

FÜR



DICH!

Sonderausgabe für die Pflegepersonen im Team Gesundheit

Jänner 2019, Ausgabe 1a

Mehr Geld für die Pflege! Was bringt uns die Besoldung Neu?

Wir fordern freiwillige Optierung nach rechtssicherer Beratung!



2 VERHANDLUNGSERFOLG

300 Euro mehr für die Pflege – was lange währt, wird 2019 endlich gut!

2 BESOLDUNG NEU

Wo zum Teufel bleibt die Optierung?

3 EDGAR ANTWORTET

Wichtige Fragen der Kolleginnen und Kollegen – beantwortet von Edgar Martin.

4 RÜCKBLICK

Das Team Gesundheit in Aktion – eine Auswahl unserer besten Bilder.

4 PERSONALAUSSTATTUNG

Interview: Susanne Jonak fordert mehr Personal in der Pflege.

Geschätzte Kollegin, geschätzter Kollege, liebes Team Gesundheit!

Seit 1. Jänner 2018 greift für all jene MitarbeiterInnen, die seit diesem Zeitpunkt bei der Stadt Wien beschäftigt sind, eine Besoldungsreform. Mit der „Besoldung Neu“ ist es gelungen, ein modernes, faires und transparentes Gehaltssystem für die MitarbeiterInnen der Stadt Wien zu entwickeln.

Als Pflegeperson sind Sie es gewöhnt, Ihre Arbeit individuell zu planen. Sie erkennen und benennen Probleme, erheben Ressourcen, setzen realistische Nah- und Fernziele und die zur Erreichung notwendigen Maßnahmen fest. Wir als Ihre Interessenvertretung agieren ebenso. Wir wissen, dass Ziele realistisch und erreichbar sein müssen. Aus diesem Grund versprechen wir nichts, was wir nicht halten und umsetzen können.

Heute haben wir Kolleginnen und Kollegen, die nebeneinander arbeiten, fast die gleichen Tätigkeiten verrichten und fast das gleiche Gehalt beziehen. Nur ist die eine Kollegin bereits seit 20 Jahren im KAV beschäftigt, die neue Kollegin aber erst seit sechs Monaten. Ist das modern und fair? Das zu beantworten ist nicht einfach. Denn es reicht nicht aus, sich nur das jeweilige Monatsgehalt anzusehen, sondern auch die weiteren Bedingungen müssen berücksichtigt werden.

Wie viel Urlaubsanspruch hat wer? Wie hoch ist eigentlich der tatsächliche Zugewinn an Geld im Verhältnis zu primär nicht finanziell bewerteten Verlusten aufgrund der Änderungen im Dienstrecht? Erweitert sich das Tätigkeitsprofil? U. v.m.

Man macht es sich zu einfach, aufgrund der gleich hohen Bezahlung von Alt- und Neubediensetzten vorschnell „unfair“ zu rufen. Wir müssen auf jeden Einzelfall individuell blicken und können erst dann bewerten, ob es besser wäre, ins neue Dienstrecht zu wechseln oder zu bleiben und sein Recht auf Leistungen aus dem alten Dienstrecht geltend zu machen. Aber wir als Hauptgruppe II fordern nach wie vor die Möglichkeit einer freiwilligen Optierung (das heißt Wechsel), wobei eine etwaige Optierung in die „Besoldung Neu“ auch immer einen Wechsel in das „Dienstrecht Neu“ bedeutet. Wir setzen uns dafür ein, dass diese Optierung nach Abschluss des Evaluationsprozesses in Kraft tritt.

Wir unterstützen dann selbstverständlich und gerne all jene, die an einer Optierung interessiert sind und wissen wollen, ob sich diese in ihrer individuellen Situation lohnt oder gegebenenfalls Verschlechterungen beinhaltet. Denn in ein neues Dienstrecht zu wechseln ist eine grundlegende und große Entscheidung, die wohlüberlegt sein will und jede/r Einzelne für sich persönlich treffen muss.

