

DAS MAGAZIN DER KONSEQUENTEN INTERESSENVERTRETUNG

MITEINANDER FÜREINANDER







INHALTSVERZEICHNIS

4 Wer für Gleichberechtigung ist, ist Feminist*in



14 Heimaufenthaltsgesetz versus Aufsichtspflicht



Meinungsfreiheit als Bedrohung der Demokratie?



18 Viertagewoche: Gesünder und genauso produktiv



12 Bildung, Pflege, Sozialbereich: Ältere an der Belastungsgrenze



SOGAR



Die patriarchalen Strukturen, in denen wir leben, werden wir leider nicht von heute auf morgen los.

WER FÜR GLEICHBERECHTIGUNG IST, IST FEMINIST*IN

Seit Jahrhunderten kämpfen Feminist*innen gegen sexistische Diskriminierung – und haben schon eine ganze Menge erreicht. Trotzdem sind wir auch 2023 von echter Gleichberechtigung noch weit entfernt. Tatsächlich erscheint die Gleichberechtigung in weiter Ferne, wenn man sich die Gender Pay Gap oder den Gender Data Gap anschaut.

Viele Menschen, die Feminismus grundsätzlich gut finden und für Gleichberechtigung sind, haben trotzdem noch ein Problem damit, sich als Feminist*in zu bezeichnen.

Ein Grund dafür, dass sich so wenige Menschen als Feminist*innen bezeichnen, sind sicherlich Stereotype und Vorurteile. In einigen Kreisen hält sich noch heute die absurde Vorstellung, Feministinnen seien verbitterte Männerhasserinnen, hässlich und ungepflegt, die nur einen richtigen Mann bräuchten, der sie aus ihrer (sexuellen) Frustration herausholt.

Feminismus im Alltag: Was wir tun können

Wir alle können unseren Beitrag dazu leisten, die Welt zu einem gleichberechtigteren Ort zu machen. Das heißt aber nicht, dass wir die Verantwortung für die patriarchalen Strukturen tragen, in denen wir leben. Das heißt nicht, dass wir Arbeit leisten



oder etwas sagen müssen, um diese aufzubrechen und ansonsten "selbst schuld" sind. Das Problem sind gesellschaftliche, politische und institutionelle Strukturen, die Menschen diskriminieren.

Trotzdem haben wir die Möglichkeit, einige Dinge in unserem eigenen Alltag zu überdenken und zu hinterfragen, um diesem System den Kampf anzusagen und selbst keine unbewussten Diskriminierungen zu reproduzieren. So können wir selbstbestimmter leben und auch anderen Frauen gegenüber besser sein.

Die patriarchalen Strukturen, in denen wir leben, werden wir leider nicht von heute auf morgen los. Aber wir können alle versuchen, sie ein wenig weiter aufzubrechen und laut zu sein.



Wir können alle versuchen, die Strukturen ein wenig weiter aufzubrechen und laut zu sein.

Eine eigene Meinung bilden und diese vertreten

Die eigene und freie Meinung ist eines der wertvollsten Güter, die wir haben, in einer Demokratie. Versuche, dir zu relevanten Themen eine eigene Meinung zu bilden und diese immer wieder zu hinterfragen. Beziehe dabei verschiedene Standpunkte mit ein und schrecke nicht davor zurück, auch das Gespräch mit Menschen zu suchen, die ganz anders denken als du.

8. März - Internationaler Frauentag

2023 lautet das Thema der Vereinten Nationen zum Internationalen Frauentag (auf Englisch "International Womens Day") "Each for Equal". Ins Deutsche übersetzt bedeutet das "Jede*r für Gleichberechtigung".

Andere Frauen unterstützen und solidarisch sein

Rivalitäten und Missgunst unter Frauen behindern, gerade in einer von männlichen Machtstrukturen geprägten (Arbeits-)welt. Viel zielführender ist ein solidarisches und motivierendes Miteinander. Lasst uns anderen Frauen den Rücken stärken, ihre Ideen sichtbar machen und zusammen zeigen, was wir draufhaben.

Feminismus breiter denken

Gehe auf deinem Weg zu mehr Gleichberechtigung nicht nur von dir selbst aus. Menschen haben mit verschiedenen Formen von Diskriminierung zu kämpfen und es ist wichtig, dass wir diese mitdenken und möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, beispielsweise von Schwarzen, behinderten und queeren Frauen sowie Inter*- und Trans*Personen, berücksichtigen.



Wut zulassen und zeigen

Mädchen werden von klein auf so erzogen, dass sie nett, ruhig und bescheiden sein und nicht widersprechen sollen. Frauen gelten schon als "angry women", als keifende Weiber, wenn sie Probleme nur ansprechen. Offen Kritik zu üben macht Frauen zu Meckerziegen und Männer zu guten Managern. Wenn wir unseren Ärger für uns behalten, dann halten wir uns selbst zurück. Deshalb: Wut rauslassen und nicht unterdrücken, sie gehört zu dir und darf ausgelebt werden.

Mutig sein

"Einer Frau steht Mut immer gut" – ein toller Satz, den jede Frau beherzigen sollte. Mutig sein bedeutet, Grenzen zu überwinden – aber auch welche zu setzen, laut zu sein, die eigene Stimme zu benutzen. Deine Komfortzone auch mal zu verlassen, lässt dich wachsen und macht dich stärker.

Die eigene Sozialisierung hinterfragen

Wir alle werden in eine Gesellschaft hinein erzogen und nehmen dabei gewisse Dinge als gegeben hin. "Das macht man so" oder "Das gehört sich nicht" hören wir als Kinder häufig. Jetzt, wo du deine eigenen Entscheidungen treffen kannst, ist die beste Zeit, um dich zu fragen: Aber wieso denn eigentlich (nicht)? Es ist nicht einfach, gesellschaftliche Strukturen zu erkennen und noch schwieriger, sie zu durchbrechen, aber in den allermeisten Fällen lohnt es sich, wenn du dich fragst: Was würde ich eigentlich gern tun, wenn niemand mich dafür verurteilen würde?

