



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. 2/2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Gewissermaßen ein Schwerpunkt dieser Ausgabe ist das Thema Motivation. Wie viele Wochenstunden können und wollen wir arbeiten? Wie beeinflussen Drohungen, Personalmangel, technische Probleme und Geld unsere Haltung in der Arbeit? Am Ende der Ausgabe gibt es einen Artikel zur Altersteilzeit. Starten wollen wir diesmal aber mit den Tagträumen ☺

=== Veränderungen – Tagträume (Teil 6) ===

Wie versprochen geht es weiter ... von Tagträumen und Realität ... von Marie-Luise Conen ... im Jahr 2038: Kompetenz der Fachkräfte [ak]

"Die Kompetenz der Fachkräfte steht wieder eindeutig im Vordergrund. Nachdem es viele Jahre aufgrund eines starken Fachkräftemangels zu vielerlei ‚Notlösungen‘ kam, die u.a. starke Qualitätsverluste sowie hohe Fluktuationsraten mit sich brachten, sind die Fachkompetenz und die Person der Fachkraft wieder im Fokus.

In den Studiengängen haben wieder zahlreiche Bezüge zur Praxis Einzug gefunden. So sind halbjährige und einjährige Praktika, mit einer die Grundbedürfnisse sichernden Finanzierung, wieder Standard während des Studiums. In den Studiengängen haben sich die einzelnen Fachwissenschaften in freundlicher Weise dem sie verbindenden Hauptstudienaspekten ‚Soziale Arbeit‘ zugeordnet und betrachten sich in diesem Kontext als Hilfs- und nicht als übergeordnete Fakultäten. Vor allem ist es gelungen durch den Einbau vielerlei Selbstreflexionsebenen wie Selbsterfahrungskursen und Supervisionen, die auf die Person der Studierenden fokussieren, das Sich-selbst-kennenlernen-Können und -Wollen zum Standard zu machen. Keiner schließt sein Studium mehr ab, ohne eine Idee davon zu haben, was mögliche ‚blinde Flecken‘ in der Arbeit mit Betroffenen sein können. Dies führt dazu, dass es im späteren Berufsleben immer weniger Prozesse zwischen den Fachkräften und den KlientInnen gibt, die von einem unflektierten Umgang mit eigenen Lebensthemen geprägt sind. Die Bereitschaft, die eigenen Unzulänglichkeiten zu sehen, ist nunmehr groß. Auf eigenen Ohnmachtsgefühlen und daraufhin entwickeltem Omnipotenzdenken gegenüber KlientInnen basierenden Vorgehensweisen oder Entscheidungen sind erheblich erschwert.

Da viele Fachkräfte inzwischen aus dem großen Reservoir der Aussteiger aus Jobs in Wirtschaft und Industrie rekrutieren werden – und die Hochschulen entsprechende (berufsbegleitende) Studiengänge anbieten – stehen nun auch viele Fachkräfte mit Erfahrungen in anderen Lebensbereichen zur Verfügung.

In der Arbeit selbst finden die Fachkräfte Unterstützung und Begleitung in ihrer Klientenarbeit in Form von wöchentlicher/vierzehntägiger regelmäßiger Supervision. Supervision hat inzwischen auch durch umfangreiche Forschungsstudien ihre Wirkung nachgewiesen, was in den Supervisionen hilfreich ist (Wirksamkeitserwartung).

Die Personalausstattung ist so aufgestellt, dass jede Fachkraft 8-10 Tage jährlich an Fortbildungen teilnehmen kann, die sowohl die eigene Person als auch die Fachkompetenz erweitern helfen. In Teambesprechungen – mit ausreichendem Zeitvolumen – können

sich die Fachkräfte regelmäßig und ausreichend über mögliche verschiedene Zugänge zu den KlientInnen und über Verständniszusammenhänge von deren Probleme austauschen.

