

FÜR DICH!

2 GEHALTSVERHANDLUNGEN 2024

Gehaltsabschluss durchgesetzt

8 DAMIT DAS RADL LÄUFT

Dienst zu Weihnachten

**4 GEMEINSAM
VERHANDELT**

**ERHÖHUNG
DER FINANZIELLEN ABGELTUNG**



GEHALTSABSCHLUSS DURCHGESETZT!

Gehaltsverhandlungen 2024

GEHALTSABSCHLUSS IN DER HÖHE VON 9,71 % BIS 9,15 % DURCHGESETZT!

Die Inflation von Oktober 2022 bis September 2023 wurde bereits im Zuge der ersten Verhandlung am 20. Oktober 2023 mit 9,15 % protokolliert. Die Wirtschaftsforschungsinstitute WIFO und IHS sehen die Wirtschaft zwischen -0,4 % und -0,8 % schrumpfen.

Am 22. November 2023 trafen die Teams der Dienstgeberseite unter Vizekanzler Werner Kogler sowie Finanzminister Magnus Brunner und der Dienstnehmerseite, vertreten durch younion-Vorsitzenden Christian Meidlinger und dem GÖD-Vorsitzenden Eckehard Quin zur dritten Verhandlungsrunde zusammen.

Nach harten, aber konstruktiven Gesprächen konnte ein sehr guter Gehaltsabschluss erreicht werden.

Die Erhöhung der Gehälter ab 1. Jänner 2024 beträgt zwischen 9,71 % und 9,15 %, mindestens aber 192 Euro. Die Zulagen und Vergütungen werden ebenfalls um 9,15 % erhöht.

younion-Vorsitzender Christian Meidlinger ist mit dem Gehaltsabschluss zufrieden: „Dieser Gehaltsabschluss für unsere Kolleg*innen spiegelt die hohe Anerkennung ihrer unermüdlichen Arbeit wider. Es ist ein klares Zeichen dafür, dass Engagement und Einsatz im öffentlichen Dienst und der Daseinsvorsorge nicht nur geschätzt, sondern auch entsprechend honoriert werden.“

Auch GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin sieht darin einen großen Erfolg: „Ein fairer Gehaltsabschluss ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und der Wertschätzung, sondern eine Investition in die Qualität und Kontinuität der Leistungen des öffentlichen Dienstes für Stabilität und Sicherheit in Österreich.“

WAS IST DIE INFLATION UND WARUM WURDE ALS ZEITRAUM OKTOBER 2022 BIS SEPTEMBER 2023 HERANGENOMMEN?

Die Inflation gibt an, um wie viel Prozent die Preise gestiegen sind. Bei den Verhandlungen handelt es sich um die „rollierende Inflation“. Rollierend bedeutet „rückwärtsgewandt“ und deckt somit die Preissteigerung der Vergangenheit ab. Dadurch wird nicht nur die aktuelle monatliche Inflationsrate betrachtet, sondern der Durchschnitt der vergangenen zwölf monatlichen Inflationsraten. Im Fall der Gehaltsverhandlungen 2024 des öffentlichen Dienstes wurde der Durchschnitt von Oktober 2022 bis September 2023 herangezogen. Die Höhe der rollierenden Inflationsrate ist somit abhängig vom Zeitpunkt, zu welchem die unterschiedlichen Branchen mit ihren Verhandlungen starten.

WARUM SIND LOHNVERHANDLUNGEN SO WICHTIG?

Wenn die Löhne der Arbeitnehmer*innen nicht steigen, bewirkt dies ein Absinken der Kaufkraft. Der Wirtschaft droht dann ein Nachfrageschock. Die Verhandlungen müssen sich daher an der Preissteigerung und an dem Produktivitätszuwachs orientieren. Hier kommt die Benya-Formel zum Einsatz.

WAS IST DIE BENYA-FORMEL?

