



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. 3/2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir kommen kaum nach, unsere Gedanken mit euch zu teilen. Vielen Dank an dieser Stelle all jenen, die mit Anliegen an uns herantreten. Die Themen betreffen meist mehrere. Daher versuchen wir das ein oder andere im KIV aktuell unterzubringen. Das führt uns gleich zum ersten Punkt:

=== Plädoyer für die Vernetzung ===

Sowohl im Austausch im gesamten Dienststellenausschuss, als auch im Austausch innerhalb unserer Fraktion bzw. dienststellenübergreifend erhalten wir viele wertvolle Eindrücke. Für das Arbeitszeitmodell im Wechseldienst lohnt bspw. ein Blick in ein Krankenhaus, um zu erfahren, wie es jenseits unseres MAG ELF Tellers gehandhabt wird.

Wie auch immer, ebenso lohnenswert sind Vernetzungen innerhalb der Region und überregional. Die Kulturen sind unterschiedlich. Beim ein oder anderen Gespräch mit Kolleg:innen winkt nicht nur die Erkenntnis: "Ich bin nicht allein", sondern auch Anregungen, wie mit herausfordernden Situationen umgegangen oder was beim nächsten Kinderteam mal ausprobiert werden kann.

In manchen Regionen wird das mehr, in anderen weniger praktiziert und unterstützt. Freilich kann jede:r mal schnell zum Telefon greifen und ein:e Kolleg:in aus einer anderen Einrichtung anrufen. Dennoch wünschen wir uns mehr zentral organisierte Vernetzungsangebote als Entlastung und Bereicherung für die Bediensteten. [cs]

=== Motivationspsychologie – Geld ist nicht alles ===

"Ein hohes Gehalt allein motiviert nicht, muss aber als so genannter Hygiene-Faktor gesehen werden. Das heißt, ohne das Gefühl, fair bezahlt zu werden, kriegen Sie die Leute nicht ans Arbeiten. Für das Engagement von größerer Bedeutung als Geld sind die immateriellen Variablen wie herausfordernde Tätigkeiten oder das unmittelbare Arbeitsumfeld."

.... und was könnte das bei uns sein? Was bringt die Kolleg:innen dazu nach einem Jahr unser System (gern) wieder zu verlassen bzw. was könnte sie veranlassen zu bleiben?

Die Fehlerkultur. Obwohl wir schon mehrfach Beiträge dazu gebracht haben, scheint sich hier wenig getan zu haben. Gerade für "Neue" gibt es eine Menge zu lernen. Bei acht Kindern in der Gruppe gibt es viel zu organisieren. Da kann schon mal etwas vergessen werden. Für acht Kinder gibt es viel zu dokumentieren und Berichte zu verfassen. Da kann auch mal etwas danebengehen. Die Arbeitsbelastung wegen, durch Krankenstände oder fehlendem Personal, anfallender Überstunden kann sehr anstrengend werden. Der Kopf kann dann in der Freizeit nicht immer gut genug gelüftet werden und der Druck in der Dienstzeit steigt an.

Was sicherlich nicht immer hilfreich ist, ist lange Kommunikation über Whatsapp-Gruppen. Denn dies wird auch in der dienstfreien Zeit gelesen. Und wenn es nicht gelesen wird, so leuchtet zumindest das Icon und es schwirren die Gedanken.

Kommunikation ist wichtig. Gerade, wenn ein Team sich durch die Aufnahme von Personal neu formieren muss. Hier wurden durch die Wegnahme der direkten täglichen Übergabe in den Kinderregionen vor 20 Jahren auch viele Kommunikationsräume gecancelt. Da wird oft argumentiert, dass es sich um viele gesparte Stunden handelt, die am Nachmittag den Kindern zu gute kommen.

Diese Kommunikationsfenster, wohlgemerkt wurde damals eine ganze Stunde für die Übergabe aufgewendet, sind auch noch an den Wochenenden gekürzt worden. Möglichkeiten zum Austausch, Möglichkeiten sich besser kennen zu lernen, Möglichkeiten eine Fehlerkultur aufzubauen bzw. wenn sie vorhanden ist, diese anzuwenden, fehlen daher häufig. Dabei würden möglicherweise weniger Missverständnisse aufkommen. Kollegin A hat gesagt, das soll gekauft werden. Fünf Tage später regt sich Kollege B auf, dass der Einkauf im Dienstzimmer herumsteht, eh wenig Geld zur Verfügung steht und das Teil eigentlich unnötig ist. Tja, wie wird es neuen Mitarbeiter:innen mit solch einer Situation gehen?