Bis dahin freuen wir uns darüber, dass heute die Entscheidung für eine berufliche Zukunft im Wiener Gesundheitssystem attraktiv ist und dass wir hoffentlich noch viele neue, motivierte Kolleginnen und Kollegen an unserer Seite begrüßen dürfen.

Wir fordern mehr Geld für die Pflege – Stichtag 1. Jänner 2019!

Solidarität hat Tradition bei uns: Ende der 80er-Jahre ging die Pflege für bessere Arbeitsbedingungen, aber vor allem einen fairen Lohn auf die Straße. Damals wurde sie von den anderen Berufsgruppen unterstützt. Gerade die Beschäftigten aus der Verwaltung zeigten sich in diesen Auseinandersetzungen solidarisch und unterstützten die Pflege tatkräftig. So wurde das K-Schema geschaffen und lange galten die darin festgesetzten Beträge als gut und leistungsentsprechend.

Aber durch den Anstieg der täglichen Anforderungen, die Zunahme an Verantwortung (eigenverantwortlich und interdisziplinär) sind wir bereits 2014 an einen Punkt gekommen, an dem die Besoldung

der Pflege überarbeitet werden musste. In einem ersten Schritt erzielten wir so eine Leistungszulage in der Höhe von 103 Euro monatlich. Gleichzeitig haben wir die Verhandlungsmacht der Pflege

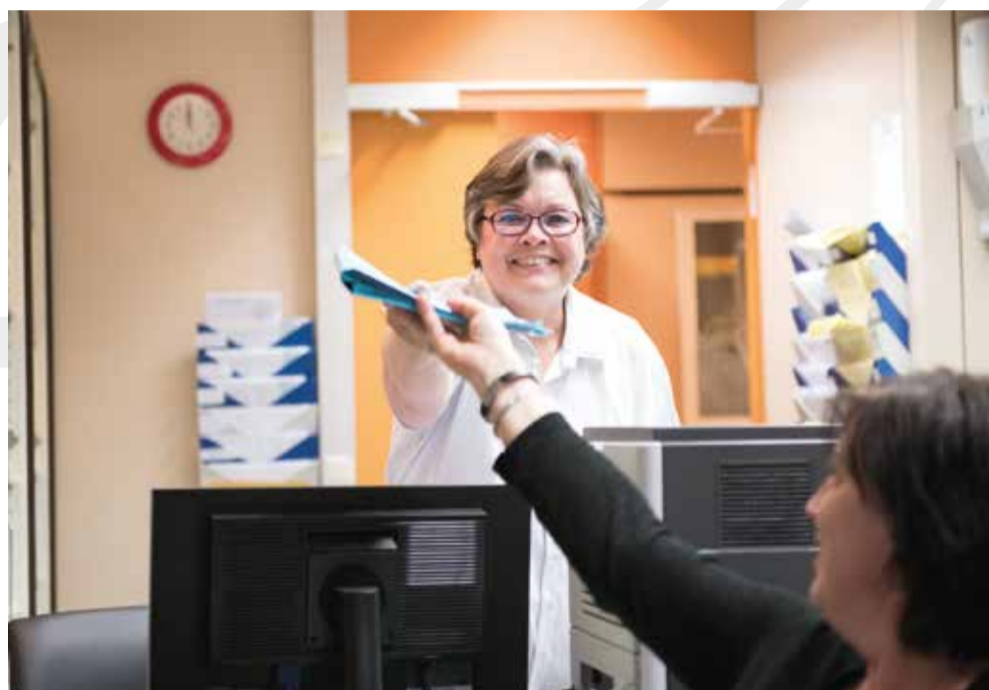
genutzt, um uns mit den oft fälschlicherweise als „patientenfern“ bezeichneten Berufsgruppen zu solidarisieren und durch diese Unterstützung erhielten auch sie eine Zulage. Dieser Erfolg wäre ohne die Pflege nicht möglich gewesen! Parallel dazu startete die sogenannte Verhandlungsphase 2, bei der es unter anderem um eine weitere Anhebung der Pflegegehälter ging. Unser erklärtes Ziel ist es, ein gültiges, legitimes und durchfinanziertes Verhandlungsergebnis für die Pflege zu erzielen, das rückwirkend ab dem 1. Jänner 2019 Geltung hat. Bereits in den zurückliegenden Monaten haben wir um ein schnelleres Erreichen dieses Verhandlungsergebnisses gerungen. Aber immer wieder gab es Gründe dafür, dass dieses Ergebnis erst 2019 umgesetzt wird: Ausgebremst hat uns der dreimalige Wechsel im Bereich der GesundheitsstadträtInnen mit einhergehenden Phasen der Einarbeitung ebenso wie die Nicht-Verlängerung des Vertrages des ehemaligen Generaldirektors.