Diese sieht vor, dass die Höhe der Lohnsteigerung der Inflation plus dem mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs entsprechen muss. Benannt ist diese Formel nach Anton Benya, der mehr als zwei Jahrzehnte lang – von 1963 bis 1987 – Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes war und diese Formel erstmals an den Verhandlungstisch brachte.

ERFOLGT DURCH DIE ROLLIERENDE INFLATION EINE BENACHTEILIGUNG?

Nein! Wenn die Inflation in den nachfolgenden Monaten weiter steigt, wird dies bei den Verhandlungsrunden für 2025 ausschlaggebend.

Gehaltsabschluss für 2024			2024 Gehaltsverhandlungen	
9,15 %, mindestens aber 192 Euro				
Bruttogehalt	Mindestbetrag	Erhöhung %	Erhöhung im Monat	Erhöhung im Jahr
2.000 €	192,00 €	9,60%	192,00 €	2 688,00 €
2.500 €		9,15%	228,75 €	3 202,50 €
3.000 €		9,15%	274,50 €	3 843,00 €
3.500 €		9,15%	320,25 €	4 483,50 €
4.000 €		9,15%	366,00 €	5 124,00 €

Zulagen und Nebengebühren +9,15 %

younion
Die Daseinsgewerkschaft

EDITORIAL

LIEBES TEAM GESUNDHEIT,

noch rechtzeitig zur Weihnachtszeit wurden im Wiener Gesundheitsverbund mehrere frohe Botschaften verkündet. Eine bezieht sich auf den Gehaltsabschluss des öffentlichen Dienstes, den die beiden Gewerkschaften younion und GÖD nach drei Verhandlungsrunden mit Vizekanzler Werner Kogler und Finanzminister Magnus Brunner erzielen konnten. Bis zum Schluss wurde hart um jeden Prozentpunkt gerungen, auch Maßnahmen der Bundesregierung wie die Abschaffung der kalten Progression oder Einmalzahlungen wie der Klimabonus wurden zunächst gegengerechnet. Am Ende ging es dann schnell und das Ergebnis kann sich sehen lassen: 9,71 bis 9,15 Prozent auf das Grundgehalt – und Nebengebühren dazu. Wie dieser Abschluss einzuordnen ist und was er bedeutet, findest du auf Seite 2.

Zeitgleich wurde auch die erste von zwei Verhandlungsphasen, welche sozialpartnerschaftlich zwischen younion – Die Daseinsgewerkschaft unter der Verhandlungsführung des Vorsitzenden Ing. Christian Meidlinger, dem Wiener Gesundheitsverbund und der Stadt Wien erzielt wurden, mit Umsetzungsdatum 1. Februar 2024 verkündet. Die Kosten belaufen sich dabei auf 150 Millionen Euro – jährlich! Ein großer Erfolg für einen großen Teil des Team Gesundheit, betrifft er doch unsere Forderung nach Erhöhung des Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschlages und der Einspringdienste für alle betroffenen Beschäftigten. Eben jene Dienste, die als besonders familien- und soziallebenfeindlich gelten. Ebenfalls schon angekündigt die Phase zwei, bei der es um ein einheitliches Arbeitszeitmodell, einen bundesweiten Gehaltsvergleich mit Anpassung nach oben und die finanzielle Verbesserung bei Sonderaufgaben, Führung, Projektarbeit geht. Mehr dazu erfährst du ab Seite 4.

Für all jene, die sehen müssen, um zu glauben – das erhöhte Gehalt wird mit 1. Jänner 2024 umgesetzt, sollte also schon am Gehaltszettel Ende Jänner 2024 ersichtlich sein. Die Punkte der Phase eins werden mit Februar 2024 umgesetzt, schlagen sich daher bei entsprechenden Diensten im Monat darauf am Gehaltszettel nieder. Und die Phase zwei wird bis Ende 2024 umgesetzt. Erst am Gehaltszettel wird ersichtlich, was nach Abzug der Steuer tatsächlich bei euch ankommt und wie sich auch die Abschaffung der kalten Progression auswirkt.

