

# **Betriebsrat**

**Diakoniewerk Oberösterreich**

Linzerberg 45a

4209 Engerwitzdorf

Telefon: 07235 / 63251-200

Fax: 07235 / 63251-202

Engerwitzdorf, 29. Oktober 2018

*Offener Brief*

## **Einsparungen**

Sehr geehrter Herr Dr. Stroblmair!

Sehr geehrter Herr Mag. Breitenberger!

Lieber Hans, lieber Gerhard!

Aufgrund der momentan drohenden Kürzungspolitik im ChG und der dauerhaft unbefriedigenden Personalausstattung in der Seniorenarbeit erlaube ich mir einige Punkte im Sinne der Belegschaft aufzuzeigen.

Bisher (seit 2015) wurde mit dem Rechenstift effektiv operiert und die vorgegebenen Einsparungsziele seitens der Geldgeber wurden auftragsgemäß umgesetzt.

Wie konnte das gelingen?

- Sachkosten wurden durchforstet und auf das notwendige Maß eingependelt
- Menschen, die gut rechnen und evaluieren können, haben teure Doppelgleisigkeiten und Unnotwendiges aufgezeigt und folglich eine Leistungsoptimierung herbeigeführt.
- MitarbeiterInnen haben auf viel verzichtet, was es geben könnte bzw. schon mal vorhanden war.

Dieser Punkt wird folgend beispielhaft ausgeführt:

Was die Belegschaft vor einigen Jahre noch hatte:

- Haushaltszulage /Kinderzulage
- Vollzeitbeschäftigung wenn gewünscht
- 8-Stunden-Dienste
- Feiertage als ganze freie Tage (Turnus)
- Unbefristete Dienstverhältnisse (ausgenommen Karenzvertretung)
- NSchG-Stunden (2Std pro Nachtarbeit)
- Ausreichend Zeit (zumindest in der Behindertenarbeit), um den Konzepten und dem Berufsethos entsprechend „ganzheitliche“ Betreuungs-, Pflege- und Begleitungsarbeit leisten zu können
- Eigenverantwortlich/engagiert mit kreativen Ideen für die Arbeitseinheit tätig sein zu können
- Alltägliche „Erholungsphasen“ durch weniger emotional fordernde (dennoch wichtige) Tätigkeiten zwischendurch, um den oft sehr fordernden KlientInnen wertschätzend begegnen zu können
- VDG 7 bei Diplomausbildung
- Aussicht auf Betriebsvereinbarungen, die auch Kosten verursachen können
- Bezahlte Fortbildungen in großem thematischen Umfang zur freien Wahl

Stattdessen trägt die Belegschaft folgende Umstände (bisher noch) geduldig:

- Kurzdienste
- Geteilte Dienste (zunehmend)
- Sehr fordernde Nachtarbeit (zunehmend arbeitsintensiver)
- Bezahlung maximal nach KV (der eigentlich das Minimum vorgibt)
- Maximal Einstufung in VDG 6 in der Betreuung (außer Ltg. und DGKP)
- Unterbezahlung von DGKPs im Vergleich zum Gesundheitswesen
- „verschwundene“ Feiertage (im Turnusdienst)
- Druck zu Teilzeit (auch mit Teilbefristungen)
- Hohe Solidarität und Einsatzbereitschaft für die zu Betreuenden
- Sehr viel Verständnis (bisher) für die angespannte finanzielle Vorgabe
- Schlechtes Gewissen bei Krankenstand
- Einschränkungen bei Fortbildungen, tlw. „angeordnet“ aliquot in der Freizeit
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, die aus den vorgereichten Punkten resultieren

Was droht:

- Burnout-Risiko steigt
- „Innere“ Kündigung (besonders Seniorenarbeit)
- Business as usual statt Einsatz nach bestem Wissen und Können
- Fehleranfälligkeit
- Motivationsverlust
- Probleme bei der Personalfindung
- Unzureichende Betreuung laut unserem Leitbild
- Qualitätsverlust
- Fehlen von kreativer Weiterentwicklung, die was kosten könnte

Wir BetriebsrätInnen, so wie auch große Teile der Belegschaft, hatten bisher durchaus großes Verständnis, kostenverursachende Maßnahmen auszusparen und die politisch vorgegebene Finanzausstattung als indiskutabel hinzunehmen.

Beispielweise erscheint es den meisten MitarbeiterInnen schlüssig, dass bei gleichbleibender finanzieller Ausstattung ein Implementieren einer Zulage für besondere Erschwernis, durch Kompensation (= Einsparung) in einem anderen Bereich wiederum nur dort zusätzlich erschwerende Bedingungen schaffen würde.

Kein Verständnis aber hat die Mitarbeiterschaft, wenn wiederum 500.000.-€ p.a. gespart werden können, aber bisher eine SEG-Zulage mit ca. 200.000.-€ p.a. nicht als möglich erachtet wurde.

So kommt es mathematisch betrachtet zu einer zweieinhalb mal so großen Erschwernis ohne Kompensation und ohne Erschwerniszulage.

**Ich ersuche euch Geschäftsführer, das neue Sparpaket aufgrund nicht möglicher Umsetzung zurückzuweisen!**

Drehen wir doch den Spieß gemeinsam um. Nicht „Warm-satt-sauber“ darf zu unserer Devise werden, sondern eine klare Forderung von Bedingungen, die unser diakonisches Handeln und Denken wirklich ermöglichen. Wir haben ein Leitbild hinter dem alle stehen können, wir haben Konzepte, die es lohnt, mit Leben zu füllen. Darauf müssen wir hinarbeiten und dies nie aus den Augen verlieren (auch wenn der Rechenstift noch so viel Erfolg verspricht)!

Die Annäherung an diese Ideale ist ohne adäquate finanzielle Mittel in dieser personal-intensiven (= zeitintensiven) Branche nur auf Kosten der MitarbeiterInnen (die die unmittelbare bedürfnisorientierte Arbeit leisten) möglich.

Genau darum lohnt es sich, auf die mitarbeitenden Menschen zu achten und nicht nur auf die erfolgreiche Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen zu verweisen – was wäre soziale Arbeit ohne unsere MitarbeiterInnen?

Haltung ist gefragt – und dafür lohnt es sich auch einzutreten. Erst wenn ich selber (bei Notwendigkeit) in einem Haus für SeniorInnen leben *möchte* haben wir ein Ziel erreicht.

Wir sollten keine Gehilfen der Sparpolitik („Geiz ist geil“) sein – es darf uns nicht zufriedenstellen, vorgegebene Zahlen zu erreichen.

Ergreifen wir gemeinsam das Wort für jene, die auf Hilfe der Gesellschaft angewiesen sind und jene, die diese Hilfe professionell leisten!

Freundliche Grüße,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Berti Weichselbaumer', written over a horizontal line.

Für das Betriebsratsteam OÖ, Berti Weichselbaumer

Stv. Vorsitzender Betriebsrat DiakoniewerkOÖ