Die in den 2010er Jahren eingeführten Computerprogramme, die am Ende der Eingabe von Daten sogar die Hilfeform sowie den preisgünstigen Träger als Entscheidung für die Fachkräfte vorgaben, sind fachliche Entscheidungen gewichen. Evaluationen der Computerprogramme (die meist aus Profitbereichen auf die Jugendhilfe überragen stammten) haben gezeigt, dass die Computerentscheidungen nicht nur vielerlei (fachliche) Aspekte, die das Leben der Betroffenen betreffen, nicht berücksichtigen konnten, sondern aufgrund ihrer Kontaktlosigkeit auch zu erheblichen Mehrkosten in der Arbeit führten."

Quelle → CONEN, Marie-Luise: Von Tagträumen und Realität. Jugendhilfe im Jahre 2038. In: Systeme 2018, Jg. 32 (2), S 180f.

Link → [Von Tagträumen und Realitäten](#)

=== Ein Plädoyer für mehr Teilzeitposten ===

Wer einen Teilzeitposten annimmt, sollte sich der Auswirkungen auf die Alterspension bewusst sein. Aber alle jene, denen Work-Life-Balance wichtig ist, die ein zweites Standbein haben oder vielleicht ohnehin nicht mehr mit einer ernstzunehmenden staatlichen Alterspension rechnen, wollen völlig zu recht weniger als 45 oder 40 Stunden arbeiten.

Es ist illegitim Jobs anzubieten, die per se überfordern. Im Krisenzentrum ist die Arbeitsbelastung derart hoch, dass diese oft nur Teilzeit "auszuhalten" ist. Aus diesem Grund in Krisenzentren Teilzeitposten zu forcieren, darf als hoch problematisch erachtet werden. Schließlich deutet es darauf hin, dass 30 Stunden genauso belasten wie ein angemessen fordernder und entsprechend bezahlter Vollzeitposten.

Der Wunsch nach vielfältigen Teilzeitoptionen ist groß und – aus gewerkschaftlicher Sicht unter Vorbehalt der obgenannten Aspekte – durchwegs unterstützenswert! Durch die aktuelle Personalkrise eröffnen sich neue Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen, die genutzt werden sollten.

Beim Einsatz von Teilzeitkräften in einer Einrichtung gibt es mehr Personen, die bei Krankenständen einspringen können. Oftmals haben sie größere Freiräume im Dienstplan und dadurch überhaupt die Möglichkeit und nötige Energiereserve, um in einer Krise auszuhalten. Erwähnenswert ist ferner, dass Überschneidungen von Urlauben selbst in Wohngemeinschaften möglich werden, wenn dort fünf statt vier Sozialpädagog:innen arbeiten.

Freilich setzt all das, wie immer im Wechseldienst, eine gewisse Flexibilität voraus. Von beiden Seiten. Die Bediensteten haben Schwankungen der zu leistenden Dienste im Jahresverlauf hinzunehmen. Die Dienstgeberin sieht sich manchmal mit nicht abbaubaren Mehrstunden konfrontiert und täte gut daran, deren Auszahlung zu akzeptieren.

Je mehr Teilzeitkräfte, desto weniger Vollzeitkräfte, d.h. desto weniger Bedienstete die Überstunden leisten dürfen. Die Last sollte sich dennoch fair zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften verteilen. Hier ist wahrscheinlich auch ein Umdenken der Legislative gefordert. Schutzbestimmungen für Teilzeit sind wichtig, es darf keinesfalls eine Umgehung von Vollarstellungen sein. Eine Anpassung an die Bedürfnisse der heutigen Zeit sollte es dennoch geben. [cs]

=== Was auch einmal gesagt werden muss... ===

Drohungen sind ein Zeichen von Schwäche – das sei jenen Führungskräften, die mit Versetzung, Kündigung und "dann muss ich mir aber etwas für Dich überlegen" drohen, ins Stammbuch geschrieben.

