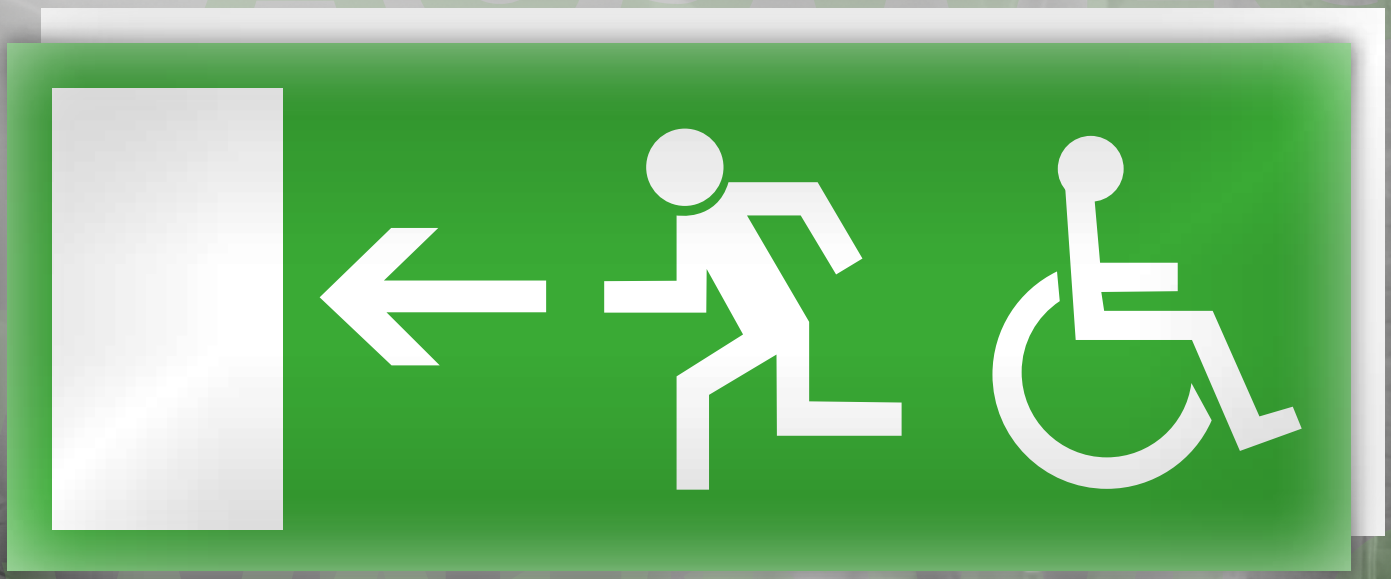
Betriebsrats-zeitung

Diakoniewerk
OBERÖSTERREICH

Jänner **2022**



AUSWEG?

SCHWERPUNKT: PERSONAL IN NOT

Unsere Themen im Jänner 2022:

- **Schwerpunkt:** Umgang mit der Personalnot
- **Rechteck:**
  - SEG
  - Gesundheitsberufe-Anpassung
  - Einstufung
- **Betriebsratswahl** Februar 2022

Liebe Leser*innen!

Der Erstentwurf für diese Zeitung entstand bereits im Herbst 2019 – noch vor der Fertigstellung brachte Corona Vieles durcheinander und plötzlich war nicht mehr absehbar, wohin sich die Soziale Arbeit entwickeln wird.
Nach knapp 2 Jahren stellen wir nun ernüchtert fest, dass unsere Befürchtungen inzwischen Realität geworden sind – die seit längerem bestehende Personal-Not in der Seniorenarbeit ist nun auch in der Behindertenarbeit bestimmend. Es war zwar seit Jahren absehbar, dass die Kostenreduktion zu Lasten der Beschäftigten letztendlich zu Personalmangel führen würde – das Tempo dieser Entwicklung u. v. a. die Auswirkungen auf alle Betroffenen bereiten uns dennoch große Sorge.
Wir sehen den Spagat zwischen Ökonomie und Menschenwürde, den unser Dienstgeber täglich vollbringen muss, schätzen die inhaltliche Ausrichtung, für die das Diakoniewerk steht. Diese professionelle Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit darf keinesfalls durch Kosten-Reduktion von einer Rückentwicklung zu Warm-Satt-Sauber abgelöst werden.
Als Betriebsrat thematisieren wir bewusst nur die Seite der Belegschaft, zeigen auf, was abgeht (in doppeltem Wortsinn) und fordern die Verantwortlichen zum Handeln auf. Leider werden wir dabei eher als Gegner wahrgenommen als mit unserer Absicht, gemeinsam Lösungswege zu finden. Wir wünschen uns mehr Miteinander – schließlich gibt es viele gemeinsame Ziele.
Auch wenn die Belastungen der Kolleg*innen durch steigenden Arbeitsdruck innerhalb des Diakoniewerks unterschiedlich sind: Jeder und jede ist aufgefordert, solidarisch für eine ausreichende Finanzierung durch die öffentliche Hand einzutreten!
Dazu braucht es u. a. eine starke Arbeitnehmer*innen-Vertretung, die auf deine Stimme nicht verzichten kann: Nimm an der Betriebsratswahl im Februar teil!
Nur gemeinsam werden wir Vieles erreichen.

Solidarische Grüße aus dem BR-Büro
Gudrun Bernhard

BR...	Betriebsrat
MA...	Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen
SEG...	Schmutz-Erschwernis-Gefahren
FSB...	Fachsozialbetreuung
PFA...	Pflegefachassistenz
PA...	Pflegeassistenz
VDG...	Verwendungsgruppe

IMPRESSUM
Betriebsrat Diakoniewerk OÖ
Telefon 07235/63251/200
Linzerberg 45a, A-4209 Engerwitzdorf
www.betriebsrat-diakoniewerk-gallneukirchen.at
betriebsrat.gallneukirchen@diakoniewerk.at
Redaktionsteam: Gudrun Bernhard, Berthold Weichselbaumer, Thomas Lamprecht-Lasinger, Sandra Kaukal, Peter Stieber
Satz & Grafik: Felix Bernhard | felixbernhard.fb@gmail.com
Druck: Kontext Druck | Linz OÖ