Denn damit hatten wir kein Gegenüber, um die Details der Phase 2 zu verhandeln. Daneben mussten wir die Ausgliederung des KAV und den damit einhergehenden Angriff auf unsere MitarbeiterInnenrechte abwehren. Mit Erfolg: Der KAV wird zur Anstalt öffentlichen Rechts gewandelt, nach einem Wiener Modell – und die Beschäftigten können ihre legitim erworbenen Rechte behalten. Zudem befassen wir uns intensiv mit der ab 1. Jänner 2018 in Kraft getretenen „Besoldung Neu“ und verhandeln

mit den VertreterInnen der Stadt weiterhin die rechtlich gesicherte Optimierungsmöglichkeit für unsere Beschäftigten.

All diese Themen wurden von uns bearbeitet, beleuchtet und bei Bedarf im Interesse der Beschäftigten abgewehrt. Unser klar und offen formuliertes Ziel, eine spürbare, vorzeigbare und deutliche Verbesserung der „Besoldung Alt“ in der Pflege zu erreichen, soll mit dem demnächst zu beschließenden Stichtag 1. Jänner 2019 erreicht werden. Aus jetziger Sicht bedarf es dazu auch keiner Kampfmaßnahmen, da die Argumente klar auf unserer Seite liegen und – Stand heute – auch für alle Beteiligten nachvollziehbar sind. Klar ist allerdings auch: Eine weitere zeitliche Verzögerung, ein Abweichen von unseren Forderungen oder das Aufstellen abstruser Gegenforderungen durch unser Verhandlungsgegenüber werden wir nicht akzeptieren. In diesem Fall behalten wir uns jede erdenkliche Maßnahme einer Gewerkschaft und Interessensvertretung vor.

Wie hoch ist nun der erzielte Geldbetrag, wenn unsere Forderung bestätigt wird? Zum einen wird die Zulage aus Phase 1 (103 Euro) auf das Grundgehalt verschoben und zum anderen das Grundgehalt spürbar weiter angehoben. Dies wirkt sich auch direkt auf eine bessere Abgeltung der Überstunden aus. Damit erfüllen wir jetzt endlich unsere Forderung nach 300 Euro brutto/Monat mehr für die Pflege!



FINANZIELLES II – „BESOLDUNG NEU“

Wo zum Teufel bleibt die Optimierung?

Mit Einführung der „Besoldung Neu“ hat die Hauptgruppe II auch immer die Möglichkeit zur Optimierung gefordert. Wie Sie sicherlich wissen, gibt es diese aber noch nicht. Denn die Stadt hat sich für das neue Besoldungssystem einen Evaluierungszeitraum von zwei Jahren erbeten, beginnend mit 1. Jänner 2018. Wir hatten also die Wahl: Entweder wir lehnen höhere Einstiegsgehälter für über 70.000 Gemeindebedienstete ab oder wir akzeptieren den Wunsch nach einem zweijährigen Evaluationszeitraum. An unseren Kernforderungen ändert das nichts: Wir fordern weiterhin die Optimierung und eine rechtssichere Beratung!