Motivationspsychologisch handelt es sich nicht nur um eine Schwäche, sondern um Schwachsinn. Einmal gedroht und das war es mit dem Vertrauen. Es folgen Loyalitätsverlust (nicht nur gegenüber der Führungskraft, sondern gegenüber dem gesamten Unternehmen), Motivationsverlust bis hin zur inneren Kündigung und schlimmstenfalls eskalierende Konflikte. Davon hat niemand etwas.

All jenen Mitarbeiter:innen, die sich mit solchen Drohungen konfrontiert sehen, empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit der Personalvertretung. Wir können bei Gesprächen unterstützen und gemeinsam auf Lösungen hinarbeiten. [ks]

=== Personalmangel: Des Pudels Kern (Fortsetzung) ===

Unlängst veröffentlichte die Stadt Wien das Video "Sozialpädagog*innen gesucht" auf ihrer Facebook Seite. Wir begrüßen diese Initiative ausdrücklich. Es ist ein grundsätzlich gut gelungenes Werbevideo, wiewohl es einen Fokus auf Freizeitpädagogik legt und den durchaus großen administrativen Anteil vernachlässigt.

Davon abgesehen ist die Realität bspw. in chronisch überbelegten Krisenzentren nicht Schaukeln, Karten spielen und eine Gute-Nacht-Geschichte vorlesen. Sie besteht vielmehr aus ständig Zimmeraufteilungen bei neuen Aufnahmen ändern, durch Überbelegung und fehlende Rückzugsmöglichkeiten entstandene Konflikte lösen und sehr viel Dokumentation. Und trotzdem ist es ein "vielseitiger und nie langweiliger Job", wie es im Video heißt.

Daher nochmals: Den Job möchten wir dringend empfehlen. Aber die Motivationsbremse *Arbeitsbedingungen* und die zu langwierigen Abläufe im *Aufnahmeprozedere* müssen sich drastisch ändern, damit die MAG ELF wieder eine gefragte Dienstnehmerin wird. [cs]

=== Motivationsbremse 3: nicht zuständig ===

...sind wir für die Verwaltung der Kindercomputer, die in den letzten Jahren durch Notebooks für Mittelschüler:innen, als auch Notebooks für das Homeschooling erweitert wurden. Das WG-Smartphone, das im Alltag kaum mehr wegzudenken ist, benötigt Updates, fragt nach einem Backup und diversen Berechtigungen.

Die Forderung nach einer internen EDV-Anlaufstelle ist nach wie vor aufrecht. Das Heranziehen eines "Computerdoktors", der bei einem technischen Ausfall gerufen werden darf, ersetzt nicht eine dauerhafte und professionelle Betreuung und Wartung jener Geräte, die die Einrichtung von sicheren Kinderkonten, Virenschutzprogrammen, Kindersicherungen und dergleichen erfordern. [pp]

=== Motivationsbremse 4: technische Probleme ===

Schon mal einem Programmfenster dabei zugesehen, wie es sekundenlang, gefühlt in Zeitlupe, von einer Seite des Bildschirms auf die andere wandert, wo es hingeschoben werden soll? Nicht nur die seit Beginn der Pandemie steigende Überlastung der Server frustriert, auch stockende Online-Meetings über das WLAN der Einrichtung sind bei nicht entsprechender Bandbreite eine entbehrliche Erfahrung. [pp]

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... es für Sozialpädagog:innen eine Seite mit gesammelten Informationen im Intranet gibt? Von der Biografiearbeit über Konzepte, Tipps für Schoolfox bis Zivildienst ist einiges dabei.

