickelt werden müssen: aufgewertet oder ausgezahlt. Dabei ist zwischen Sonn-, Feiertags- und Nachtstunden auf der einen Seite und "Normalstunden" auf der anderen Seite zu differenzieren, d.h. die Stunden müssen genau aufgeschlüsselt werden.

Die Personalvertretung beriet letztes Jahr mit der Gruppe Personal und fand einen brauchbaren Weg zur Umsetzung. Eine Auszahlung der Mehrstunden aus der Coronakrise ist mittels des bei der Gruppe Personal erhältlichen Formulars möglich. Gerne beraten und unterstützen wir euch bei der Beantragung! [cs]

=== Zeitausgleich statt Urlaub ===

Vorbemerkung: Im Wechseldienst gibt es keinen Zeitausgleich, sondern "ganztätig dienstfrei". Wir fassen es an dieser Stelle dennoch zur Vereinfachung unter diesem Begriff zusammen.

Mögliche Nebenwirkungen der dienstgeberseitig gewünschten Praxis "Zeitausgleich statt Urlaub":

- Wer aus dem Urlaub in den Dienst gerufen wird hat Anspruch auf Ersatz der Stornokosten für allfällige Buchungen. Wer hingegen eine Dienstweisung für die dienstfreie Zeit erhält geht leer aus.
- Urlaub kann maximal zwei Jahre mitgenommen werden, ehe er verfällt. Bei einem plötzlichen Langzeitkrankenstand kann der Urlaub unter Umständen nicht mehr rechtzeitig verbraucht werden und verfällt ersatzlos.

- Angesammelter Urlaub ist nichts Anderes als verpackte Überstunden, wie wir bereits 2017 im Artikel "Das jährliche Weihnachtsgeschenk an die Dienstgeberin" vorrechneten (Link siehe unten).
- Kann Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr verbraucht werden und wird stattdessen monetär abgegolten, so ist das in mehrfacher Hinsicht ein Verlustgeschäft für Bedienstete: Der Urlaub des aktuellen Jahres würde bei Verbrauch voll zustehen, bei Auszahlung wird er jedoch aliquotiert. Die ausgezahlte Urlaubsstunde entspricht in etwa dem Wert einer Normalstunde, der Zuschlag der "verpackten Überstunde" geht sozusagen verloren. Überdies ruht für die Dauer der Urlaubsabgeltung der Anspruch auf allfälliges Arbeitslosengeld oder die Pension. [cs]

Link → <https://www.kiv.at/wp-content/uploads/2018/01/KIV-aktuell-2017-03.pdf> (KIV aktuell 3/2017, S. 2)

=== Urlaubsanträge rechtzeitig abgeben ===

Wer seinen Urlaubsantrag kurzfristig vorher abgibt hat aus Sicht der Dienstgeberin wenig Argumente für eine Bewilligung, wenn viele abzubauen Plus- oder Mehrstunden stehen und noch kein unmittelbarer Urlaubsverfall droht. Auf der anderen Seite gilt:

"Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist." (§48 Abs 3 DO, §25 Abs 3 VBO, §46 Abs 4 W-BedG)

Eine Ablehnung von bereits ein oder gar zwei Jahre "mitgenommenem" Urlaub müsste insofern von der Leitung gut begründet werden. Gewerkschaftsmitglieder könnten diese bei Bedarf über die Rechtsberatung prüfen lassen. Gerne helfen wir in so einem Fall weiter!

Geht der Urlaubsantrag jedoch drei oder mehr Monate vorher ein, dann müsste die Leitung schon über hellseherische Fähigkeiten verfügen, um mit allenfalls weit in der Zukunft geplanten zusätzlichen Diensten, die Mehrstunden verursachen könnten und schon vorsorglich abgebaut werden sollten, zu argumentieren. Die Idee ist ebenso absurd wie die Satzkonstruktion ☺

Bei Teilzeitkräften ist das sogar unmöglich, da gegenwärtige Mehrstunden binnen drei Monaten abgebaut sein müssen, somit zum Zeitpunkt des geplanten Urlaubs gar nicht mehr existieren dürfen. Dadurch sind auch Personen in Leitungsfunktion bei der Bewilligung von Urlaubsanträgen bei Teilzeitkräften auf der sicheren Seite, wenn diese mindestens drei Monate vorher einlangen. [cs, ks]

=== Hinweis bei drohendem Urlaubsverfall ===

"Der Vorgesetzte hat im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes (...) oder einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt." (§34 Abs 1a DO, §6 Abs 1a VBO, §28 Abs 1a W-BedG)

Dieser rechtzeitige Hinweis passiert mittels Formular schriftlich. Freilich bleibt jede und jeder selbst in der Verantwortung sich der angesammelten Urlaubsstunden und des damit einhergehenden Risikos bewusst zu sein.

Was "rechtzeitig" genau bedeutet, ist noch nicht ausjudiziert. Derzeit passiert das in der MAG ELF im Herbst. Im Sinne vorausschauender Planung und zur Vermeidung unnötiger Krisen am Jahresende möchten wir an dieser Stelle höflich empfehlen, dies bereits im Frühjahr zu machen. [cs]

=== Kontrolle ist manchmal notwendig ===

Im letzten Jahr sind uns zahlreiche Abweichungen zwischen den Stundenaufzeichnungen der Gruppe Personal und jenen in den regionalen Stützpunkten aufgefallen. An den vielen Schnittstellen kam es wohl zu Übertragungsfehlern und manch nachträgliche Korrektur hat es nicht bis ans Ende der Kommunikationskette geschafft.

An einer grundsätzlichen Lösung des Problems wird auf Anregung der Personalvertretung derzeit gearbeitet. Wenn es im Zuge dessen bei euch zu Korrekturen der aktuellen Stundenzahl kommt, so schaut euch bitte die Begründung dazu an. In Einzelfällen geht es sogar um zweistellige Zahlen.

Entgegen sich hartnäckig haltender anderslautender Vermutungen ist es übrigens seit Jahren Standard, alle Überstunden bis auf den Sockel auszuzahlen. Passiert das nicht, hat sich ziemlich sicher ein Fehler eingeschlichen. Gerne sind wir bei der detektivischen Aufklärung behilflich ;-) [cs]

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... Du als ÖGB Mitglied eine Förderung für berufsbezogene Weiterbildung beantragen kannst?

Die Höhe der Förderung hängt u.a. von der Anzahl an Unterrichtseinheiten ab und beträgt zwischen 90 € und 580 €. Beantragung kann nur innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss erfolgen! [ak]

Links → <https://tinyurl.com/yypl7ulf> (Antrag, Richtlinie)

→ https://www.youunion.at/cms/C01/C01_6/mitglied-werden (Mitgliedschaft Gewerkschaft)

=== 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]

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, MSc
(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



Alexandra Niederhammer
(0676) 8118 / 65 349
alexandra.niederhammer@wien.gv.at