MIT DROHENDEM WAHNSINN

Auch unserem Betriebsratz Rosi setzen diese Zeiten und Entwicklungen merklich zu – Rosi versteht die Welt nicht mehr, wenn sie in Dienstbesprechungen, Key-User-Schulungen und Leitungsrunden folgende Dialog-Fetzen aufschnappt. Sie ahnt nur, das hat irgendwas mit dem Computer zu tun:

mach **d**och **w**as!

meinst **d**u **W**underwirken?

mein **d**ringender **W**unsch:
mach **d**as **w**eg!

möchte **d**ich **w**arnen:
mehr **d**avon **w**ackelt

musst **d**u **w**issen:
Mitarbeiter **d**rohen **w**ild!
manche **d**rücken **w**irr,
manchmal **d**aneben, **w**ahrscheinlich,
manche **d**riften **w**eg,
manche **d**agegen **w**ieimmer.
mehrere **d**enken **w**ieso –
meine **D**ienstzeit **w**ar...?
meist **d**roht **W**irrwarr.
mittleres **D**esaster **w**inkt!

murks **d**amit **w**eiter

mein **D**ienstplan **w**ackelt!

mach **d**och **W**ichtigeres!

meinst **d**u **w**ie (früher),
mit **d**em **W**and-Plan?

mag **d**ir **w**eissagen:
manches **d**auert **w**ahrscheinlich!

meine **d**iskrete **W**eigerung:
mehr **d**avon **w**illichnicht.

mir **d**och **w**urscht.

mein **D**ank **w**artet.

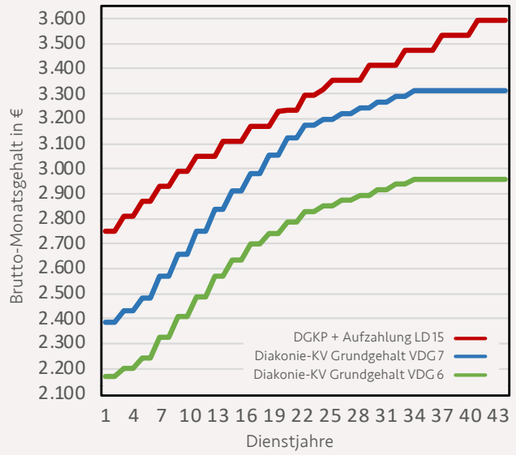
mdw (**m**it **d**iakonischen **W**erten)
Rosi

GESUNDHEITSBERUFE-ANPASSUNG

Im vergangenen Jahr ist es endlich zur lange geforderten Angleichung der Gehälter an das Niveau des öffentlichen Dienstes gekommen.
Allerdings können die Zulagen dabei leider nicht berücksichtigt werden – was v. a. bei uns im Diakoniewerk zu einem Nachteil führt, weil z. B. andere Träger flächendeckend zusätzlich zur Gehaltstabelle eine SEG-Zulage gewähren, bei uns diese allgemeine Erschwernis aber im vergleichsweise niederen Grundlohn enthalten ist *(siehe Tabellenvergleich Diakonie-KV mit SWÖ-KV auf S. 11)*.

- ⊕ **DGKP, PFA, PA** und **FSB Altenarbeit** werden an das Landesschema angeglichen
- ⊕ **6. Urlaubswoche** für die genannte Gruppe ab dem 43. Lebensjahr nach 15 Jahren in der Pflege (ohne Ausbildungs-zeiten) – gültig ab 1. Feb. 2021

⊖ **agogisch tätige MA** in der Behindertenarbeit bleiben auf dem bisherigen Gehaltsniveau (Ausnahme FSB Altenarbeit)



Berufseinstieg DGKP im DW € 2808,87 (VDG7/2)
Berufseinstieg DSB im DW € 2201,20 (VDG6/2)
} **Differenz beträgt € –607,67/Monat!**

Bei 45 Dienstjahren (sollte jemand so lange aushalten) ergibt das einen finanziellen Nachteil von ***€ –336 854,49*** *bei gleichen Dienstzeiten, gleicher Arbeitsbelastung, gleicher Ausbildungsdauer!*

Wie soll jungen Menschen da noch die SOB empfohlen werden können?

mehr zu diesem Thema auf der **BR-Homepage**

SEG – KOMMT DA WAS?

Ja, in Teilbereichen wird der schon sehr lange Weg zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung führen:

BEHINDERTENARBEIT

Fix ist eine **Gefahrenzulage** in der Behindertenarbeit bei besonders herausfordernden Klient*innen. Das betrifft vorerst die **Abteilungen Hof Altenberg, WO Sandleiten, WO Bad Hall**. Eingeschränkt ist die Zulage an diesen Dienstorten auf die Arbeit mit namentlich definierten Klient*innen und vorerst auf die Jahre 2022 und 2021.

Weitere besonders belastende Bereiche der Behindertenarbeit werden in den nächsten Monaten erhoben – bei vergleichbaren Erschwernissen sollte dann ebenso eine SEG ausbezahlt werden (der finanzielle Rahmen ist aber gedeckelt).

SENIORENARBEIT

Sehr konkret wurde im November 2020 mit einer betriebsinternen Unterschriftenliste eine branchenübliche SEG für die **mobilen Dienste** der Seniorenarbeit gefordert.
Seitens der Geschäftsführerin wurde sofort Verständnis und Umsetzungsbereitschaft signalisiert. Über mehrere Umwege wurde schließlich eine KV-konforme Variante gefunden, die allen MA der mobilen Seniorenarbeit eine Zulage gewähren wird. Der genaue Prozentsatz ist noch Verhandlungsgegenstand und wird nach den finanziellen Möglichkeiten ausgerichtet.
Zugesagte Gültigkeit bekommt diese Regelung mit 1. Jänner 2022!

EINSTUFUNG

Da es leider auch zu falschen Einstufungen kommt, kontrolliere bitte selbst deine Einstufung anhand folgender Aufstellung. Genaueres siehe Diakonie-KV § 32 (zu finden u. a. auf der BR-Homepage). Bei Unklarheit bitte im BR-Büro melden!

VDG 1	Hilfskräfte, rein manuelle Tätigkeit (Bsp. Botendienst, Reinigung, Küchenhilfe...)
VDG 3	Heimhilfen, Hausfrauen, Behindertenbetr. ohne abgeschl. Ausbildung, Kiga- u. Horthilfen
VDG 5	Alltagsmanager*innen mit abgeschl. Modul, PA
VDG 6	FSB, PFA
VDG 7	DGKP, DSB, Elementarpädagog*innen
VDG 8	Therapeut*innen

UR.SACHE

ZU WENIG GELD?