Grundsätzlich wollen wir eine faire, moderne, transparente und leistungsbezogene Bezahlung für alle erreichen. Daher sind wir dem Wunsch der Stadt nachgekommen und nutzen den Evaluierungszeitraum der „Besoldung Neu“, um Beratungssicherheit zu garantieren, gemeinsam weiter für die Optimierung zu kämpfen und weitere Verbesserungen bei der „Besoldung Alt“ zu erreichen. Und die Erfahrungen zeigen heute, dass ein solcher Evaluationszeitraum durchaus Sinn macht. Denn bis heute kommt es noch immer zu fehlerhaften Zuordnungen bzw. Bewertungen.

Wir brauchen Rechtssicherheit!

Aber an unserer Kernforderung nach einer freiwilligen Optimierung für alle Bediensteten, die vor dem 1. Jänner 2018 ihre Tätigkeit aufgenommen haben, ändert das nichts. Wir wollen für alle interessierten Beschäftigten eine umfassende

und vor allem rechtssichere Beratung möglich machen. Denn es stimmt, dass zum Beispiel bei der Pflege die Lebensverdienstsumme nicht nur umverteilt, sondern auch entsprechend den Stellenbeschreibungen erhöht wurde. Es stimmt auch, dass dadurch gerade in den Sonderbereichen eklatante Unterschiede zwischen den alten und den neuen Gehältern bestehen. Aus diesen und weiteren Gründen kann es aus unserer Sicht nach dem Ablauf des Evaluierungszeitraumes nur ein klares Ja der Stadt zur Optimierung geben. Dafür setzen wir uns ein!

Nachteile durch die Optimierung?

Wir müssen aber auch transparent und offen über eventuelle Fallstricke der Optimierung sprechen: Wie sieht es mit der Anrechnung der Vordienstzeiten aus (derzeit sieht der Gesetzgeber hier eine maximale Anrechnung von zehn Dienstjahren vor –

ACHTUNG:
Zur Zeit verbreiten Privatpersonen falsche Informationen und Gehaltsvergleiche. Professionelle Beratung erhalten Sie bei Ihrer örtlichen Gewerkschaftsvertretung.



Gehaltsabschluss 2019

Vorbehaltlich der Übernahme durch die Gebietskörperschaften

Gehalt (brutto)	Fixbetrag	+ 2,33 %	Summe (im Monat)	pro Jahr (brutto)	Erhöhung in %
1.800 Euro	+ 19,50 Euro	41,49	61,44	860,16	3,41
2.000 Euro	+ 19,50 Euro	46,60	66,10	925,40	3,31
2.500 Euro	+ 19,50 Euro	58,25	77,75	1.088,50	3,11
3.000 Euro	+ 19,50 Euro	69,90	89,40	1.251,60	2,98
3.500 Euro	+ 19,50 Euro	81,55	101,05	1.414,70	2,90

auch bei Optimierung innerhalb desselben Unternehmens)? Wie hoch ist der tatsächliche Zugewinn an Geld im Verhältnis zu primär nicht finanziell bewerteten Verlusten aufgrund der Änderungen im Dienstrecht? Erweitert sich das Tätigkeitsprofil?

Alles dies sind Fragen, die hinausgehen über das reine Errechnen eines mathematischen Punktes, bis zu dem eine Optimierung finanziell Sinn machen würde. Hier braucht es eine rechtssichere Beratung und umfassende Antworten vonseiten der Dienstgeberin. Denn für all jene, die sich für eine Optimierung entscheiden, ist diese Entscheidung nicht mehr umkehrbar.

Verbesserung der „Besoldung Alt“

Die Zeit bis zur endgültigen Entscheidung der Dienstgeberin wollen wir derweil auch zur Evaluation und weiteren Verbesserung der „Besoldung Alt“ nutzen.

Dazu gehören eben nicht nur die Anhebung von Zulagen oder des Grundeinkommens, sondern auch Veränderungen bei Beförderungsrichtlinien, Führungsspanne, Wartezeiten u. v. m.