Ein Raum zur Aussprache: die Supervision! Aber kann und wird dieser Raum wirklich für solche Aussprachen genutzt oder wird versucht, diese Teamquerelen mit Stellvertreterdiskussionen zu füllen um sich trotzdem als produktiv zu erleben?

Und nicht zu vergessen die Teamfindung. Wann kann sie durchgeführt werden? Wo wird sie noch hineingequetscht? Wann kann jemand gefunden werden, der sie zum gewünschten Zeitpunkt leitet? Ha, endlich ein Datum, endlich eine Person für die Durchführung, endlich einen Raum gesucht und gefunden. Aber ... der:die Kolleg:in hat inzwischen gekündigt. Mein Tipp: den Termin gleich stehen lassen und hoffen, dass die Neuaufnahme schnell geht und dann als bald als möglich ein wichtiger Kommunikationsraum vorhanden ist. [ak]

Quelle → BUCHHORN, Eva: "Geld allein macht nicht glücklich" unter <https://www.manager-magazin.de/>

Links → [Geld allein... \(manager-magazin.de\)](#) (abgefragt am 26. 11. 2022)

→ [Mehr Geld führt nicht ... \(manager-magazin.de\)](#) (abgefragt am 26. 11. 2022)

=== von Wirtschaftshelfer:innen und Reinigungsfirmen ===

Einleitend sei nochmals in Erinnerung gerufen, dass bei längeren Krankenständen der Wirtschaftshelfer:innen über die Verwaltung eine Reinigungsfirma zur Unterstützung angefordert werden kann. Sollte schon zu Beginn des Krankenstands klar sein, dass dieser länger dauert (schwere Erkrankung, Operation usw.), dann ist das auch sofort möglich. Es gibt keine Vorgaben zu einer Mindest-Wartezeit, wie gerüchteweise kursieren dürfte. Die zuständige Firma muss allerdings eine Person dafür einstellen oder den Dienstplan anpassen, was zu einer geringen Verzögerung führen kann.

Nun zur Problematik: Die Reinigungskraft kommt je nach WG-Größe zweimal pro Woche für etwa 3-4 Stunden. Runden wir mal großzügig auf 10 Wochenstunden auf. Es bleibt immer noch die Arbeit, die in den 30 übrigen Wochenstunden erledigt werden würde. Auf eine 5-Tage-Woche gerechnet ergibt das 6 Stunden pro Wochentag.

Würden die Sozialpädagog:innen das tatsächlich abdecken müssen, dürften sie bspw. statt um 9 Uhr erst um 15 Uhr aus dem Nachtdienst gehen. Unausgesprochen erwartet wird jedoch vielmehr, dass die Arbeit in der normalen Dienstzeit einfließt. Die Frage ist, welche anderen Aufgaben können dann nicht mehr erledigt werden, weil Wäsche gewaschen, der tägliche Einkauf erledigt und nach einer Weile auch mal wieder der Kühlschrank geputzt werden muss? Telefonate, Sozialpädagogische Berichte, ein vertrauliches Gespräch zu einer aktuellen Krise oder doch die Lernhilfe? Was macht man mit den gelangweilten Kindern? Medienpädagogik ade und einfach vor die Glotze setzen? "Wii Sports" und "Just Dance" statt Parkbesuch, damit sie sich wenigstens ein bisschen bewegen?

Die Idee, eine Reinigungsfirma könnte über mehrere Monate hinweg als Unterstützung ausreichen, ist nicht nur fernab der beruflichen Realität einer sozialpädagogischen Einrichtung, sie impliziert meiner Ansicht nach auch eine Unterschätzung des Arbeitsfelds der Wirtschaftshelfer:innen. Neben der täglichen Grundreinigung (Saugen, Bäder, WC, usw.) und der Wäsche bedarf es vieler über das

Jahr verteilter anderer Tätigkeiten (intensive Reinigung der Kästen oder Spielsachen, Vorhänge waschen, usw.). Oftmals übernehmen diese noch Wegbegleitungen oder kochen. All das begründet, warum dieser Job zurecht mit 40 Wochenstunden dotiert und eine bessere Lösung für langfristige Vertretungen indiziert ist! [cs]