Einer Frau steht Mut immer gut.

Eigene Entscheidungen treffen

Bin ich gut in dem, was ich tue? Sollte ich kündigen? Sieht diese Hose nicht komisch an mir aus? Häufig verlassen wir uns bei Fragen, die uns selbst betreffen, viel zu sehr auf das Urteil von anderen. Natürlich kannst du um Rat fragen, aber die finalen Entscheidungen solltest du nicht andere für dich treffen lassen.

Mehr Bücher von Frauen lesen

Lesen hilft, verschiedenste Areale in unserem Gehirn zu aktivieren, wie etwa visuelle und motorische Areale, Sprachareale oder Areale unserer Emotionen. Wenn du mehr Bücher von Frauen liest, tust du dir selbst und der Gleichberechtigung etwas Gutes. Denn Autorinnen sind in der Literatur immer noch unterrepräsentiert.



Wenn wir unseren Ärger für uns behalten, dann halten wir uns selbst zurück.







Allein unterwegs sein

Ob ins Café, Restaurant oder Kino – häufig sind wir bei solchen Unternehmungen mindestens zu zweit unterwegs. Die Hemmschwelle, allein auszugehen, ist hoch, dabei hat es einige Vorteile, allein unterwegs zu sein. Es ist befreiend und stärkt dein Selbstbewusstsein.

Tolerant und offen bleiben!

Man sollte sich nie zu sehr in den eigenen Meinungen einrichten. Es ist wichtig, immer ein Auge auf die andere Perspektive zu werfen und sich auch gegenteilige Meinungen anhören. Nutze alle Mög-



lichkeiten, dazu zu lernen, informiere dich und bleibe neugierig, trage deine Meinung nach außen, aber versuche, auch andere Sichtweisen zu akzeptieren und nachzuvollziehen. Das gilt nicht für Sexismus, Rassismus und Co. – denn das sind keine Meinungen.

Wir dürfen euch einige Bücher ans Herz legen

Alle Bücher hier sind von großartigen Frauen, die etwas für die Gleichberechtigung tun, die den Mund aufmachen und sich nicht von Männern die Welt erklären lassen – sondern sie selbst entdecken und mitbestimmen wollen.

- Margarete Stokowski: "Die letzten Tage des Patriarchats"
 - In ihrem neuen Buch finden sich ihre Essays, Kolumnen und Artikel aus den letzten sieben Jahren zu Themen wie #metoo-Debatte, Rechtspopulismus, Gender-Studies, Pornos und Unisex-Toiletten. Auf eine humorvolle Art und Weise machen Stokowskis Worte Mut und zeigen, dass wir uns auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft befinden, dass es aber noch Einiges zu tun gibt.
- Jessica Bennett: "Feminist Fight Club. Wie sich Frauen am Arbeitsplatz erfolgreich durchboxen."

 Sexismus am Arbeitsplatz ist sehr stark verbreitet. Das Buch beinhaltet einen Leitfaden für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen (Stichwort Gender Pay Gap, laut dem Frauen immer noch 21 % weniger verdienen als Männer), eine Auflistung der Fallen, in die Frauen tappen können (z. B. entschuldigen sich Frauen zu oft) und eine Liste der männlichen Feinde, die im Büro vorkommen und was man gegen sie tun kann.

Wenn du mehr Bücher von Frauen liest, tust du dir selbst und der Gleichberechtigung etwas Gutes.

Rebecca Solnit: "Wenn Männer mir die Welt erklären"

Der amerikanischen Aktivistin und Feministin Rebecca Solnit ist es zu verdanken, dass der Begriff "Mansplaining" (Männer geben oft mit ihrem Wissen an und denken, dass die Frauen vor ihnen sowieso keine Ahnung haben) bekannt wurde. In den sieben Essays des Buchs geht es um männliche Arroganz und wie sehr diese die Kommunikation zwischen Männern und Frauen erschwert. Es geht aber auch um Gewalt gegen Frauen und die Kernfamilie als Institution.

Frauen sichtbar machen

Frauen sichtbar zu machen, muss uns allen ein zentrales Anliegen sein. Deshalb soll künftig einmal im Jahr jede Magistratsabteilung, bzw. jedes Krankenhaus des Gesundheitsverbundes und jede große Betriebseinheit der Stadt für ein Monat die "Wanderausstellung" Pionierinnengalerie nützen. Verbunden damit haben verbindlich 4 Fortbildungsstunden zum Thema "Feminismus im Alltag – Gleichberechtigung in der Stadt Wien" von allen Mitarbeiter*innen absolviert zu werden.

Pionierinnengalerie "Wien. Stadt der großen Töchter"

Die Galerie macht 26 Frauen in ihrem vielfältigen Schaffen in und für Wien sichtbar. Die ausgestellten Porträts stehen inhaltlich für unterschiedliche Bereiche, in denen sich diese und viele andere Frauen engagierten. Der rote Faden, der das Engagement dieser Frauen verbindet, ist das Ziel einer Gleichberechtigung von Frauen und Männern in einer gerechten Gesellschaft.

Außergewöhnliche Frauen und ihr Schaffen

Jede der porträtierten Frauen steht mit ihrer Biografie für ihr jeweiliges außergewöhnliches Wirken, soziales oder politisches Engagement und ihren Mut. Fast alle haben gemeinsam, dass sie sich als Frauen erst ihren Platz und ihre Rechte erkämpfen mussten und sie als Frau nicht die gleichen Möglichkeiten hatten wie ihre männlichen Mitstreiter und Weggefährten.