Würden sich die Forderungen der Mitarbeiter*innen in einem Wunschbrief wiederfinden, wäre in diesem Jahr der Wunsch nach mehr Personal klar die Nummer eins. Verständlich, fehlen doch aktuell in der Gesundheits- und Krankenpflege alleine im gehobenen Dienst rund 1.000 Vollzeitäquivalent. Trifft der Fachkräftemangel dann noch auf eine Infektionswelle und löst diese eine hohe Eigenausfallsquote aus, geraten bestimmte Fächer und Teams an den Rand des Zusammenbruchs. Als erstes fällt die Dienstplansicherheit und damit die Planbarkeit des Lebens neben der Arbeit. Da der Fachkräftemangel österreich- und europaweit zuschlägt, kann das Personal leider nicht erstritten oder verhandelt werden. Was aber gelingt, sind eine faire finanzielle Abgeltung für die geforderte Flexibilität und zum Beispiel ein Arbeitszeitmodell, bei dem der Feiertag die Sollarbeitszeit reduziert. Die Devise in der aktuellen Situation lautet daher: bestehendes Personal halten und neues Personal rekrutieren. Mit unserem Verhandlungserfolg setzen wir gemeinsam einen ersten großen Schritt in die richtige Richtung. Aber eines ist klar: Dienste in der Nacht oder an Feiertagen wird es im Gesundheitsbereich immer geben. Wir haben uns in zwei Dienststellen umgehört, wie Kolleg*innen zu den Weihnachtsfeiertagen umgehen. Die Erfahrungen lesen Sie auf Seite 8 und 9.

Doch wir haben das große Ganze im Blick und Stillstand gibt es nicht. Die Probleme des Personalmangels, der fehlenden Dienstplansicherheit und die belastenden Arbeitsbedingungen sind nach wie vor real – österreichweit. Wir, die younion – Team Gesundheit fordern daher weiterhin gemeinsam mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft bundesweite Maßnahmen ein: Die Leistungen müssen angepasst und das Personal damit entlastet werden. Mehrarbeit muss sich lohnen – durch die Steuerfreiheit ab der 32 Stunde. Wir brauchen mehr junge Mitarbeitende, dies schaffen wir durch die Übernahme aller Auszubildenden. Die Wochenarbeitszeit im Gesundheitsbereich muss in zwei Schritten von 40 auf zuerst 37,5 und letztlich 35 Stunden gesenkt werden. Ebenso fordern wir die Schwerkraftregelung für alle Beschäftigten (auch wenn die Bundesregierung hier nicht einmal bei der Pflege einen Verbesserungsbedarf sieht). Um zu diesen Forderungen mehr Druck auf die Bundesregierung ausüben zu können, brauchen wir euch – genauer gesagt eure Meinung. Wir bitten euer Augenmerk auf die Rückseite dieser Ausgabe zu legen und uns fünf Minuten eurer Zeit zu geben.



Euer

Edgar Martin

Vorsitzender der Hauptgruppe II

INHALT

- 4 GEMEINSAM VERHANDELT
- 8 DAMIT DAS RADL LÄUFT
- 10 UNSER ERFOLGSFAHRPLAN 2024
- 13 GEWALT IST KEINE PRIVATSACHE
- 14 VORSITZENDENWECHSEL
- 18 MENSCHSEIN IM KRISENGEBIET

IMPRESSUM

Herausgeber

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
younion – Hauptgruppe II-WIGEV,
1020 Wien, Schnirchgasse 12/1.

Medieninhaber und Hersteller

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: 01/662 32 96-0, Fax: 01/662 32 96-39793,
E-Mail: office@oegbverlag.at,
www: <http://www.oegbverlag.at>,
UID: ATU 55591005, FN 226769i

Konzeption, Redaktion und Gestaltung:

Edgar Martin, Roul Maszar, Verena Haberl
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, Leser*innenbriefe zu kürzen.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung
der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekenn-
zeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion
entsprechen.