=== Verpflegsgeld ===

Höchst erfreulich fanden wir die Mailnachricht zur Einmalzahlung als Teuerungsausgleich. Dennoch möchten wir darauf hinweisen, dass das Verpflegsgeld seit vielen Jahren ungeachtet jeglicher Inflationsrate unverändert geblieben ist. Davon sind Schulsportwochen und Geburtstagsgeschenke ebenso zu bezahlen wie Füllfedern und Waschmittel. Die Mitarbeiter:innen müssen die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung erhalten. Daher bleibt unsere Forderung nach einer automatischen Valorisierung des Verpflegsgelds analog der Regelung beim Verköstigungsgeld aufrecht. [pp]

=== Veränderungen – Tagträume (Teil 7) ===

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

"Die zur Zeit der Jahrtausendwende im Zusammenhang mit der neuen Steuerung gewollte Effekt der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit sowie die von der EU zunächst abgeschaffte Anerkennung gemeinnütziger Trägerschaft auch der Jugendhilfe führten schließlich zu einer erheblichen gesamtgesellschaftlichen Kostensteigerung. Als deren Auswirkungen nicht nur deutlich wurden, sondern auch für große Empörung sorgten, kam es aufgrund des öffentlichen Drucks auch hier zu einem Paradigmenwechsel. Der vielfach beklagte Konkurrenzkampf zwischen den verschiedenen Anbietern von Jugendhilfemaßnahmen ist inzwischen durch einen von Kooperation und Solidarität getragenen Fachdiskurs ersetzt.

Gemeinsam und mit Fokus auf die Durchsetzung von Qualität in den Hilfen sind sowohl gemeinnützige als auch freigewerbliche Träger auf Augenhöhe mit den jeweiligen Kostenträgern. Kostensatz- und Mengenverhandlungen sind nicht mehr geprägt von den früher üblichen fiskalischen Gegebenheiten einer Kommune, sondern richten sich aus an den inzwischen verbindlichen tariflichen Vorgaben zur Honorierung der MitarbeiterInnen, an gemeinsam beschlossenen Qualitätsstandards, an Kompetenz und Fachlichkeit der Hilfen u. Ä. m. Die Kommunen haben aufgrund eines einvernehmlichen zwischen Kommunen, Ländern und Bund vereinbarten Schlüssels der Vergabe von Jugendhilfemitteln entsprechende finanzielle Gestaltungsmöglichkeiten. Es wird kein Bundesgesetz mehr verabschiedet, in dem nicht der Bund auch die daraus folgenden Kosten in den Kommunen übernimmt."

Quelle → CONEN, Marie-Luise: Von Tagträumen und Realität. Jugendhilfe im Jahre 2038. In: Systeme 2018, Jg. 32 (2), S 182.

Link → [Von Tagträumen und Realitäten](#)

=== ... und Österreich scheint noch lange nicht dort zu sein! ===

Dies belegt folgende Ausführung: [sp]

"Generell ist zu sagen, dass die operative Bundesländerzuständigkeit zu sehr unterschiedlichen Angebotsstrukturen geführt hat, zu denen es kaum Vergleiche gibt. Mit der 'Veränderung' 2018, also der de facto Schrumpfung und Einfrierung des Bundesgesetzes zur Kinder- und Jugendhilfe, wurde diese Realität noch verschärft, wie auch im Positionspapier kritisch hervorgehoben wird:

'Die Verankerung wichtiger Teile des Bundes-KJHG-2013 (z.B. Statistik, Konsultationsmechanismus der Länder) in der Vereinbarung gemäß Artikel 15aB-VG (2018) über die

Kinder- und Jugendhilfe sind aus fachlicher Sicht als unzureichend einzustufen. Die Vereinbarung beinhaltet keine Sanktionsmöglichkeit für Länder bei Nichteinhaltung des Bundes-KJHG. Die erforderliche Einstimmigkeit aller Landesregierungen zur Verankerung zukünftiger bundeseinheitlicher Qualitätsstandards erschwert somit die Weiterentwicklung erheblich. Die AG 'Kindheit und Jugend' der ogsa verortet somit einen sozial- und demokratiepolitischen Rückschritt durch die 'Verlängerung der Kinder- und Jugendhilfe in Österreich'. Ein einzelnes Bundesland kann durch sein Veto zukünftig verbesserte bundeseinheitliche Standards blockieren.'