Jede der Frauen steht auch für eine Vielzahl anderer Frauen als Vor- und Mitkämpferinnen. Die Ausstellung stellt Verbindungen zu Frauen von heute her, die diese Kämpfe – wenn auch unter anderen Voraussetzungen – fortsetzen.

Porträtiert werden nach Geburtsjahr: Bertha von Suttner, Gabriele Possanner von Ehrenthal, Adelheid Popp, Eugenie Schwarzwald, Stephanie Endres, Käthe Leichter, Trude Fleischmann, Margarete Schütte-Lihotzky, Marie Jahoda, Gerda Lerner, Irma Schwager, Ceija Stojka, Johanna Dohnal, Helga Pankratz, Ella Lingens, Olga Ehrenhaft, Marianne Beth, Karoline Perin-Gradenstein, Barbara Prammer, Ella Briggs, Christine Nöstlinger, Sabine Oberhauser, Yella Hertzka und Elisabeth T. Spira.





MEINUNGSFREIHEIT ALS BEDROHUNG DER DEMOKRATIE?

In unserem Land wurde mit 21. Dezember 1867 im Staatsgrundgesetz die Meinungsfreiheit (genauer Meinungsäußerungsfreiheit) verankert. Sie ist bis heute ein zentraler Bestandteil des österreichischen Verfassungsrechts und damit auch eine Grundlage der Republik Österreich. Gemeinsam mit anderen Gesetzen, wie der Europäischen Menschenrechtskonvention von 1950, garantiert es die Grund- und Menschenrechte in Österreich. Es gehört weltweit zu den ältesten Gesetzen dieser Art, die nach wie vor in Geltung stehen.

Abgesehen davon, dass es in den letzten rund 150 Jahren auch dunkle Zeiten gab, in denen es mit den Menschenrechten nicht gut bestellt war, gibt es auch allgemein anerkannte Gründe für Einschränkungen der Meinungsfreiheit. Das betrifft im Wesentlichen Gründe, die im Strafrecht verankert sind, wie beispielsweise Gewaltaufrufe, Verhetzung, Beschimpfungen, Wiederbetätigung und Ähnliches mehr.

Abgesehen von den vorgenannten absoluten "No-Gos" ist es gefühlt in den letzten Jahren zu einer In den letzten
Jahren ist es gefühlt
zu einer Einengung der
"zulässigen",
öffentlichen Debattenräume gekommen.

Einengung der als zulässig erachteten, öffentlichen Debattenräume gekommen. Egal ob Flüchtlingsdiskussion, Corona, Impfpflicht oder Ukrainekrieg, oft genügte ein "falsches" Schlüsselwort und der oder die Sprecher*in wurde, ohne auf den Inhalt der Mitteilung einzugehen, als Person angegriffen und damit die Äußerung als defizitär hingestellt.

Wortschöpfungen wie "Schwurbler", "Aluhutträger", "Verschwörungstheoretiker", "Putinversteher", "Pandemiebefürworter", die vorher unbekannt waren oder so gut wie nie verwendet wurden, werden benutzt, um das Gegenüber als nicht ernst zu nehmend abzustempeln. Dergestalt mit einem Etikett versehen, erübrigt sich dann auch gleich die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Argumenten.

Noam Chomsky: "Goebbels war für die freie Meinungsäußerung von Ansichten, die er mochte. Das war Stalin auch. Wenn Sie wirklich für die Meinungsfreiheit sind, dann sind Sie für die Meinungsfreiheit von genau den Ansichten, die Sie verachten. Andernfalls sind Sie nicht für die Meinungsfreiheit."

Meinungen werden auch allzu oft als Fakten dargestellt und es erwächst der Eindruck, es geht nicht um Wahrheitsfindung, sondern um's rhetorische Durchsetzen einer Agenda, die sich der oder die Sprecher*in so dringend wünscht. Auch scheinbar feststehende Fakten haben sich mit der Zeit als gar nicht so "faktisch" herausgestellt. Selbst das Nobelpreis-Komitee hat sich schon geirrt und den Medizin-Nobelpreis für Erkenntnisse verliehen, die sich Jahre später als unhaltbare Annahmen herausstellten.

Es ist für die Wahrheitsfindung wenig hilfreich, andere Meinungen abzuwerten, zu marginalisieren oder den oder die Sender*in der Botschaft persönlich anzugreifen. Oder Personen und unerwünschte Meinungen zu "canceln". Noam Chomsky – in den 90er Jahren meistzitierter Autor der Welt, Linguistik-Professor und überzeugter Pazifist – hat zu Beginn des Ukraine Krieges das Canceln russischer Informationsportale kritisiert. Nicht weil er geglaubt hat, dass die Russen im Recht wären oder die Wahrheit verbreiten. Seiner Meinung nach ist die freie Informationsbeschaffung zur Meinungsbildung in einer demokratischen Gesellschaft unerlässlich. Dass in einem Krieg alle Beteiligten es mit der Wahrheit nicht so ernst nehmen, hat schon Karl Krauss in "Die letzten Tage der Menschheit" wortgewaltig beschrieben.

Seit 2020 ist von staatlicher und privater Seite ein vermehrtes Behindern von unerwünschten – teils sicher auch haarsträubenden – Ansichten erfolgt. Öffentlich "geadelte" Expert*innen und Faktenchecker*innen bestimmen, was im zulässig erachteten Meinungsspektrum liegt und was außerhalb liegende "Verschwörungstheorie" ist. Die Politik sucht sich die entsprechenden Expert*innen und zensiert abweichende Ansichten. Social Media Konzerne (Facebook, Twitter, Youtube, Google...) löschen für unzulässig gehaltene Inhalte oder verstecken Suchergebnisse im Internet-nirgendwo. Das passiert natürlich nur zu unserem Schutz, damit wir keinen Fehlinformationen aufsitzen und falsche Entscheidungen treffen.