Link → [Fachentwicklung/Beschwerdemanagement \(SP\)](#) (Intranet, Login erforderlich)

... bei Erkrankung im Erholungsurlaub, die länger als drei Kalendertage dauert, beantragt werden kann, diese nicht auf das Urlaubsausmaß anzurechnen? Das Formular (SD294a " Erkrankung während des Erholungsurlaubes; Nichtanrechnung auf das Urlaubsausmaß") hierfür findest Du im Formulare System bzw. im Intranet der MA2 (Formulare > Krankheit und Unfall)

Link → [Formulare - MA2](#) (Intranet, Login erforderlich)

... ein Dienstantritt nach einem Krankenstand, der unmittelbar bis zum Beginn des bewilligten Erholungsurlaubs andauert, nicht notwendig ist? [cs]

=== Teilzeit-Mehrstunden ===

Erfreulich: In immer mehr Regionen passiert die Aufwertung und Auszahlung von Teilzeit-Mehrstunden. Bei Fragen stehen wir Basis und Leitung weiterhin gerne beratend zur Seite :-) [cs]

=== kurz und knapp: Inflation und WG-Budget ===

Schon bisher waren die nachträgliche Inflationsanpassung des Verköstigungsgeldes und die fehlende Anpassung des Verpflegungsgeldes für Kinder und Jugendliche immer wieder Thema. Bei einer derart hohen Inflation wäre eine halbjährliche Anpassung beider Positionen notwendig und sinnvoll. [cs]

=== Altersteilzeit ===

Altersteilzeit ... ja wir können auch ... können wir auch?

*"Mit der Altersteilzeit können ältere Bedienstete ihre Arbeitszeit vor dem Pensionsantritt verringern. Einen Teil des Einkommensverlustes durch die Verringerung der Arbeitszeit gleicht die Stadt Wien als Dienstgeberin aus. Anträge auf Altersteilzeit sind ab 1. Jänner 2022 möglich. (...) Bitte beachten Sie, dass kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht. Altersteilzeit ist nur möglich, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Ob wichtige dienstliche Interessen vorliegen, entscheidet Ihre Dienststelle."*¹

Ja, sie ist da! Endlich! Sie wird gut präsentiert und ist informativ aufbereitet. Und doch herrscht viel Unklarheit. Wie sieht denn das konkret an der Dienststelle aus? Wie funktioniert dies im Detail? Es gibt so viele unterschiedliche Dienststellen, die alle verschiedene Rahmenbedingungen haben. Leider hat man sich im Vorfeld offensichtlich zu wenig Gedanken gemacht, wie die Altersteilzeit umgesetzt werden kann, welches Modell mit welchem Arbeitskonzept kompatibel ist und welche Auswirkungen die Reduktion der Arbeitszeit auf die Teams und das Arbeitsvolumen hat.

Es gibt noch keine gelebte Praxis, der (Finanzierungs-)Bedarf wird vermutlich steigen, wenn die Belastungen und die Alterspyramide der ca. 13.000 Mitarbeiter:innen der Stadt Wien, die in den nächsten Jahren rein rechnerisch die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllen², berücksichtigt werden. Wie kreativ wird unser System sein? Und wer wird diese Kann-Entscheidungen treffen?

WICHTIG: Die Anträge müssen gestellt werden! Bitte lasst euch nicht schon im Vorfeld abschrecken, weil jemand behauptet, das gehe nicht. Auch seid nicht Ihr verpflichtet eine zweite Person zu suchen, die ebenso in Altersteilzeit gehen will. Gerne sind wir als Personalvertretung bereit, hierbei Starthilfe zu leisten und Anfragen aus verschiedenen Regionen zu verknüpfen, sofern wir davon erfahren. Nur wenn wir Anträge haben, können diese bearbeitet, gezählt und evtl. Begründungen für Ablehnungen beansprucht werden. Die Umsetzung ist unklar, das Stellen des Antrages ist klar!

Es gibt verschiedene rechtliche Grundlagen für alle drei Bedienstetenformen³ und viele Fragen werden im FAQ der MA2⁴ beantwortet.

