

WANN WIRD ES ENDLICH BESSER?



Fachkräftemangel im WiGeV - und keine Entspannung in Sicht!

Der Gesundheitssektor ist vom Fachkräftemangel in doppelter Hinsicht getroffen. Bei einem steigenden Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung aufgrund der demographischen Entwicklung weltweit – so auch in Österreich, ist die Gesundheitsbranche mit einer gleichzeitigen Abnahme von qualifizierten Mitarbeiter*innen konfrontiert. Österreich steht mit diesem Problem nicht alleine da. Um zukünftig eine qualitativ hochwertige Versorgung für Patient*innen zu gewährleisten, sind Strategien erforderlich, um Fachkräfte zu binden, anzuwerben und die Gesundheitssystemeffizienz zu unterstützen.

Das im Frühsommer vorgestellte Verbesserungspaket des Gesundheitsministers ist nur auf zwei Jahre ausgelegt und deckt nicht annähernd die qualifiziert-hochwertig durchdachten Forderungen der Fachgewerkschaften ab. Der Anschein einer schnellen Lösung – um das Gesicht vor der Bevölkerung zu wahren – lässt sich nicht wegdiskutieren.

Währenddessen sind Personal-mangel und Überbelastung im Steigen und die Arbeitsbedingungen mancherorts nicht mehr auszuhalten. Die Überlastungsanzeigen nehmen zu und die gefährliche Pflege ist zum Tagesthema gewor-

den. Es wird erst etwas verändert, wenn so etwas Schlimmes wie „Lainz“ passiert. Aber der Politik kann es egal sein, denn wer hat schon Verantwortung zu tragen? Vor einem Untersuchungsaus-

schluss hat ohnedies niemand mehr Angst und bei Scheitern gehen wir halt wieder ins Bundesland zurück. Danke Herr Minister!

Daher fordert die KiV:

- Die Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen strukturell und finanziell nachhaltig verbessern.
- Umgang mit Mitarbeiter*innen überdenken und den Führungsstil nach heutigem Wissensstand adaptieren.
- Berufsfeldübergreifende Tätigkeiten vermeiden
- Curriculum für auszubildende vereinfachen (Info: der Lehrplan für Pflegefachassistenten und Pflegestudierende sind derart kompliziert und unübersichtlich, dass die Hälfte der Teilnehmer*innen schon nach kurzer Zeit abbrechen)

Lassen Sie sich nicht daran hindern, einen Antrag auf Altersteilzeit zu stellen

Über acht quälend lange Jahre zog sich der Weg von der Regierungserklärung zur Altersteilzeit, über die nötigen Gesetzesänderungen im Landtag bis hin zur tatsächlichen Möglichkeit, die Altersteilzeit als Stadt-Wien-Mensch auch wirklich konsumieren zu können. Die unabhängige Fraktion KIV hat 2018 dafür die Petition initiiert und Unterschriften gesammelt, auch in der Klinik Donaustadt.

In dieser über acht Jahre andauernden Schrecksekunde sind sowohl die Vorfreude, als auch die Erwartungshaltung derart gestie-

gen, dass die Dienstgeberin nun eine Welle von Altersteilzeitanträgen zu verdauen hat. Die Zeit zwischen konkreter Gesetzgebung 2019 und dem Inkrafttreten 2022 hat die Dienstgeberin ungenutzt verstreichen lassen, um auf die nun mehr seit Jahresanfang völlig überraschend gestellten Anträge in ihrer vorausschauenden Personalplanung vorbereitet zu sein.

Bösen Gerüchten zufolge soll es Bereiche in der Stadt Wien geben, die ihre Vorgesetzten auf allen Ebenen dazu anhalten, den Mitarbeiter*innen das Stellen von Al-

tersteilzeitanträgen schon vorweg auszureden, um die erste Angriffswelle der Arbeitszeitreduktionssuchenden gleich zu unterbinden.

Unsere Gewerkschaft YOUNION hat bereits darum ersucht, sich nicht davon abhalten zu lassen, Altersteilzeit-Anträge zu stellen. Es kann nicht sein, dass flächendeckend zu wenig Personal der Verhinderungsgrund der Altersteilzeit ist.

Sollten Sie nach einer Antragsstellung auf Altersteilzeit eine Ablehnung bzw. andere negative Rückmeldung der Dienstgeberin erhalten, bitte an die Gewerkschaft YOUNION (Dienststellenausschuss, Hauptgruppe oder Vertrauensperson) weiterleiten.

Wir benötigen als Gewerkschaft dringend Dokumentationsmaterial, damit sich die Dienstgeberin nicht wieder rausreden kann.