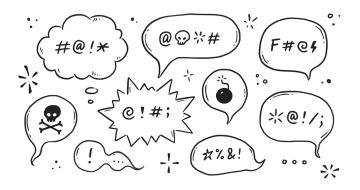
Genau jene Haltung, das Vorenthalten von Informationen, die Einschränkung des zulässigen

Meinungsspektrums und das Verunglimpfen von Menschen, die Unpopuläres aussprechen, ist die wahre Gefahr für unsere liberale Gesellschaft, unsere Demokratie. Das Vergeben von Qualitätssiegeln für Informationen, das Faktencheckerunwesen und das Sperren von Informationskanälen degradiert das "Wahlvolk" einer Demokratie zum kindlichen Gegenüber, dem man nicht nur die Denkrichtung vorgibt, sondern auch die Inhalte, die auf keinen Fall gedacht und gesagt werden dürfen. Die überwunden geglaubte, paternalistische Haltung ist der größtmögliche Schaden für eine demokratische Gesellschaft.

Vielmehr sollte das kritische Denken gewürdigt, geschützt und unseren Kleinsten schon nähergebracht werden. Kritisches Denken erfordert seinem Wesen nach das Abwägen und Vergleichen gegensätzlicher Ansichten. Als Gesellschaft täten wir gut daran, für den freien Austausch von Ideen zu kämpfen und uns keinesfalls die Denkverbote und Informationsbeschränkungen irgendeiner Autorität gefallen zu lassen.

Was kann jede und jeder Einzelne dazu beitragen, dass sich einer Besachwaltung gleichendes, "betreutes Denken" nicht durchsetzt?

Die wahre Gefahr für die Demokratie ist das Behindern von "unerwünschten" Ansichten.



Sich umfassend informieren und bewusst nach Informationen suchen, die Sachverhalte von mehreren Seiten beleuchten. Das Gegenüber ausreden lassen, den Gedankengang prüfen und nicht reflektorisch ablehnen, nur weil er nicht mit den bisherigen Erfahrungen übereinstimmt. Abweichende Meinungen auch mal stehen lassen können. Und sich niemals vorschreiben lassen, welche Informationskanäle benutzt werden dürfen.

Diese Ansätze wären ein guter Anfang und sollten eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein.

Es ist für die Wahrheitsfindung wenig hilfreich, andere Meinungen abzuwerten und zu marginalisieren.





ÄLTERE AN DER BELASTUNGSGRENZE

Diensterfahrene Mitarbeiter*innen im Bildungs-, Pflege- und Sozialbereich am Limit der Belastungsgrenze

Immer freundlich sein, auf die Bedürfnisse der anderen eingehen, ständig in Kontakt: Wer mit Menschen arbeitet, braucht Geduld und Einfühlungsvermögen – besonders in Bereichen, in welchen mit und am Menschen gearbeitet wird.

Ein besonderes Augenmerk soll nun einmal den Kindergartenassistentinnen geschenkt werden – und zwar jenen, die schon seit Jahrzehnten täglich ihr Bestes für die Kinder, aber auch für die Dienstgeberin geben.

Kindergartenassistent*innen sind in der MA 10 zur größten Personalressource geworden. Menschen, die oftmals selbst das Bildungssystem nicht gut nützen konnten, oder in ihrem Beruf nicht mehr arbeiten können, verschlägt es ganz oft in den Bildungsbereich als Assistenzkräfte.

Gefühlt funktioniert da der Arbeitsmarkt der Stadt Wien sehr gut, da bei diesem mehr Bewerbungen zur Auswahl stehen, als Dienstposten zur Verfügung sind. Das weiß die Dienstgeberin sehr genau und agiert auch sehr leger bei den Aufnahmen, da genau diese Kräfte bei "nicht entsprechend" jederzeit gekündigt werden können.

Nun sieht es aber so aus, dass gerade die Assistenzkräfte über die letzten Jahre permanent zu allen

Mit voranschreitendem Alter werden die Abnützungserscheinungen des Körpers mehr.

Arbeiten herangezogen wurden – ganz besonders zur ersetzenden pädagogischen Arbeit. Ob mit Nachsicht, gleich über mehrere Monate oder sogar Jahre, bis zum täglichen Hin und Her zwischen hauswirtschaftlichen Verpflichtungen und "Kinderdienst".

Ohne Zweifel ist einzugestehen, dass ohne unseren Assistenten*innen der Betrieb schon lange zusammengebrochen wäre. Besonders diensterfahrene Kolleg*innen (oftmals gut in den 50ern angekommen) sind die Garanten für Stabilität. Das Team der Assistent*innen ist mehr als gut organisiert, sie haben einen ausgezeichneten Überblick und fühlen sich der Dienstgeberin, besser gesagt dem Team und dem Standort, noch immer sehr verbunden.

Nun liegt es aber in der Natur der Sache, dass mit voranschreitendem Alter auch die Abnützungserscheinungen des Körpers anwachsen.

Gesunde Veränderungen am Arbeitsplatz und bei Arbeitsabläufen sind notwendig

Ein gezieltes Alter(n)smanagement im Sinne einer Gesamtstrategie, um mit Alter und Altern produktiv umzugehen, ist auch bei uns in der MA 10 bzw. in der gesamten Stadt Wien unumgänglich.