Sie sehen, es bewegt sich viel. Wir bleiben weiter aktiv und aufmerksam.

Ihr in der HG II bekommt ja das x-Fache unseres Gehalts. Euch betrifft die Besoldung ja gar nicht ...

Edgar Martin:
Wir als Mandatare kommen direkt aus dem Team Gesundheit – aus allen Berufsgruppen, sei es aus der Pflege, der Verwaltung, der Technik, der Ärzteschaft, der MTDG oder dem Handwerk. Und wir verdienen genau das, was wir vorher in unserem jeweiligen Bereich verdient haben. Also, keine Sorge: Wir sind alle das Team Gesundheit.

Edgar Martin:
Solidarität kann man nicht an den Partner abschieben. Solidarität bedeutet, dass wir uns alle fürs Team Gesundheit und zur youunion bekennen. Wir sind nur durch unsere Mitglieder stark und können was erreichen. Das ist gerade in Zeiten wie diesen, wo so viel im Umbruch ist, ungemein wichtig. Also: Wir brauchen auch dich – für eine bessere Besoldung des Team Gesundheit bzw. eine Verbesserung der „Besoldung Alt“ und für eine freiwillige Optierung!

Mein Partner ist eh Gewerkschaftsmitglied. Das muss reichen, warum soll ich dann eintreten?

Edgar Martin:
Nein, das stimmt nicht. Nur weil irgendwo ein neues Haus gebaut wird, heißt das nicht, dass dort das Dienstrecht für dich nicht mehr gilt. Du darfst wie bisher die Hälfte des Gesamtjahresurlaubs am Stück nehmen.

Edgar Martin:
Wir haben hier in Wien ein faires und transparentes System geschaffen – mit einem Mindestgehalt von 1.700 Euro brutto. Das ist österreichweit einzigartig. Wir dürfen auch nicht nur den Lohnzettel vergleichen, sondern müssen auch andere Benchmarks wie Personaleinsatz, Freizeit, Überstunden, Zeitguthaben berücksichtigen. Auch da sind wir gut dabei. Aber eins ist klar: Wir fordern natürlich gute Pflege in ganz Österreich!

Die Besoldung in den anderen Bundesländern ist viel besser als in Wien!

Edgar Martin:
Da habt ihr vollkommen recht, das wäre wirklich Wahnsinn! Deswegen haben wir als Gewerkschaft gesagt: mit uns nicht! Deswegen wird es im KH Nord keinen Bereich geben, in dem ihr ohne Partner arbeitet. Ihr seid definitiv zu zweit.

Im KH Nord darf ich nicht mehr als zwei Wochen am Stück Urlaub nehmen.

Im KH Nord gibt es nurmehr einen Nachtdienst in der Pflege pro Station – das wäre Wahnsinn!



CHRISTIAN MEIDLINGER

Vorsitzender der youunion – Die Daseinsgewerkschaft

„Unser Ziel ist nach wie vor eine Optierungsmöglichkeit ... Wir haben mit der Dienstgeberin vorsorglich schon bei Abschluss der Verhandlungen zum Wiener Bedienstetengesetz eine Evaluierung in zwei Jahren vereinbart.“

Diese Zeit nützen wir gemeinsam mit unseren FunktionärInnen und Mitgliedern, um bei jeder Gelegenheit gegenüber der Dienstgeberin dieses Thema zu platzieren und auf die Notwendigkeit einer Optierungsmöglichkeit zu drängen. Parallel dazu arbeiten wir mit Hochdruck daran, das bisherige Dienstrechts- und Besoldungssystem weiterzuentwickeln.“

Mehr zu den Themen „Besoldung Neu“ und Optierung gibt es in neuen Ausgaben unserer

90 SEKUNDEN EXTRA!



Immer aktuell auf unserer Webseite www.hg2.at



Team Gesundheit ...



... in Aktion



Interview mit SUSANNE JONAK
Vorsitzende
der youunion-Hauptgruppe II

Wir müssen mehr Personal rekrutieren!