Dass (staatliche) Sozialleistungen und damit die Ausgaben für Pflege, Betreuung und Erziehung gekürzt werden, ist eine Auswirkung des neoliberalen Grundsatzmodells „weniger Staat, mehr Privat". Argumentiert wird von politisch Verantwortlichen, dass wir uns als Gesellschaft eine Zunahme der Ausgaben nicht leisten können. Parallel dazu wird Reichtum angehäuft, bereits vor und auch mit Corona. Vermögende haben wenig Interesse an ausgleichender Besteuerung und staatlicher Unterstützung für alle – und können sich beste Pflege und Betreuung ganz leicht privat erkaufen.

„Die Frage ist nicht, ob es sich die Länder leisten können, in das Gesundheitspersonal zu investieren, sondern ob sie es sich leisten können, es nicht zu tun."

(Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Generaldirektor der WHO)

Es ist im Gesamten also nicht zu wenig Geld da, sondern die Verteilung erfolgt nach Kriterien, die Systemgewinner bevorzugen und Systemverlierer*innen weiter unter Druck setzen.

Auch von Seiten der oö Landespolitik wird immer argumentiert, dass das Sozialbudget um ein Mehrfaches ansteigt als das Budget anderer Ressorts. Außer Acht gelassen wird dabei aber, dass die Leistungen in diesem Finanzierungsbereich um einen noch höheren Prozentsatz steigen – de facto also weniger Geld zur Verfügung steht.

KÜRZUNGEN MIT FOLGEN

Die derzeitige und sich immer weiter zuspitzende Personalnot ist die Folge der Personalpolitik im Sozialbereich der letzten Jahre. Diese Branche war und ist gegenüber „männerdominierten Branchen" schon immer unterbezahlt.

Behindertenarbeit (ChG)

Dazu kamen **ab 2015 massive Einsparungen der oö Landespolitik**, das Budget der Sozialträger wurde (scheibchenweise) massiv gekürzt. Da die Personalkosten bei Sozialträgern den größten Teil des Budgets ausmachen, hatte das v. a. eine **Reduktion des Personals** zur Folge. Es kam zu immer unattraktiveren Dienstplänen, damit der Betrieb aufrecht erhalten werden kann (geteilte Dienste, kurze Dienste, weniger Spielraum beim Konsumieren von Urlaub, Bildungsurlaub, ...) und anderen **Einbußen für MA** (Einstufung unter Ausbildungsniveau, kaum Vollzeitstellen, niederes Einkommen, ...)
Die angebotenen Leistungen sollten ja in etwa gleich bleiben, die fehlenden Ressourcen kompensier(t)en also großteils die MA.

Seniorenarbeit (SHG)

Der Personalschlüssel in oö Alten- und Pflegeheimen ist 27 Jahre alt und wird den sich veränderten Anforderungen schon lange nicht mehr gerecht. Z. B. werden nur Pflege-, nicht aber Betreuungsleistungen berücksichtigt.
Verschiedenste Anträge, diesen endlich anzuheben, wurden von der oö Landesregierung immer wieder abgelehnt. Zuletzt im Juni 2020 und Dez. 2021 *(siehe Homepage von Sozial betrOFFEN)*

FAZIT: Die **Arbeitszufriedenheit sinkt**, da die Qualitätsstandards der Institution und der eigene Anspruch an gute Betreuungsarbeit unter diesen Umständen immer weniger umgesetzt werden können. Zusammen mit dem **steigenden Arbeitsdruck** und den oben erwähnten **unattraktiven Rahmenbedingungen** ist es somit schwer, Neueinsteiger*innen zu gewinnen.

„Schon vor Jahren haben wir gegen die massiven Kürzungen protestiert (leider erfolglos) – jetzt sind die Betreuungsstunden überall reduziert – und an vielen Stellen nicht einmal mehr voll besetzt, weil Personal fehlt."

AUS.WIRKUNG ...

... AUF EINZELNE MA:

andauernde Überforderungssituationen sowie Unzufriedenheit mit den eingeschränkten Möglichkeiten machen mürbe, das wiederholte Überschreiten der eigenen Belastungsgrenze **gefährdet die Gesundheit** *(siehe auch S. 7)*:

- **psychisch:** Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit, Gereiztheit, Angstzustände, ...
- **körperlich:** häufig Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats, Kopfschmerzen, ...
- **sozial:** Rückzug, Probleme im familiären Zusammenleben, ...

... AUF DAS TEAM:

Wenn „Not an der Frau/am Mann ist", muss der/die einzelne schneller, effizienter, geschickter, ... anpacken, damit das Nötige erledigt ist.
Nun hat zum einen jeder Mensch ein anderes Arbeitstempo, unterschiedliche Herangehensweisen und Prioritäten. Zum anderen kommen dazu noch individuell unterschiedliche Zusatzbelastungen und bessere/schlechtere Tage bei jedem/r von uns.
Was dem einen wichtig ist, erachtet eine andere als zweitrangig.
In gut besetzten Teams kann das eine gute gegenseitige Ergänzung sein, dort **wo Personal fehlt, kommt es oft zu Differenzen.** Auch der Rahmen, um als Team mit solchen Themen konstruktiv umzugehen, wurde durch Corona und reduzierte Austauschzeiten bzw. Besprechungsmöglichkeiten beschnitten. Daraus folgen **Konflikte** zwischen einzelnen MA oder quer durch ganze Teams – die zusätzlich belasten und manchmal potenzielle neue MA abschrecken.

Aber auch Teams mit gutem Zusammenhalt werden von den Folgen des Personalmangels nicht verschont:

FALLE:

- MA sagen seltener NEIN, wenn sie einspringen sollen, selbst wenn ihre Gesundheit und private Verpflichtungen darunter leiden
- MA gehen aus Rücksicht auf bereits überbelastete Kolleg*innen seltener in Krankenstand, planen weniger Auszeiten, Bildungsurlaub etc.