Das mächtigste Instrument in der Prävention auf der betrieblichen Ebene stellt die Arbeitsplatzevaluierung nach dem Arbeitnehmer*innenschutzgesetz dar. Es verpflichtet Arbeitgeber*innen, bei dieser Evaluierung unter anderem auch das Alter der Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Um die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen auf der betrieblichen Ebene präventiv zu fördern, braucht es einen integrierten, systematischen Managementansatz.

Altern und Arbeitsfähigkeit im Betrieb müssen in alle Entscheidungen des Unternehmens integriert werden. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von Alter(n)smanagement oder Age Management.

Notwendige Maßnahmen

<u>Personalpolitik:</u> Personalplanung und -entwicklung, Durchführung von Analysen betreffend Altersstruktur und Qualifikationsstruktur, alterssensible Laufbahngestaltung, Jobrotation, altersgemischte Teams

Arbeitsorganisation: Bewertung der Arbeitsplätze auf besonders belastende Tätigkeiten für Ältere, Erstellung von Arbeitsplatzlandkarten aufgrund der Belastungsbewertung, Änderung der Aufgabenzuschnitte, altersdifferenzierte Leistungsanforderungen

Arbeitszeitgestaltung: Gezielte Pausenkultur und Pausengestaltung zur Regeneration, Freijahr- und Freiquartalsangebote, 4-Tage-Woche, Herabsetzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich Gesundheit – Arbeitnehmer*innenschutz: ergonomische Arbeitsplatzgestaltung z. B. durch Hebeund Tragehilfen, Maßnahmen zur Reduktion der psychischen Belastungen

Qualifizierung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen:

Systematische Nutzung des Erfahrungswissens von älteren Mitarbeiter*innen für Jüngere oder Berufseinsteiger*innen durch Mentoringsysteme – Erfahrene mit weniger Erfahrenen oder Tandemsysteme alt-jung (Lehren und Lernen), Qualifizierung für neue Tätigkeiten

Führung und Organisationskultur in der Stadt Wien

Die Führungskräfte mit ihren Einstellungen und daraus resultierendem Verhalten prägen wesentlich die Organisationskultur eines Unternehmens, auch wie "Alter" und "altern" im Unternehmen gesehen wird.

Untersuchungen zeigen, dass Vorgesetzte einen sehr großen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit von älteren Arbeitnehmer*innen haben. Empathie ist Drohungen und Bestrafungen vorzuziehen, da Respekt und Wertschätzung sicher der beste Motor sind.

Aus unserer Sicht ist hier seitens der Dienstgeberin eine verpflichtende, qualitätsvolle Fortbildung für Führungskräfte zu konzipieren, welche abteilungsorientiert alle zwei Jahre zu evaluieren ist.

Deshalb:

- Sensibilisierung von Führungskräften, um Alter und Altern als Umbauprozess zu sehen, sowie Stärken, die mit dem jeweiligen Alter verbunden sind.
- Anwendung von Führungsinstrumenten wie alter(n)ssensible, lebensphasenorientierte Mitarbeiter*innengespräche – Aktiv zuhören, Zeit nehmen, Einfühlungsvermögen und Beobachtung, ehrliches und authentisches Interesse, Dinge hinterfragen und dem Gegenüber Verständnis und echtes Mitgefühl übermitteln.
- Klarer Stopp und dienstliche Konsequenzen für Führungskräfte bei nachweisbarer Diskriminierung von älteren Mitarbeiter*innen.

HEIMAUFENTHALTSGESETZ VERSUS AUFSICHTSPFLICHT

Aufsichtspflicht und Heimaufenthaltsgesetz zählen neben dem Wiener Kindergartengesetz und dem Bildungsplan zu unseren gesetzlichen Grundlagen!

Kindergärten stehen im Fokus der Gesellschaft und wir Mitarbeiter*innen haben eine hohe Verantwortung gegenüber den Eltern und den uns anvertrauten Kindern.

Um in Zeiten des offenen Arbeitens und den oftmaligen personellen Engpässen gut durch den Alltag zu kommen, nimmt das genaue Hinschauen immer mehr Raum ein. Um Klarheiten zu schaffen und offen über die Herausforderungen unserer Tätigkeit zu kommunizieren, aber auch tabulos über den notwendigen Schutz der Mitarbeiter*innen in Krisensituationen zu reden, dürfen wir das Aufsichtspflichtgesetz und das Heimaufenthaltsgesetz in Erinnerung bringen. Beides betrifft uns im Alltag und wird im Ernstfall, beispielsweise bei Anzeigen oder Anklagen bei der Staatsanwaltschaft, unseren Handlungen zu Grunde gelegt. Genauso wie das große Thema Kinderschutz, von dem unser Stadtrat sagt, dass da die strengsten Vorgaben entwickelt werden sollen und eine absolute Einhaltungs- und Durchführungspflicht gelebt werden muss.

Grundlegende Information:

Um diese Situation in Heimen für Minderjährige zu verbessern, wurde das Heimaufenthaltsgesetz im

Das
Heimaufenthaltsgesetz
schließt eine
sogenannte
Menschenrechtslücke.



Sommer 2018 novelliert. Es schließt seitdem auch Einrichtungen zur Pflege und Erziehung Minderjähriger und Sonderschulen ein und regelt, wann und unter welchen Umständen die Freiheit beschränkt werden darf.

Das nämlich ist nur dann erlaubt, wenn eine Selbst- oder Fremdgefährdung vorliegt, wenn die Beschränkung dokumentiert und gemeldet wird und wenn das gelindeste Mittel angewendet wird. Vertretungsnetzwerke und die Volksanwaltschaft kontrollieren gemeldete Fälle und machen unangekündigte Besuche.