*Die Akteur*innen der KJH sind also in neun verschiedene Subsysteme aufgeteilt, mit jeweils zumindest teilweise unterschiedlich ausgeformten Realitäten der (gleichen) Themen und Diskurse."*

Quelle → HÖLLMÜLLER, Hubert: Das Kinder- und Jugendhilfesystem in Österreich –Innovation im System oder Innovation des Systems? In: soziales_kapital, No. 26, Jg. 2022, S 344.

Link → [Das Kinder- und Jugendhilfesystem in Österreich \(soziales-kapital.at\)](https://www.soziales-kapital.at/beitrag/2022/07/das-kinder-und-jugendhilfesystem-in-oesterreich)

=== integratives BeWo und Care-leaver ===

Unserer Erfahrung nach ist es seit Jahren gängige Praxis in allen Regionen, bei freien Kapazitäten im Bereich der Jugend-WGs und des Betreuten Wohnens Jugendliche aus Kinder-WGs dorthin zu übersiedeln. Ökonomisch ergibt das durchaus Sinn.

Pädagogisch bedarf es einer genauen Betrachtung des Einzelfalls. Von Zeit zu Zeit sollte diese Möglichkeit angesprochen und eventuell veränderte Bedürfnisse bewertet werden. Sofern Jugendliche schon viele Jahre gut integriert sind, sich wohl fühlen und bei "ihren" Betreuer:innen bleiben möchten, würde ein Umzug in ein neues System die Fallentwicklung auf der Zielgeraden jedoch eher gefährden. Das ist somit auch ökonomisch fragwürdig.

In diesem Zusammenhang möchten wir noch auf die Vorteile für die Wohngemeinschaft hinweisen: Langjährig in der WG lebende Jugendliche bekommen die Möglichkeit, geschwisterartige Verantwortung zu übernehmen und entsprechende Sozialkompetenzen zu entwickeln. Sie sind Beispiel für die positive Identifikation mit dem Lebensraum WG und somit auch Teil einer Kultur, die als solche selbst pädagogisch wirksam ist. Überdies können sie bspw. vermitteln, dass Gespräche mit den Sozialpädagog:innen oder eine Therapie etwas Empfehlenswertes sind. Das sind alles wertvolle Ressourcen, die wir in der angespannten Personalsituation gut brauchen können!

Bereits vor vielen Jahren regte die KIV/UG zur Umsetzung eines "integrativen BeWo" an. Dabei würden die Jugendlichen in eine nahegelegene Wohnung ausziehen, aber im Bezugssystem der WG angedockt bleiben – selbstverständlich einhergehend mit einer personellen Aufstockung oder dergleichen.

Hinsichtlich des Care-Leaver-Konzepts gibt es mittlerweile sehr erfreuliche Bemühungen, dieses Programm nicht nur auszulagern, sondern auch intern einen Weg zu finden. Ob die vorgesehene be-soldungsrechtliche Abgeltung ausreichend Anreize für Bedienstete der MAG ELF bietet wird sich zeigen.

Abschließend sei festgehalten: Jugendliche, die das möchten *und* bei denen es pädagogisch sinnvoll ist, sollten so lange wie möglich in ihrem Bezugssystem bleiben können. Das – und hier spannt sich der Bogen zur Personalvertretungs- und Gewerkschaftsebene – fördert auch die Motivation der Mitarbeiter:innen. [cs]

=== Auszahlung Mehrstunden ===

Die Mehrstunden der Vollzeitkräfte im Wechseldienst wurden mit Stand Ende August im Oktober ausbezahlt. Auf zwei Dinge möchten wir explizit hinweisen: Erstens sollte der Sockel nicht ausbezahlt worden sein. Zweitens müssen die ausgezahlten Stunden jedenfalls für die Jahreshöchst-arbeitszeit (max. 156 Plusstunden) weiter berücksichtigt werden. [cs]

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

Wenn die Tochter des Cousins dritten Grades einer Freundin einen Studienkollegen hat, der in der Nähe der eigenen Wohngemeinschaft wohnt, von Montag bis Freitag jeweils morgens und mittags je eine Stunde Zeit hat und sich ein paar Euro dazuverdienen möchte, dann kann die Wegbegleitung eines WG-Kindes zur Schule abgedeckt werden.