→ der **Prozess der Selbstausbeutung** dauert u. U. länger → MA bleiben im Team aus Solidarität mit den Klient*innen und Kolleg*innen, selbst wenn die Situation immer belastender wird und die eigene Gesundheit darunter leidet

CHANCE:

In „harmonischen" Teams kann auf Basis der guten Zusammenarbeit schneller ein Konsens hergestellt werden, was noch erträglich und verantwortbar (für MA und Klient*innen) ist und was nicht. Wenn die Grenzen der persönlichen Belastung mehrerer MA im Team erreicht sind und/oder eine gute Versorgung der Klient*innen gefährdet ist, ist gemeinsames Aufzeigen und Einfordern besserer Bedingungen leichter: bitte unbedingt schriftlich *(Überlastungsmeldung siehe S. 7)*!

VER**ANTWORT**UNG

In unserem betriebsrätlichen Alltag erleben wir oft, dass sich die MA an der Basis über die Maßen verantwortlich fühlen, den Betrieb in ihrer Abteilung aufrecht zu erhalten. Um die Betreuung zu gewährleisten, gehen sie z. B. nicht in Krankenstand, auch wenn es für ihre Gesundheit notwendig wäre. Sie springen ein, obwohl sie dringend Freizeit bräuchten oder arbeiten in Pausen bzw. über das geplante Soll hinaus, um noch Wichtiges zu erledigen.
Das alles macht in Ausnahmesituationen und für einen überschaubaren Zeitraum Sinn, kann (und soll) aber nicht die Lösung für ein strukturelles Problem sein.
Hier eine Klarstellung, wer wofür zuständig ist:

DIENSTGEBER

Hat u. a. dafür zu sorgen, dass die MA entsprechend ihres Beschäftigungsausmaßes und ihrer Ausbildung eingesetzt werden, dafür, dass arbeitsrechtliche Parameter eingehalten werden (z. B. Arbeitszeit, Ruhezeiten, KV-konforme Entlohnung, ...). Sorgt für Klarheit und Aufteilung der Aufgaben sowie dafür, dass die Abteilung kontinuierlich besetzt ist und die erforderlichen Leistungen erbracht werden können.

FÜRSORGEPFLICHT DES DIENSTGEBERS:

» Arbeit und Arbeitsorganisation darf MA nicht gefährden
» Beachtung gesetzlicher Arbeitnehmerschutzbestimmungen
» Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen
» Bereitstellung ausreichender Personalressourcen, dazu gehört auch, Bedingungen zu schaffen, die neues Personal ansprechen.

Gelingt Letzteres nicht, **ist es Aufgabe des Dienstgebers, die Anforderungen oder das Leistungsangebot zu reduzieren.**

DIENSTNEHMER*IN

» kommt im Rahmen des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsausmaßes den definierten Aufgaben am Dienstort nach

» ist bei Notwendigkeit zur Leistung von Mehr- und Überstunden verpflichtet, wenn dem keine berücksichtigungswürdigen Interessen (z.B. Kinderbetreuung) entgegen stehen
Hinweis: ohne definierte Rufbereitschaft muss ein/e MA in der Freizeit nicht erreichbar sein!

Eine **Planung über das monatliche Soll** für einen längeren Zeitraum ist jedoch nicht sinnvoll. Vor allem, wenn sich MA bereits überlastet und gesundheitlich angeschlagen fühlen, ist von einer Mehrarbeit abzuraten. Niemand hat etwas davon, wenn sich MA selbst ausbeuten und irgendwann zur Gänze ausfallen.

» weiß, welche Aufgaben und Tätigkeiten gemäß der abgeschlossenen Ausbildung übernommen werden dürfen und wofür sie/er die Verantwortung tragen kann

ACHTUNG: Unklarheiten bzgl. Verantwortung bitte unbedingt in einer DB thematisieren (Protokoll) oder an Leitung melden! Dasselbe gilt ebenso bei Unsicherheit in Betreuungs-Situationen (z. B. Mitbetreuen der Nachbarwohnung) oder bei überfordernden Tätigkeiten. Die Leitung klärt diese Situationen und definiert die Verantwortlichkeit
→ Haftungsfrage.

» Im Rahmen der Treuepflicht (dazu gehört auch Verschwiegenheitspflicht und Hilfeleistungspflicht) gibt es auch eine Verpflichtung der MA, voraussehbare Gefahren oder Schäden sowie Missstände im Arbeitsbereich unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden *(siehe Überlastungsmeldung S. 7)*

Den Personalmangel zu kompensieren und das Leistungsangebot aufrecht zu erhalten ist also NICHT AUFGABE der Basis-MA.

SCHWERPUNKT: PERSONAL~~IN~~NOT

AUS.HILFE!

WAS KANN DA HELFEN?

1. zu wissen, die qualitativ schlechtere Betreuung **liegt nicht an der individuellen Unfähigkeit** eines/r MA, sondern am unzulänglichen System und den fehlenden Ressourcen
2. unterschiedliche Herangehensweisen akzeptieren, Verständnis entwickeln, **Kompromisse finden**
3. die eigene Unzufriedenheit (mit der Situation) **nicht an Kolleg*innen auslassen** → nicht beschuldigen, sondern nachfragen, warum wer wie handelt – fördert Verständnis füreinander und eröffnet vielleicht Wege, gemeinsam die Verantwortung für das Problem wieder dorthin zurückzugeben, wo sie hingehört
4. gemeinsam die **Überforderung benennen**, sich auf das einigen, was weggelassen werden kann/soll und schriftlich aufzeigen, was dabei auf der Strecke bleibt
5. **rechtzeitig auf drohende Mängel**, nicht (mehr) leistbare Arbeitsaufträge hinweisen und auf Situationen, in denen die Verantwortung und die Sicherheit der Klient*innen nicht mehr gewährleistet werden kann
→ Überlastungsmeldung
6. bei wiederholter **Planung über das Monatssoll als Team entschieden Nein sagen**
→ Überlastungsmeldung
7. eigene Ressourcen und **Work-life-Balance überprüfen, rechtzeitig STOPP sagen**, wenn sich körperliche oder psychische Erschöpfungszeichen zeigen, Hilfe holen (auch intern möglich → psychologischer Fachdienst, Betriebsarzt), Erholungszeiten einplanen und nehmen (nicht einspringen, wenn keine Energie mehr da ist!)