Das Heimaufenthaltsgesetz gilt in Alten- und Pflegeheimen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Einrichtungen zur Pflege und Erziehung Minderjähriger sowie in sonstigen, ähnlichen Einrichtungen und Krankenanstalten (ausgenommen psychiatrische Abteilungen).

Freiheitsbeschränkungen bei Kindern und Jugendlichen

Eine Freiheitsbeschränkung ist ein massiver Eingriff in die Persönlichkeitsrechte eines Menschen. Für Kinder und Jugendliche gelten Menschenrechte



Das
Aufsichtspflichtgesetz
und das
Heimaufenthaltsgesetz
betreffen uns beide im
Alltag.

genauso, wie für Erwachsene. Das heißt, eine Beschränkung der Bewegungsfreiheit ist nur auf Basis von Gesetzen möglich. Eine Freiheitsbeschränkung bei Kindern und Jugendlichen liegt dann vor, wenn die Beschränkung der Bewegungsfreiheit altersuntypisch ist. Altersuntypisch wäre z. B. die Verwendung eines Gitterbettes für einen Sechsjährigen. Sie darf nur unter bestimmten Voraussetzungen erfolgen, die im Heimaufenthaltsgesetz genannt werden.

Zur Geschichte der Entstehung des Gesetzes:

Der Auslöser der Initiative, ein Heimaufenthaltsgesetz einzuführen, war eine sogenannte Menschenrechtslücke. Die Bewohner*innen unterschiedlicher Institutionen befinden sich rechtlich gesehen freiwillig in den Einrichtungen, in denen sie leben. Trotzdem kommt es immer wieder zu Situationen, in denen eine meist vorübergehende Freiheitsbeschränkung auch gegen deren Willen erforderlich ist, um einer Selbst- oder Fremdgefährdung vorzubeugen. Um mögliche Willkür und Machtmissbrauch auszuschließen, war/ist das vorliegende Gesetz die Lösung.

Und was hat das alles mit den Kindergärten zu tun?

Mit 2018 befand der Gesetzgeber, dass auch die Kindergärten (früher Kindertagesheime) dieses Gesetz zu vollziehen haben. Nun haben wir neben der gesetzlichen Vorlage des Kindergartengesetzes und der Aufsichtspflicht auch auf das Heimaufenthaltsgesetz zu achten und den Bildungsplan durchzuführen.

Auf den ersten Blick ergeben sich mehr Fragen als Lösungsansätze für unsere Mitarbeiter*innen. Wie soll das alles unter einen "Hut" zu bringen sein?

Bildungsansprüche versus Bildungsalltag

Unsere Vorbereitung und Reflexion stellt die Basis unserer pädagogischen Handlungen dar und dokumentiert unser Tun im Alltag. Besondere Geschehnisse und die Verankerung gemeinschaftlicher Regeln lassen sich nachvollziehen und über weite Strecken tagesaktuell nachvollziehen.

Basierend auf den Eckpunkten der Bildungsübermittlung und Beaufsichtigung der uns anvertrauten Kinder, kommen wir unserer hohen Verpflichtung in ausgezeichneter Weise nach. Situationsorientiert haben wir gelegentlich auch Entscheidungen zu treffen, welche das Wohl des einzelnen Kindes oder auch mehrerer Kinder zu schützen hat. Diese sind zu dokumentieren und im Bedarfsfall (Vorgaben der MA 10) zu melden.

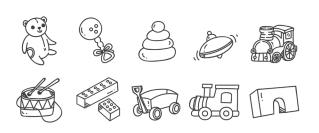
Das Bewusstsein darüber, dass die Eltern uns Mitarbeiter*innen in den Bildungsinstitutionen ihren größten Schatz – ihr/e Kind/er – zur Bildung und Betreuung über eine Zeit des Tages anvertrauen, ist der Motor für transparentes und ordnungsgemäßes Handeln.

Nun ist es aber so, dass der Bildungsauftrag in seinem ganzen Spektrum auch gelegentlich Situationen mit sich bringt, die dem Kind nicht sofort nachvollziehbar sind und auch manchmal gegen die unmittelbaren Eigeninteressen sprechen.

Und genau hier braucht es mehr Verständnis, Vertrauen, Empathie, Einfühlungsvermögen, Zuwendung und Rücksichtnahme zwischen den Erziehungspartner*innen und uns Mitarbeiter*innen, um die Entwicklung der Kinder bestmöglich zu fördern und die zufriedenstellende Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Das Wohl und der Schutz der Kinder steht immer im Mittelpunkt unserer Arbeit und ist die Basis unserer pädagogischen Handlungen. Letztendlich ist das auch unsere Motivation in Zeiten wie diesen, in denen wir unter massiven Einschränkungen der ohnedies unzureichenden Rahmenbedingungen leiden, aber trotzdem noch immer einen super Bildungsjob in der Stadt für die Jüngsten der Stadt leisten.

<u>Und daran werden auch schmierige Interviews, Medienberichte und Hetzkampagnen, die den General-</u>





verdacht des Machtmissbrauches im elementarpädagogischen Bereich ungebremst verbreiten, nichts ändern.

Es ist auch wichtig anzumerken, dass unser Interesse bei irritierenden Situationen sehr groß ist, dass Aufklärung und sofortige Kommunikation an erster Stelle stehen. Gute Lösungen sind nie durch populistische Aktionen zu erreichen und hinterlassen Verwirrung und Misstrauen.

Das Wohl und der Schutz der Kinder steht immer im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Das Schüren von Interessenskonflikten zwischen Eltern und Mitarbeiter*innen in Krisensituationen ist niederträchtig und absolut verwerflich. Vielmehr sind Visionen gefragt, welche das Miteinander positiver gestalten.