Jedenfalls wichtig zu wissen ist, dass während der Altersteilzeit Mehrdienstleistungen, Nebenbeschäftigungen, Karenzurlaube und Freijahre/Freiquartale unzulässig sind. Die Altersteilzeit wirkt sich nicht negativ auf die Pension aus. Auch der Abfertigungsanspruch bleibt auf Basis der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit gewahrt. [sp]

Links → (1) [Informationen zur Altersteilzeit - MA2](#) (Intranet, Login erforderlich)

→ (2) [KIV Magazin 03/2021](#)

→ (3) [Altersteilzeit Grundlagen - MA2](#) (Intranet, Login erforderlich)

→ (4) [Altersteilzeit FAQ - MA 2](#) (Intranet, Login erforderlich)

=== zur Erinnerung: Kontrolle bei Überstunden ===

Wie im Vorjahr gilt: Entgegen sich hartnäckig haltender anderslautender Gerüchte ist es 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]

=== 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:

Personalmangel im Bildungs- und Pflegebereich: Woran liegt's?

*Die Situation in den Berufsgruppen, die unsere Gesellschaft zusammenhalten, ist prekär und wird sich in den nächsten Jahren ohne große Veränderungen sicherlich weiter verschlechtern. Immer weniger Menschen gehen in den Bildungs- und Pflegebereich und werden zum Beispiel Elementarpädagog*innen oder Pfleger*innen. Gleichzeitig wird in den kommenden Jahren ein Großteil der Bediensteten in diesen Gruppen in Pension gehen. Das führt zu einem noch viel stärkeren Personalmangel.*

Doch das Problem liegt oftmals nicht daran, dass ...

Link/Weiterlesen → [Personalmangel im Bildungs- und Pflegebereich: Woran liegt's?](#) [KIV/UG]

Die Teuerungswelle rauscht über uns und wie weiter

Die Teuerungswelle...

...ist für viele von uns existenzbedrohend und treibt weiterhin die Armutsspirale an. Die Regierung präsentiert fragwürdige und nicht nachhaltige Entlastungsprogramme. Wir brauchen rasche Hilfe und greifende Unterstützung!

Haben wir noch vor ein paar Jahren über das Sterben des Mittelstandes geschrieben, so zeigen uns Corona, der jetzige Krieg und die unbeschreibliche Gier der Konzerne...

Link/Weiterlesen → [Die Teuerungswelle rauscht über uns und wie weiter](#) [KIV/UG]

Berufsgesetz Sozialarbeit: Nach über zwanzig Jahren hat mensch die Nase voll









*Bereits 2001 forderte der Europarat das Bereitstellen solider, rechtlicher Grundlagen für die Tätigkeit der Sozialarbeiter*innen. Der Gesetzesentwurf liegt am Tisch, wurde nach vielem Hin und Her 2015 an die damaligen Stadträt*innen übergeben. Und seit dem – NICHTS*

Die gesetzliche Absicherung der sozialen Arbeit mit einem Berufsgesetz Sozialarbeit/ Sozialpädagogik ist seit langem ein Wunsch. Ein Berufsgesetz ist vor allem deshalb wichtig, um...

Link/Weiterlesen → [Berufsgesetz Sozialarbeit - warum passiert nichts?](#) [KIV/UG]

Für deine Anliegen stehen wir Dir gerne zur Verfügung

Personalvertreter:innen und Gewerkschafter:innen der KIV/UG im DA 1/16

	<p>Alfons Vockh (0650) 331 13 23 alfons.vockh@kiv.at</p>		<p>Mag.ª Andrea Koch, MSc (0699) 191 35 426 andrea.koch@kiv.at</p>
	<p>Clemens Süss, BA (0676) 8118 / 65 349 clemens.suess@kiv.at</p>		<p>Karl Seidenschwann (0676) 8118 / 65 349 karl.seidenschwann@wien.gv.at</p>
	<p>Mag.ª (FH) Silke Proprenter (0676) 8118 / 69 543 silke.proprenter@kiv.at</p>		<p>Christian Oberlechner (0664) 514 82 02 christian.oberlechner@wien.gv.at</p>
	<p>Petra Putz (0676) 8118 / 65 349 petra.putz.ppl@wien.gv.at</p>		<p>Martina Mansouri, BA (0676) 8118 / 65 349 martina.mansouri@wien.gv.at</p>
	<p>http://www.kiv.at/spr</p>		<p>aktuell@kiv.at</p>