ÜBERLASTUNGSMELDUNG

» kann von einzelnen MA, besser jedoch von ganzen Teams verfasst werden (der BR kann dabei unterstützen)
» ist eine **schriftliche Sachverhaltsdarstellung**, die auf eine Überlastung von MA oder Gefährdung von MA und Klient*innen aufmerksam macht (kann einen, mehrere oder alle MA, Klient*innen oder die Qualität der Arbeit betreffen)
» ergeht **an den Arbeitgeber** (Leitung, Regionalleitung, Geschäftsführung), ggf. Fachdienst und Sicherheitsfachkraft (und an den Betriebsrat, wenn dieser nicht schon vorab eingebunden wurde)
» hat keine rechtliche Konsequenz, aber **weist den Dienstgeber offiziell auf seine Verantwortung** für die prekäre Situation hin
» soll die einzelnen MA und Teams entlasten
» signalisiert dem Dienstgeber, dass die MA verantwortlich für sich und ihren Zuständigkeitsbereich handeln, in dem sie rechtzeitig auf Missstände und drohende Gefährdung oder Schäden hinweisen (und nicht monatelang an der Grenze des Erträglichen arbeiten)
» bewahrt davor, sich in **rechtlich prekäre Situationen** zu bringen und im schlimmsten Fall alleine die Verantwortung tragen zu müssen

BEISPIELE von Inhalten einer Überlastungsmeldung

- unzulängliche Arbeitsbedingungen
- fehlende Personalressourcen
- zu wenig Zeit für Kernaufgaben
- zu wenig Personal, um Dienstplan zu besetzen
- unzureichende Arbeitsmittel oder räumliche Ressourcen
- Übertragung neuer Tätigkeiten trotz fehlendem Wissen
- fehlende Einschulung
- besondere Gefahrenquellen
- fachlich unzuständige Profession
- negative Auswirkung auf Klient*innen
- Nicht-Umsetzbarkeit von Vorgaben oder Anweisungen
- …

nach Mag. Alexander Gratzer: Selbst und Fremdschutz durch Gefährdungsmeldung. Präsentation der AK-Steiermark, Juni 2017.

UNZULÄNGLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN DÜRFEN NICHT ZUM BURNOUT FÜHREN.

Bitte schätz dich selbst ein und hole rechtzeitig Hilfe!

1. Enthusiasmus	2. Stillstand	3. Frustration	4. Apathie	5. Burnout
hochgesteckte Ziele, Optimismus, hoher Energieeinsatz, Überidentifizierung mit Klient*innen (und der Arbeit)	erste Enttäuschungen, Reduzierung des Lebens auf die Arbeit, Rückzug von Klient*innen, Vernachlässigung des Familienlebens	gefühlte/r: Erfolg- und Machtlosigkeit, Mangel an Anerkennung, Inkompetenz; psychosomatische Erkrankungen	völlige Desillusionierung, Verzweiflung wegen schwindender beruflicher Alternativen, innere Kündigung, Resignation	völlige Erschöpfung, Verzweiflung, emotionaler, körperlicher und geistiger Zusammenbruch

WIDER.STAND

MACHT DOCH WAS!

ist der Hauptauftrag an uns als Betriebsrat, den wir vielschichtig umsetz(t)en.
Hier **beispielhaft einige unserer Aktivitäten:**

AUF BETRIEBLICHER EBENE:

» MA und Teams beraten, stärken und unterstützen
» Informieren der Belegschaft
» Probleme der Belegschaft an den Arbeitgeber transportieren
» Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
» Kontrollieren und Einfordern der arbeitsrechtlichen Bestimmungen
» Tabellenvergleiche erstellen
» Dienstgeber in die Verantwortung nehmen (z. B. Brief an Geschäftsführung) →
» Belegschaft mobilisieren

AUF (GESELLSCHAFTS-) POLITISCHER EBENE:

» Protest gegen Kürzungen im ChG Bereich
» Mitbegründung der Initiative Sozial betrOFFEN
» offener Brief und Postkartenaktion der Seniorenarbeit an den OÖ Landtag
» Unterstützung von Mehr für CARE
» Konfrontation der politisch Verantwortlichen
» öffentliche Stellungnahmen (Leserbriefe, ...)
» Netzwerkarbeit mit Kolleg*innen anderer Träger
» Gewerkschaftliches Engagement

MACHT DOCH MIT!

1. bitte lesen und teilen, was vom BR kommt (wir leiten nur Wesentliches weiter, das dich und deine Arbeit betrifft)!
2. beteilige dich mit deiner Unterschrift, mach bei (Protest-)Aktionen mit!
3. tritt der Gewerkschaft bei!
4. benenne was Sache ist, bleib konstruktiv!
5. zeig (am besten schriftlich) auf, was nicht passt. Melde das an Vorgesetzte und an den Betriebsrat!

NUR GEMEINSAM HABEN WIR DIE MACHT, NACHHALTIGE VERBESSERUNGEN EINZUFORDERN!

BRIEF

Forderungen an GF Breitenberger vom Juli 2021

…
Jahrelang wurden sämtliche Entlastungsvorschläge und Aufwandsentschädigungen mit dem nachvollziehbaren Argument der Finanzierungsunmöglichkeit zurückgewiesen. Jetzt ist Geld da - aber immer noch wird bei den Personalkosten gespart - mit den bekannten Konsequenzen (Personalnot etc.) für die gesamte Branche.

Daher ersuchen wir, durch temporäre Maßnahmen Folgendes zu regeln:
- **Entschädigung bei geteilten Diensten:** Rückerstattung der zusätzlichen Fahrtkosten und Auszahlung der zusätzlichen Fahrzeit
- Abschluss einer BV wie im KV § 35 12) d) für FSB, die auch als Pflegeassistenz qualifiziert sind und eine **zusätzliche medizinische Tätigkeit / Verantwortung** übernehmen (anstatt einer viel „teureren“ DGKP)
- **50 % Zuschlag für alle Dienstplanänderungen** über die 3 Tage KS-Regelung hinaus
- **„Unterbesetzungszulage“** für MA, die in unterbesetzten Wohnungen arbeiten und den Ressourcenmangel kompensieren müssen (als Erschwerniszulage durchaus KV-konform)
- wenn durch Einspringen die Wochenruhe verletzt wird/ werden muss, sind die **Stunden am 6. und 7. Arbeitstag mit 100 % zu bezuschlagen**

Die Entlastungsfaktoren durch blockweisen Zeitausgleich und ganze Ersatzfrei-Tage bei Feiertagsarbeit sind durch die Minderbesetzung schwer oder kaum umsetzbar.
KollegInnen, die mit zusätzlicher Belastung die Strukturen aufrechterhalten, sollen daher zumindest finanziell entschädigt werden.
…

Erste Antwort der Geschäftsführung im Dezember 21:
Einzig der 4. Punkt (Unterbesetzungszulage) wurde mit einer konketen Idee aufgegriffen. Diese muss erst auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Sozial betrOFFEN für MENSCHEN - WÜRDE - LEBEN

MENSCHEN WÜRDIG PFLEGEN KOSTET MEHR — FÜR MEHR PERSONAL IN HEIMEN!