Die Arbeit in den elementarpädagogischen Einrichtungen findet unter Bedingungen kritisch zu betrachtender Ressourcen statt. Personal und die damit verbundene Zeit sind weniger als knapp bemessen und die täglichen Routinen erlauben es

Unser Interesse an Aufklärung und sofortiger Kommunikation in irritierenden Situationen ist sehr groß.











nicht, auf die oft sehr eigenwillig erscheinenden Wünsche und Vorstellungen unserer Kund*innen und ihrer Kinder individuell einzugehen.

Das Zusammenspiel von Politik, Abteilungsmanagement, den Mitarbeiter*innen und unseren Kund*innen wird durch eine weitere, einzuhaltende Gesetzesvorgabe neu zu definieren sein.

Machtkämpfe zwischen den verschiedenen Akteur*innen dürfen uns zukünftig nicht noch mehr in unserer Arbeit behindern und lähmen.



Verschaffen wir uns eine qualitätsbringende Perspektive für unser Tätigkeitsfeld – was es für die Zukunft braucht:

- Einfach strukturierte Dokumentationsfläche für pädagogische Handlungsansätze in Krisensituationen im Alltag
- Neuformulierung der AGBs, welche die Möglichkeiten und Grenzen der Angebote der MA 10 real widerspiegeln
- Gruppengröße Pädagog*innen/Kind Schlüssel
- Assistenzpersonal berufsbegleitende Ausbildung
- Gruppenformen überdenken was ist zielführend für das kindliche Bildungsspektrum und wie wirken sich psychosoziale Belastungen auf die Kinder und die Mitarbeiter*innen aus
- Aufstockung von Fachpersonal unter dem Aspekt der inklusiven Bildung Sonderpädagog*innen (Kindergarten/Hort), Psycholog*innen, Physiotherapeut*innen, Sprachheilpädagog*innen und Logopäd*innen
- Elternvertretung flächendeckend mit klar umrissenen Aufgaben und Pflichten
- Transparente Öffentlichkeitsarbeit, welche der Realität entspricht und auch in Krisensituationen Schutzmechanismen vor sofortigem Vertrauensverlust für alle Beteiligten bereithält
- Beschwerdemanagement und Mediationsstelle besetzt von weisungsungebundenen Fachkräften



VIERTAGEWOCHE: GESÜNDER UND GENAUSO PRODUKTIV

Quelle: orf.at

Deutlich weniger Stress und weniger Burn-out-Fälle bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, keine Umsatzeinbrüche bei den Unternehmen: Das ist das Ergebnis eines Pilotprojekts in Großbritannien, für das über 60 Unternehmen die Viertagewoche eingeführt haben.

Dabei wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden reduziert – bei gleichbleibendem Gehalt. Wie sich das auf die rund 2.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkte, beschreibt ein Team um den Soziologen Brendan Burchell von der Universität Cambridge und von der britischen Lobbyplattform "4 Day Global Week". Die Ergebnisse des nach Eigenangaben bisher größten Versuchs einer Viertagewoche wurden am Dienstag von der unabhängigen Forschungsorganisation Autonomy publiziert.

Die Unternehmen, die an dem Versuch teilnahmen, stammten aus diversen Branchen. So waren unter anderem Personen von Finanzdienstleistern, Animationsstudios über die IT-Branche und das Gesundheitswesen bis zu einem örtlichen Fish-and-Chips-Imbiss vertreten. Die Mitarbeiterzahl variierte abhängig vom Betrieb zwischen weniger als 25 und bis zu 1.000 Personen.

"Voller Erfolg"

"Der Versuch war ein voller Erfolg", so das Fazit der Autoren und Autorinnen. 39 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass ihr Stresslevel sank. Auch die Wahrscheinlichkeit eines Burn-out sank nach Ende der Studie um rund 70 Prozent. Die Angestellten konnten besser schlafen, hatten weniger Angstzustände und bemerkten eine Verbesserung ihrer Work-Life-Balance. Mehr als die Hälfte gaben an, ihre Arbeit besser mit familiären und sozialen Verpflichtungen vereinbaren zu können.

Über ein Fünftel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern konnten Betreuungskosten durch die geringeren Arbeitsstunden reduzieren. Sie konnten auch mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, besonders stark war das bei Vätern der Fall. Eltern mit älteren Kindern gaben weiters an, dass sie vermehrt Zeit für sich selbst hatten. Auf die Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen wirkte sich die verringerte Arbeitszeit freilich kaum aus.

Ein gewonnener Tag

Auch das dreitägige Wochenende fanden die meisten gut. "Viele beschrieben, dass sie zu Hause

leichter abschalten oder durchatmen können. Eine Person erzählte uns, dass ihre "Sonntagsangst" verschwunden sei", meinte die Studienkoautorin und Cambridge-Doktorandin Niamh Bridson Hubbard. Den gewonnenen Tag nutzten die meisten Angestellten, um Verpflichtungen im Haushalt nachzugehen, etwa Wäsche zu waschen und einkaufen zu gehen. Die eigentlichen Wochenendtage stünden dann für Aktivitäten, Zeit mit der Familie und zum Entspannen frei.

"Es fühlt sich an, als würdest du dich auf das Wochenende einstimmen. Wenn dann der Samstag und Sonntag kommen, fühlt es sich an, als hätte ich meine Aufgaben bereits erledigt, das Auto ist gewaschen, der Garten aufgeräumt", sagte eine Person der Studie.

Auswirkungen auf die Unternehmen

Die reduzierte 32-Stunden-Woche war nicht für alle Firmen umsetzbar, weshalb sich eine durchschnittliche Arbeitswoche von 34 Stunden ergab. Die Studie nennt als einen möglichen Grund dafür, dass manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Start des Experiments mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet hatten.