In immer wiederkehrenden Phasen kämpfen wir in der Berufsgruppe der Pflege mit einer eklatanten und bedenklichen Personalknappheit. Wie beurteilst du die Lage?

Susanne Jonak: Vor nicht allzu langer Zeit haben zugezogene Fachkräfte aus Indien, den Philippinen und anderen Ländern die Versorgung in der Pflege gerettet. Zwar haben diese Kolleginnen und Kollegen unseren Fachkräftemangel kurzfristig ausgleichen können und sind heute fester Bestandteil unserer Teams, aber aktuell spürt ganz Österreich wieder einen wachsenden Fachkräftemangel – egal ob in Spitälern, der Hauskrankenpflege, bei privaten oder bei öffentlichen Trägern. Stand heute: Der Markt gibt schlichtweg zu wenige Kräfte her.

Was können wir dagegen tun?

Susanne Jonak: Das Image der öffentlichen Gesundheitsversorgung hat in den letzten Jahren massiv gelitten. Nachwuchstalente schrecken vor Ausbildungen in diesen Bereichen zurück und die Fluktuation steigt. Wir haben die Dienstgeberin bereits aufgefordert, umfassende Rekrutierungsmaßnahmen zu veranlassen und sich dringend mit dieser Aufgabe zu befassen. Daneben arbeiten wir gerade mit an-

PERSONALAUSSTATTUNG

deren Fachgewerkschaften an der Entwicklung von österreichweiten Lösungsvorschlägen für dieses Problem.

Aber gerade beim Personalmix und beim Personaleinsatz stellen wir fest, dass die Bundesländer im Vergleich zu unseren Wiener Bedingungen oftmals noch schlechter gestellt sind und damit großen Aufholbedarf haben.

Welche Rolle spielt eine Leistungsreduktion?

Susanne Jonak: Neben dem Zerren um Benchmarks und um einen qualitätsvollen Personaleinsatz sehen wir als eine akute Lösung für den KAV nur die Reduktion der Leistung mit gleichzeitiger transparenter Kommunikation in die Öffentlichkeit. Denn klar ist: Mit weniger Personal können nicht 100 Prozent der Leistungen erbracht werden. Das ist weder gesund für unsere Beschäftigten noch für unsere PatientInnen.

Können da Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen helfen?

Susanne Jonak: Ja, unbedingt. An dieser Stelle möchten wir euch nochmals eindringlich daran erinnern, dass ihr die Verpflichtung habt, die Dienstgeberin auf potenzielle Gefährdungen aufgrund von Ressourcenmangel, Personalmangel etc. aufmerksam zu machen. Wenn ihr hiervon betroffen seid und potenzielle Gefährdungen möglich werden, wendet euch gemeinsam als Team an eure örtliche Personalvertretung und lasst euch zum Thema Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen beraten. Bitte setzt euch keinen potenziellen Gefährdungen aus und sichert euch rechtlich ab! Mit einer Gefährdungs- und Überlastungsanzeige schützt ihr euch, das Team Gesundheit und eure PatientInnen.

IMPRESSUM

Herausgeber

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
youunion – Hauptgruppe II-KAV,
1030 Wien, Schnirchgasse 12/1.

Medieninhaber und Hersteller

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: 01/662 32 96-39744, Fax: 01/662 32 96-39793,
E-Mail: service@oegbverlag.at,
www: http://www.oegbverlag.at.
UID: ATU 55591005, FN 226769i

Konzeption, Redaktion und Gestaltung:

Edgar Martin, Roul Maszar,
1030 Wien, Schnirchgasse 12/1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.
DVR-Nr.: 0046655 ZVR-Nr.: 576439352
Für unverlangt eingesendete Manuskripte
und Fotos keine Gewähr.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.
Offenlegung nach § 25 Mediengesetz unter:
www.youunion.at/offenlegung

Fotografie

Harald Mannsberger: S. 1, 4
Torben Geeck: S. 2, 4
Jan Michalko: S. 4