Mehr für CARE! Für eine Wirtschaft, die für alle sorgt

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

SCHWERPUNKT: PERSONAL IN NOT

HÜRDEN

Verschiedene Faktoren tragen dazu bei, dass Soziale Arbeit unterbewertet ist, zunehmend unattraktiver wird und Widerstand oft zu spät erfolgt.

1. FALSCHE BESCHEIDENHEIT

„Warum lasst ihr es euch gefallen, für so wenig Geld und zu solchen Bedingungen diese herausfordernde Arbeit zu tun?“
Mit solchen oder ähnlichen Fragen sind viele der im Sozialbereich Tätigen bereits einmal konfrontiert worden. Die Antworten fallen individuell aus, sind in Summe und im Kontext der Arbeitsstruktur aber mit ein Grund, warum Soziale Arbeit nach wie vor unterbezahlt ist und trotz schlechter werdender Rahmenbedingungen weiterhin geleistet wird.

Einen Sozialberuf ergreifen Menschen,	darum
die in der Arbeit mehr sehen als „viel Geld zu verdienen“	geben sie sich auch schneller mit weniger Gehalt zufrieden
denen Beziehung und unterstützend Tätig-Sein ein Anliegen ist	kommen andere Berufsfelder trotz besserer Bezahlung kaum infrage
die im Geben und Empfangen den größeren Zusammenhang / Lebenssinn erkennen	geben sie oft mehr als in der bezahlten Dienstzeit möglich ist, weil „hingehen und abarbeiten, egal wie“, macht nicht zufrieden
die Verantwortung nicht nur für sich, sondern auch für andere übernehmen	fühlen sie sich nicht nur für ihre Arbeitsleistung verantwortlich, sondern auch für das Team, die ihnen Anvertrauten und die Aufrechterhaltung des Betriebes; sie „vergessen“, gut auf sich selbst zu achten
die ein großes Herz haben für jene, die Unterstützung brauchen	lassen sie Klient*innen und Kolleg*innen nicht im Stich, solange es noch irgendwie geht

Nutznießer dieser sozialen Wert-Haltungen ist neben allen Verantwortungsebenen die Gesellschaft. Solange die MA den Betrieb irgendwie aufrecht erhalten, solange sie in diesem System mittun, solange nicht schwere Fehler passieren, solange geht das Sparen zu Lasten der MA weiter.

2. PROBLEME SCHÖNREDEN

Die Verantwortlichen auf allen Ebenen sind bedacht darauf, ihren Zuständigkeitsbereich ins beste Licht zu rücken. Zum einen, um sich selbst zu entlasten, zum anderen, um sich nach außen hin gut zu präsentieren. Diese „Strategie“ soll auch von den MA an der Basis umgesetzt werden, da es sonst schwer ist, Interessent*innen für den eigenen Arbeitsbereich zu gewinnen.

Klaffen allerdings Darstellung nach außen und reale Bedingungen zu weit auseinander, bröckelt die Fassade, die gewünschte Wirkung bleibt aus.

Erst nach der Behebung der Grundproblematik werden sich Imagekampagnen nachhaltig positiv auswirken.

DES KAISERS NEUE KLEIDER
Wir im Betriebsrat übernehmen immer wieder die Rolle des Kindes, das die Nacktheit des Kaisers unverblümt ausspricht. Dieser ist verständlicherweise „not amused“ und konzentriert sich auf die Verteidigung des Status Quo, dreht an kleinen Schrauben und verweist auf andere Verantwortungsebenen. Uns geht es jedoch nicht um Bloßstellung, sondern darum, dass Probleme analysiert und Ursachen behoben werden.

3. DSCHUNGEL AN ZUSTÄNDIGKEITEN

Finanzierung, Gesetzgebung und Verantwortlichkeit ergeben ein kompliziertes, vielschichtiges und dadurch schwer beeinflussbares System.
Das bietet allen (Teil-)verantwortlichen gute Gelegenheit, sich selbst in Unschuld zu wiegen und die **Ursache der Problematik anderen hinzuschieben.**

Vereinfacht dargestellter Überblick am Beispiel der **stationären Seniorenarbeit:**

» **Finanzierung:** Alten- und Pflegeheime werden über den **Sozialhilfeverband** (SHV = bezirksweiser Zusammenschluss der Gemeinden) finanziert – d. h. es liegt an den Gemeinden und ihren (meist knappen) Budgets, wie viel Geld sie für Soziales ausgeben und wie hoch der Tagsatz ist, den der SHV für einzelne Bewohner*innen in einem Heim bezahlt
» **Gesetzliche Grundlage** ist die **oö Pflegeheimverordnung**, in der u. a. der **Pflegepersonalschlüssel** (= wie viel Personal muss pro Bewohner*in und Pflegestufe zur Verfügung stehen) geregelt ist. *(→ nächste Seite)*

Die ÖVP/FPÖ-Regierung in OÖ weigert sich, diesen anzuheben, weil die Gemeinden das nicht finanzieren können. Die Forderung nach einem Extra-Budget vom LandOÖ, um diese Mehrkosten abzudecken, werden mit wortreichen Begründungen abgelehnt *(siehe www.sozialbetroffen.at)*

» Das **Bundesgesetz für Gesundheits- und Krankenpflege (GuKG)** regelt, welche Berufsgruppe (Gesundheitsberufe) wie viele Ausbildungsstunden leisten muss und welche Aufgaben und Kompetenzen in der Betreuung übernommen werden dürfen
» Der **Kollektivvertrag** (ausgehandelt von der Gewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband – österreichweit) regelt u. a., welche Berufsgruppe in welcher Verwendungsgruppe einzustufen ist und gibt viele arbeitsrechtliche Parameter vor
» Das **Diakoniewerk** muss die Herausforderung meistern, diese ganzen Auflagen zu erfüllen und mit dem vorhandenen Budget das rechtlich Festgeschriebene auf unterschiedlichen Ebenen einzuhalten.