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz unter:
www.younion.at/offenlegung

Fotografie

Cardes Production GmbH: Seiten 1, 4–7, 12,
Richard Schuster: Seiten 14, 17 Petra Spiola: Seite 3,
Krunoslav Budimir: Seite 8, Teresa Rittner: Seite 9
Christopher Erben: Seite 9, Astrid Stranig: Seite 17,
Andreas Friedrich Lutz: Seite 18, Theresa Krampfl: Seite 19

GEMEINSAM VERHANDELT – GEMEINSAM VERÄNDERT!

TEAM GESUNDHEIT SICHERT SICH MILLIONEN- SCHWERES VERHANDLUNGSERGEBNIS

DEINE GEWERKSCHAFT KÄMPFT JEDEN TAG DAFÜR, DASS DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IM GESUNDHEITSWESEN BESSER WERDEN. GEMEINSAM MIT DER GÖD-GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT SETZEN WIR UNS SEIT VIELEN MONATEN DAFÜR EIN, DASS DIE BUNDESREGIERUNG DIE ANLIEGEN DER BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN GESUNDHEITSWESEN ENDLICH ERNST NIMMT. DOCH DER GESUNDHEITSMINISTER VERWEIGERT NACH WIE VOR JEDES GESPRÄCH.

Ganz anders sieht es in Wien aus

Der younion _ Die Daseinsgewerkschaft Hauptgruppe II ist unter der Verhandlungsführung des Vorsitzenden Ing. Christian Meidlinger und des Vorsitzenden der Hauptgruppe II („Team Gesundheit“) Edgar Martin, in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit der Stadt Wien ein sehr großer Erfolg für das Team Gesundheit gelungen: Die Probleme, die sich durch den Personalmangel für unsere Kolleg*innen tagtäglich ergeben, werden zumindest finanziell abgegolten.

In den letzten Jahren sind die Probleme des Personalmangels, der fehlenden Dienstplansicherheit und der belastenden Arbeitsbedingungen zu einer wachsenden Herausforderung im Gesundheitsbereich geworden. Die younion _ Die Daseinsgewerkschaft ist daher angetreten, um die Arbeitsbedingungen für tausende Kolleg*innen in über 120 Berufen spürbar zu verbessern. Eine der wichtigsten Forderungen - jene nach mehr Personal - ist in der aktuellen Situation keine, die sich am Verhandlungstisch erfüllt. Bei einem österreichweiten Mangel lässt sich mehr Personal auch nicht erstreiken.

Unser Verhandlungserfolg betrifft die Erhöhung des Nacht-, Sonntag- und Feiertagszuschlags. Einspringen muss honoriert werden und das wird es ab Februar 2024 auch. Diese Erfolge

konnten wir gemeinsam erzielen und sind ein großer Schritt in die richtige Richtung!

Die nächsten Verhandlungserfolge der younion _ Die Daseinsgewerkschaft lassen nicht lange auf sich warten.

Zweite Phase bis Ende 2024

Edgar Martin: „Im Sommer 2024 startet auch eine große Ausbildungssoffensive. Ab Herbst 2024 wird es ein einheitliches Arbeitszeitmodell für alle – mit einer damit verbundenen Arbeitszeitverkürzung im Wiener Gesundheitsverbund – geben. Feiertage werden in Zukunft von der Sollarbeitszeit abgezogen. Es gibt mehr Freizeit für unsere betroffenen Kolleg*innen!“

Anhebung der Gehälter

Auch eine weitere Anhebung der Gehälter ist geplant. So sollen auf Basis von Vergleichen mit anderen Bundesländern die Gehälter aller Gesundheitsberufe im Wiener Gesundheitsverbund nach oben angepasst werden. Zudem werden neue finanzielle Anreize für bestimmte Aufgaben wie Führungs- und Projektarbeit sowie Sonderaufgaben geschaffen. Die Abgeltung für geleistete Rufbereitschaft wird für alle betroffenen Berufsgruppen neu geregelt.