Eine Überlastungsanzeige ist die Lösung

Wenn wir das Gefühl haben, das kann für mich selbst oder für Kolleg*innen nicht gut ausgehen, dann ist es an der Zeit für eine schriftliche Anzeige: „Mit der Erstellung einer Überlastungsanzeige erfüllt man die aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Treuepflicht. Zur Vermeidung einer Beeinträchtigung oder eines Schadens ist es die Pflicht der Mitarbeiter*innen, aktiv Vorgesetzte über bestehende Probleme zu informieren. Eine gängige Möglichkeit, dies zu tun, ist eine Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige. Vorgesetzte sind dann verpflichtet, entsprechende Schritte einzuleiten“ Gleichzeitig beugt der*die Mitarbeiter*in auch eine Schadensersatzforderung der Dienstgeberin vor.

Wie zufrieden sind wir?

Laut einer Umfrage der Younion sind unsere Kolleg*innen nicht sehr zufrieden. Besonders auffallend ist die Unzufriedenheit im Bereich des Services bzw. in der Versorgung und Pflege. Wesentliche Gründe dafür sind die ständigen Aushilfen in den anderen Bereichen. Mindestens Einer von zehn Kolleg*innen in diesen Berufen, die bei uns ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben, wollen auf keinen Fall wieder bei uns arbeiten.

Wann Gefährdungsanzeigen helfen

Hierbei ist die betroffene Person oder das System überlastet und die Anzeige dient zur Entlastung. Dabei bleiben die Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen erhalten, ihre Arbeit weiter mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen.

Wichtig: Ab diesem Zeitpunkt können Kolleg*innen für eventuelle Schäden nicht mehr verantwortlich gemacht werden.

Da mündliche Rückmeldungen beim WiGeV oft im System untergehen, empfehlen wir die Überlastungsanzeige nur schriftlich zu erstatten. Aber auch schriftliche Anzeigen wurden in der Vergangenheit in den Schubladen archiviert.

Unterlässt der*die Mitarbeiter*in schuldhaft die frühzeitige Mitteilung an die Dienstgeberin, dass aufgrund ihrer eigenen Überlastung ein Schaden droht, so macht sie sich unter Umständen schadenersatzpflichtig. Wenn eine Gefährdung der Patient*innen als drohende Schäden unmittelbar bevorsteht, wird die Anzeige als Gefährdungsanzeige definiert. Achtung: Die örtliche Personalvertretung muss in beiden Fällen gleichzeitig informiert werden.

Ist eine Überlastungsanzeige aufgrund der Personalsituation angezeigt, sollte diese unbedingt auch gegenüber der Vorgesetzten erfolgen und keinesfalls an die Öffentlichkeit.

Die Überlastungsanzeige soll die Dienstgeberin auf organisatorische Mängel hinweisen, so dass diese repariert werden können (§ 16 ArbSchG), Dienstabweisungen, die dazu raten Überlastungsanzeigen zu unterlassen, können das Recht auf Erstellung einer Anzeige nicht hindern und können daher ignoriert werden. Für nähere Fragen stehen deine KIV-Personalvertreter*innen zu Verfügung.

Wir sind für dich da! Bitte ruf uns an, wenn du Fragen/Anliegen hast.


IMPRESSUM KIV- Magazin Okt.2022 Österreichische Post AG MZ 02Z031874 M ÖGB-Verlag, Johann-Böhm- Platz 1, 1020 Wien. Retouren an PF100 1350 Wien Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/Youunion_ Die Daseinsgewerkschaft, Maria- Theresienstrasse 11, 1090 Wien. Redaktion/Vertrieb: KIV- Konsequente Interessenvertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien Telefon: 01400083867, Fax: 01400083877, kiv@kiv.at; www.kiv.at Erscheinungsort Wien Kd-Nr.:0021000056 ZVR-Nummer: 576439352 für den Inhalt verantwortlich: Biju Onatt



Poppe Sabine
Deine Personalvertreterin der KIV
Konsequente Interessenvertretung
Wiener Gesundheitsverbund
Klinik Favoriten
1100 Wien, Kundratstraße 3
Tel.: +43 1 601 91- 71998 oder 72880
sabine.poppe@gesundheitsverbund.at
klinik-favoriten.gesundheitsverbund.at



Harald Kramer
Dein Personalvertreter der KIV
Konsequente Interessenvertretung
Wiener Gesundheitsverbund
Klinik Favoriten
1100 Wien, Kundratstraße 3
Tel.: +43 1 601 91- 71998
Mobil: +43 699 18 67 77 67
harald.kramer@gesundheitsverbund.at
klinik-favoriten.gesundheitsverbund.at