HEISSE KARTOFFELN

Wenn wir als Betriebsrat nun im Auftrag der Belegschaft gemeinsam mit der GPA (die aber nur eine von 4 Teilgewerkschaften im Gesundheits- und Sozialbereich ist) bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal etc. fordern, sagt der Dienstgeber, er hat keinen Spielraum, weil der SHV nicht mehr bezahlt, der SHV hat keinen Spielraum, weil viele Gemeindetöpfe leer sind und das Land sagt, es gäbe eh schon so viel für Soziales aus *(siehe S. 4)* und mit dem vorhandenen Geld müsse besser gewirtschaftet werden.

© 1973 by King Features Syndicate, Inc., Distr. Bulls

Die **Behindertenarbeit** ist im oö Chancengleichheitsgesetz (ChG) geregelt. Finanzierung und Auftrag kommen von der Sozialabteilung, deren Budget ist aber gedeckelt (und wurde selbst nach Wechsel in ÖVP-Zuständigkeit nicht entsprechend angehoben). Somit bleibt es den Sozialträgern überlassen, wie sie die Diskrepanz zwischen den geforderten und finanzierten Leistungen bewerkstelligen.

Die Finanzierung und der gesetzliche Rahmen für andere Bereiche (Kindergärten, Hort, Schule, oder der Krankenanstalten) haben wiederum eine andere Grundlage.

Darum sind zwar die **Probleme der verschiedenen Sparten** im Sozial- und Gesundheitsbereich **ähnlich** (vergleichsweise niedrige Entlohnung, mangelndes Ansehen, schlechte Arbeitsbedingungen, unzureichende Personalschlüssel ...), aber nicht der Angelpunkt, wo der Hebel für eine **Verbesserung wirkungsvoll und im großen Miteinander** angesetzt werden kann.

AUSWEG

ERSTE MÖGLICHE SCHRITTE IM DIAKONIEWERK WÄREN:

» den **Gehaltsrückstand** zu anderen Trägern **wettmachen**
» für **wirklich gute Arbeitsbedingungen im Turnus-Dienst** sorgen – denn nur wenn sich Geben und Nehmen die Waage halten, wird ausreichend Personal zur Verfügung stehen
» jene Bereiche **personell überbesetzen**, die schon seit Jahren am Limit laufen
» längere, **ungestörte Erholungsphasen sicherstellen** (ZA in ganzen Tagen, Kurzdienste reduzieren, Ersatzfeiertage einplanen, ...)
» erschwerende Bedingungen und **Zusatzaufgaben großzügig honorieren**
» den **Leistungsumfang an den Personalstand anpassen**

Motivierte, zufriedene MA sind Voraussetzung, um optimal auf die Bedürfnisse der Klient*innen eingehen und diese in ihrer Alltagsgestaltung kompetent unterstützen zu können.

UMORIENTIERUNG IST NOT-WENDIG:

Weg von der Erfüllung betriebswirtschaftlicher enger Vorgaben **hin zu einem visionären Gestalten von Rahmenbedingungen**, die qualitätsvolle, menschen-würdige Betreuung und Pflege ermöglichen.

In diesem Sinne braucht es gemeinsames Einstehen aller Verantwortungsebenen für:

» deutlich höhere Bezahlung
» konzept-entsprechende Personalausstattung
» 30 Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
» gesund-erhaltende Arbeitsbedingungen
» eine sofortige Ausbildungsoffensive inklusive Bezahlung der Ausbildungszeit
» Anhebung des Personalschlüssels

Betriebsräte, Gewerkschaften, Arbeiterkammer machen sich bereits dafür stark – ein breiter Schulterschluss mit Dienstgebern, Betroffenen und deren Angehörigen (also letztendlich der Gesamtbevölkerung) **für ausreichende Finanzierung qualitätsvoller Sozialer Arbeit ist das Ziel.**

AUS UND WEG: AUSTRITT

Leider ist für einige Kolleg*innen nur mehr die „Flucht" aus dem Diakoniewerk ein Ausweg. Gerne stehen wir zur Verfügung, um doch noch einen internen Wechsel zu ermöglichen. Alle die bleiben, sind ein Gewinn!

Da wir vom Dienstgeber keine Information über die Austrittsgründe erhalten, die Sicht von scheidenden MA aber relevant für das Aufzeigen und Anpacken struktureller Probleme ist, füllt bitte auf der BR-Homepage unter **AUSTRITT** den Fragebogen aus *(Info auch gerne via Anruf, Mail, SMS)*. Die Daten werden anonymisiert verwendet.

ÜBERSICHT CORONA-GELD

FÜR MA IM DIAKONIEWERK OÖ

Weil es immer wieder zu Unklarheiten kommt/kam, hier ein Überblick, welche **Geldleistungen in Zusammenhang mit Corona** bis jetzt ausbezahlt wurden:

	BEZEICHUNG	Regelung	für	Zeitraum	Höhe	Auszahlung
1	Gefahren-Zulage „COVID-19"	Diakonie-KV	MA mit direktem Klient*innen Kontakt	16.3.– 30.6.2020	≥ 220 Std.: 500 € < 220 Std.: 2,3 €/Std.	August 2020
2	COVID-19-Bonuszahlung	Land OÖ	MA in Schutzkleidung mit Kontakt zu pos. Klient*innen	1.11.20 – 3.1.21	> 7 Std./Tag: € 17,28 < 7 Std./Tag: € 8,64	Februar 2021
3	COVID-BONUS III des Bundes (= 500 € Corona-Bonus)	Bundesreg./ Richtlinien Land OÖ	alle MA im ChG und SHG, die mind. 3 mon in der direkten Betreuung oder in der Reinigung mit Kl. Kontakt waren	11.3.20 – 31.12.21 mind. 6 mon beschäftigt	500 € ungeachtet des Beschäftigungsausmaßes	Dezember 2021
4	100 € zusätzliches „Weihnachtsgeld"	Diakonie-werk	alle MA, die bereits vor Sep. 21 im Diakoniewerk gearbeit haben (ausgenommen Karenzen)	Stichtag 31. Dez. 21	100 € ungeachtet des Beschäftigungsausmaßes	Jänner 2022

NACHZAHLUNG PFLEGEBERUFE

zusätzlich und gänzlich unabhängig von Corona hat unsere Gewerkschaft (GPA – ein Dank hier an Reinhard Gratzer) eine Nachzahlung erwirkt.
Zur Erinnerung: im Mai 2021 haben DGKP 791 € und FSB 633 € (aliquot zu ihrem Beschäftigungsausmaß) erhalten.
Diese Nachzahlung ist **als pauschale Abgeltung der vergangenen Benachteiligung der Gesundheitsberufe** im Diakoniewerk OÖ vergleichend zum öffentlichen Dienst zu sehen.