Wenn man wochentags früher in den Dienst kommt oder später aus dem Dienst geht, kein krankes Kind in der WG ist, das Telefon nicht ununterbrochen läutet und genau zu diesem idealen Zeitpunkt die:der Lehrer:in / Therapeut:in / Leitung der Einrichtung zufällig erreichbar ist, dann kann auch mal ein ungestörtes Telefonat mit konstruktiven Ergebnissen geführt werden.

Wenn ausreichend Personal vorhanden ist, das obendrein noch nicht energetisch ausgebrannt ist, vielleicht mal ein Zivildienstler oder ein:e Praktikant:in vorbeischaut und die Wirtschaftshelferin im Haushalt unterstützen kann, dann kann gewährleistet werden, dass alle Kinder und Jugendlichen hinreichend Zuwendung erhalten und nicht als eines von acht untergehen. [cs]

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... Du eine:n Personalvertreter:in zum Mitarbeiter:innen-Beurteilungsgespräch mitnehmen kannst? Sollte es schon zu mehreren unterschiedlichen Annahmen über die geleistete Arbeit gekommen sein, so könnte dies eine Möglichkeit darstellen, hier nochmals eine neutrale Person als Unterstützung und zur Moderation von Konflikten teilhaben zu lassen.

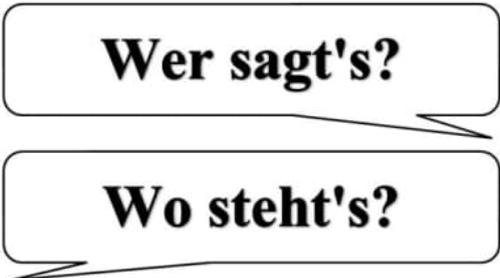
Sollte es aufgrund von unterschiedlichen Auffassungen des Arbeitsalltages zu einer Niederschrift kommen, so empfehlen wir Dir auch in dieser Situation, eine Person zur Unterstützung mitzunehmen.

... Du diverse Protokolle, die bei solchen oder anderen Gesprächen gemacht werden, *nicht* unterschreiben musst? Du hast auch die Möglichkeit bspw. eine Niederschrift mit einem ausdrücklichen Vermerk in der Art: "Ich nehme das Protokoll zur Kenntnis, ohne das Protokollierte inhaltlich in seiner Richtigkeit zu bestätigen", zu unterzeichnen. [ak]

=== 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..."? 

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:

Fachkräftemangel in der Pflege – und keine Entspannung in Sicht!

*Der Gesundheitssektor ist vom Fachkräftemangel in doppelter Hinsicht betroffen. Bei einem steigenden Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung aufgrund der demographischen Entwicklung weltweit – so auch in Österreich, ist die Gesundheitsbranche mit einer gleichzeitigen Abnahme von qualifizierten Mitarbeiter*innen konfrontiert. Österreich steht mit diesem Problem nicht alleine da. Um zukünftig eine qualitativ hochwertige Versorgung...*

Link/Weiterlesen → [Fachkräftemangel in der Pflege](#) [KIV/UG]

Arbeiten, um zu leben und nicht umgekehrt – „Weniger ist mehr“!

Österreich durchläuft einen Wertewandel. Während früher für Viele Arbeit an erster Stelle stand, ist das vor allem für die junge Generation Z nicht mehr so. Vor allem für 20- bis 25-Jährige stehen Freizeit, Freunde und Freundinnen und Familie ganz oben. Geht es um den Job, dann...

Link/Weiterlesen → [Arbeiten, um zu leben](#) [KIV/UG]

Was die Arbeit mit Menschen stressig macht

Immer freundlich sein, auf die Bedürfnisse des Anderen eingehen, ständig in Kontakt: Wer mit Menschen arbeitet, braucht Geduld und Einfühlungsvermögen – egal ob im Krankenhaus, in der Pflege, im Kindergarten oder in einem anderen Bereich.

Insgesamt sind Menschen, die direkt...

Link/Weiterlesen → [Was die Arbeit mit Menschen stressig macht](#) [KIV/UG]

Für deine Anliegen stehen wir Dir gerne zur Verfügung

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

	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
	Petra Putz (0676) 8118 / 65 349 petra.putz.ppl@wien.gv.at		Martina Mansouri, BA (0676) 8118 / 65 349 martina.mansouri@wien.gv.at

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

aktuell@kiv.at