"Vor dem Versuch bezweifelten viele, dass die Produktivitätssteigerung die Arbeitszeitverkürzung ausgleichen würde – aber genau das haben wir herausgefunden", sagte Burchell. <u>Die Umsätze der Unternehmen blieben laut Studie "im Großen und Ganzen gleich", es gab sogar eine durchschnittliche Steigerung von 1,4 Prozent während des Versuchszeitraums.</u>

Die Zahl der Kündigungen sank in dem halben Jahr um mehr als die Hälfte, jene der Neuanstellungen um mehr als ein Drittel. Ein Drittel der Angestellten machte außerdem weniger Überstunden. Die Mit-

Die Angestellten konnten besser schlafen, hatten weniger Angstzustände und eine bessere Work-Life-Balance. Die Produktivitätssteigerung durch die 4-Tage-Woche glich die Arbeitszeitverkürzung aus.

arbeiterinnen und Mitarbeiter meldeten zwei Drittel weniger Krankheitstage.

Umsetzung der 32-Stunden-Woche

Wie die 32 Arbeitsstunden in der Woche aufgeteilt wurden, konnten die Unternehmen selbst entscheiden. Während sich viele Firmen dazu entschlossen, einen freien Tag für alle zu geben, gab es auch andere Varianten. Betriebe etwa, die montags bis freitags besetzt sein müssen, konnten ihre Angestellten in zwei Gruppen teilen: Die eine Gruppe hatte montags frei, die andere freitags, und jede Woche wurde gewechselt.

Die Unternehmen konnten die Umsetzung der 32-Stunden-Woche also an ihre Bedingungen anpassen, Konzepte entwickeln und während des Zeitraumes Methoden wechseln oder ausbauen. "Das Pilotprojekt ermöglichte es unseren Forschern, über die Erhebungen hinauszugehen und im Detail zu untersuchen, wie die Unternehmen es in der Praxis umsetzen", meinte David Frayne, Studienkoautor und Soziologe an der Universität Cambridge.

Vier Tage unter Bedingungen

Doch nicht für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie verringerte sich die Arbeitszeit tatsächlich: 15 Prozent gaben an, während des Versuchszeitraums sogar mehr gearbeitet zu haben – also auch am vermeintlich neuen "freien Tag". Vor allem bei kreativen Aufgaben sei die kürzere Arbeitswoche und damit verbundene Strukturierung schwer umsetzbar, da Ideen und neuen Konzepte Zeit zum Ausbauen und Entwickeln brauchten, heißt es in der Studie.

Einige Firmen gaben an, die reduzierte Arbeitswoche nur unter Bedingungen durchzuführen. So wurden für manche Angestellte Urlaubstage gekürzt, oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten kurzfristig doch in die Arbeit beordert werden. Es gab auch das Konzept der "bedingten" Viertagewoche, eine Reduzierung der Stunden nur dann, wenn die Leistungsziele erreicht wurden.

Weitere internationale Versuche

Die englische Studie zur verkürzten Arbeitswoche bei gleichbleibendem Lohn ist nicht die erste ihrer Art, bereits bei Versuchen in Irland und den USA kam es zu ähnlichen Ergebnissen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben dort an, gesünder und zufriedener zu sein, und sagten, dass sich die Arbeitskultur positiv verändert habe. Das gemeinsame Ziel, die Viertagewoche umzusetzen, vermittelte den Arbeitnehmern ein Gefühl der Wertschätzung ihrer Arbeitgeber.

Über 90 % der Firmen wollen die 32-Stunden-Woche fortführen. "Wenn wir die Arbeitgeber fragen, sind viele von ihnen überzeugt, dass die Viertagewoche kommen wird. Für mich persönlich war es sehr ermutigend, in den letzten sechs Monaten mit so vielen optimistischen Menschen zu sprechen. Eine Viertagewoche bedeutet für so viele Menschen ein besseres Arbeits- und Familienleben", äußerte sich dazu Burchell.

Beispiele auch in Österreich

Vor allem für Jugendliche wird die Work-Life-Balance wichtiger und die Viertagewoche eine beliebte Form des Berufslebens. Auch in Österreich wird ein reduzierter Stundenbetrieb bereits angeboten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa des Unternehmens Tractive in Pasching in Oberösterreich arbeiten an vier Werktagen 35 Stunden.

International wird das Konzept der Viertagewoche weiterentwickelt. Zur Studie in England sagte Frayne: "Wir fühlen uns durch die Ergebnisse sehr ermutigt. Sie zeigen, dass die Unternehmen die Viertagewoche von einem Traum in eine realistische Politik mit vielen Vorteilen verwandeln."

Über 90 Prozent der teilnehmenden Firmen in Großbritannien wollen die 32-Stunden-Woche auch nach Studienende fortführen, 18 Unternehmen haben das als dauerhafte Änderung bereits bestätigt.

Offenlegung gem. § 25, Mediengesetz: Eigentümer ist der Österreichische Gewerkschaftsbund/ younion _ Die Daseinsgewerkschaft; Vorsitzender ist Ing. Christian Meidlinger.

Blattlinie: Verbreitung von Informationen und Nachrichten durch die "KIV – Konsequente Interessenvertretung" an Interessierte.

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – younion_Die Daseinsgewerkschaft, Betriebsrät*innen, 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



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



twitter.com/UG_KIV



@kiv_ug



IMPRESSUM

KIV-Magazin 03/2023 • 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 Interessenvertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien

Telefon: (01) 4000 838 67, Fax: (01) 4000 838 77, kiv@kiv.at; <u>www.kiv.at</u> Erscheinungsort Wien

Kd-Nr.: 0021000056 ZVR-Nummer: 576439352 Liebe/r Briefträger*in: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100, 1350 Wien. Danke.