Das sollte für alle Nicht-Mitglieder ein Anstoß sein, endlich der Gewerkschaft beizutreten!

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

KV NEU

Der Kollektivvertrags-Abschluss von 2020 regelte die Valorisierung gleich für 3 Jahre. Statt einer Anhebung der Tabelle wurde für das 3. Jahr **(ab 1. Jän. 2022) die 37-Stunden-Woche** eingeführt, was einer **Valorisierung von 2,7 %** entspricht.

Nun kommt verständlicherweise der Einwand, dass die gegenwärtige Inflation höher als 2,7 % sei. Vertraglich wurde am 16. April 2020 festgehalten, dass nur ein höherer Wert als 2,3 % (der durchschnittlichen Inflationsrate im Zeitraum von Nov. 2020 bis Okt. 2021) zu Nachverhandlungen für 2022 führen wird. Der VPI (Verbraucherpreisindex) betrug im Durchschnitt für den genannten Zeitraum 2,18 %.

AUSSERDEM:
» **2 NschG-Stunden** bei wachem Nachtdienst in der Seniorenarbeit
» **Überstunden-Zuschläge Ende DRZ:** bis zur 39. Std. 33 %, ab der 40. Std. 50 %; (nur Vollzeit-MA)

Achtung: ist im BR-Kalender 2022 noch anders dargestellt

die Personalnot im Diakoniewerk ist also auch ein Stück „hausgemacht" – hier besteht die Notwendigkeit, betriebsintern gegenzusteuern!

LUFT NACH OBEN

Innerhalb der generell unterbezahlten Sozial-Branche liegt unser Diakonie-KV im **Vergleich der Gehaltsabellen** noch einmal deutlich unter den Mitbewerbern. Vor allem die Differenzen (siehe Tabelle) zum Leit-KV SWÖ tun weh ... Vergleiche mit der Caritas ergeben auch kein besseres Bild.

Differenzen KV-Tabelle 2021 (Mittelwert/Monat unter SWÖ)				
VDG5	VDG6	VDG7	(VDG8)	VDG8+
–85,61 €	–145,43 €	–76,92 €	(–226,00 €)	–82,55 €

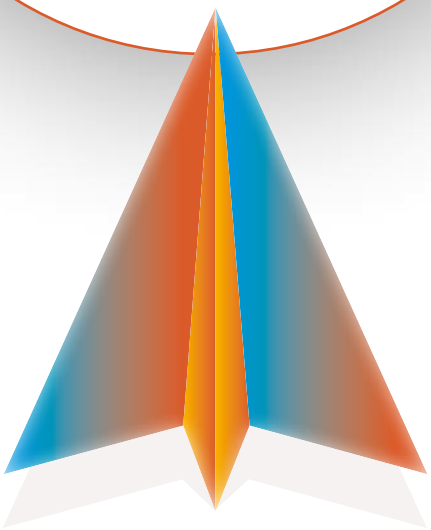
Anm.: in OÖ wird die VDG8 mit +4,5 % aufgewertet – liegt trotzdem noch unter SWÖ

Noch für März 2022 ist eine Kollektivvertragsverhandlung zu dieser Thematik vereinbart.
Auch arbeitgeberseitig wird erkannt, dass sich niedere Gehälter nachteilig auf die Personalfindung auswirken – Gesprächsbereitschaft wurde uns jedenfalls signalisiert!

BETRIEBSRATSWAHL 2022

Diakoniewerk
OBERÖSTERREICH

16. Februar



BRIEFWAHL FÜR ALLE MIT-ARBEITER*INNEN

Da die ca. 1800 Wahlberechtigten an über 100 Standorten zu unterschiedlichen Zeiten im Dienst sind und es die Pandemie-Situation erfordert, muss das Wählen per Brief am Postweg erfolgen.

ALLE 5 JAHRE WIRD DAS BR-GREMIUM NEU GEWÄHLT

Die Betriebsratswahl ist eine Listenwahl, das heißt es können nicht einzelne Kandidat*innen gewählt werden, sondern nur eine Gesamtliste, die 32 Kolleg*innen umfasst.

WARUM DIESER AUFWAND?

Der Ablauf einer BR-Wahl ist, wie bei anderen demokratischen Wahlen, rechtlich genau vorgegeben. Daher muss der eingeschriebene Brief persönlich entgegengenommen oder am Postamt abgeholt werden.

Bitte mach von deinem Wahlrecht Gebrauch und motiviere auch deine Kolleg*innen!

BITTE WÄHLE DEINE VERTRETUNG

SELBST WENN NUR EINE LISTE ZUR WAHL STEHT, IST ES WICHTIG, DASS DIESE MIT MÖGLICHST VIELEN STIMMEN GEWÄHLT/BESTÄTIGT WIRD. EINE HOHE WAHLBETEILIGUNG STÄRKT DIE POSITION DES BETRIEBSRATES.

SO GEHT'S

Ab 4. Februar erhält jede/r Wahlberechtigte einen **EINGESCHRIEBENEN BRIEF** mit der Wahlkarte. Bitte am besten gleich:

ÖFFNEN → WÄHLEN → IN DEN NÄCHSTEN POSTBRIEFKASTEN

(Porto ist bereits bezahlt)

Alle bis 16. 2. eingelangten Wahlkarten werden ausgezählt.

WER KAN-DIDIERT?

Die „Liste Betriebsrat" setzt sich aus 22 Kolleginnen und 10 Kollegen vor allem aus der Behinderten- und Seniorenarbeit zusammen, die an 27 verschiedenen Dienststellen in Oberösterreich arbeiten.

Die einzelnen Kandidat*innen und nähere Infos zur Wahl findest du auf der BR-Homepage oder auf dem Wahlfolder.