GEMEINSAM VERHANDELT - GEMEINSAM VERÄNDERT!

MEHR GELD FÜR NACHTARBEIT

Im Wiener Gesundheitsverbund erfolgt Betreuung 24/7 an 365 Tagen im Jahr. Ein Betrieb ohne Leistungen in der Nacht ist daher unmöglich. Nachtdienste sind aber für alle Betroffenen besonders herausfordernd und gelten nebst Sonn-, Feiertagsdiensten und wiederholtem Einspringen zu den besonders familien- und freizeitfeindlichen Diensten. Sie wirken sich auf die Gesundheit der Nachtdienstleistenden aus und mit zunehmendem Alter wird es immer schwieriger, Nachtdienste zu erbringen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht war es wichtig, die Bereitschaft, Nachtarbeit zu leisten, wertzuschätzen und entsprechend abzugelten. Dabei steht nicht die spezifische Leistung einer bestimmten Berufsgruppe im Vordergrund, sondern einzig und allein der Umstand, dass ein Nachtdienst zu verrichten ist.

Finanzielle Abgeltung der Nachtarbeit:

Ab dem 1. Februar 2024 erhalten alle Bediensteten (ausgenommen Ärzt*innen¹⁾), welche Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr leisten, aufgrund einer generellen Erhöhung der Nachtdienstentschädigung einen Betrag von 80,- Euro brutto pro Dienst.

¹⁾ Ausgenommen Permanenz-, Inspektions-, Journaldienst sowie Ärzt*innen – besondere Regelung zur Vergütung gemäß dem Nebengebührenkatalog und der Vergütungsordnung.

Gutstunden für Nachtdienste im patientennahen Bereich:

Analog der Berufsgruppe der Ärzt*innen werden auch jenen patientennahen Mitarbeiter*innen, die nicht unter das Nachtschwerarbeitergesetz fallen, pro geleisteten Nachtdienst in der Normalarbeitszeit zwei Gutstunden gewährt. Werden diese nicht innerhalb von sechs Monaten konsumiert, gelangen sie zur Auszahlung.

EIN BEISPIEL:

Eine Kanzleibedienstete, welche in der zentralen Notaufnahme Nachtdienst versieht, bekommt in Zukunft für jeden geleisteten Nachtdienst zwei Gutstunden und 80,- Euro brutto zur Abgeltung der Nachtdienstleistung.



DIENSTPLANSTABILITÄT – EINSPRINGEN HAT EINEN PREIS! KEINE MINUSSTUNDEN MEHR

Ein Problem ist die fehlende Dienstplansicherheit. Viele Mitarbeiter*innen haben Schwierigkeiten, ihre Arbeitszeiten im Voraus zu planen, da häufig kurzfristige Änderungen vorgenommen werden müssen, um den Personalmangel auszugleichen. Dies führt zu Unsicherheit, verlangt den Betroffenen ein hohes Maß an Flexibilität ab und erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Als Gewerkschaft sagen wir: Einspringen muss sich auszahlen! Die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund eines angeordneten Zusatzdienstes bzw. eines angeordneten Diensttausches durch die zuständige Führungskraft muss finanziell abgegolten werden. Weiters dürfen den Betroffenen durch den Eingriff in den Dienstplan keine Minusstunden erwachsen.

FÜR EUCH ERREICHT: Alle Berufsgruppen (außer Ärzt*innen¹⁾) erhalten mit 1. Februar 2024 eine gesonderte Abgeltung für kurzfristig (innerhalb von 14 Tagen) angeordnete Zusatzdienste und angeordnete Dienstäusche in der Höhe von 130,- Euro brutto pro Dienst. Auch Bedienstete in Teilzeitbe-

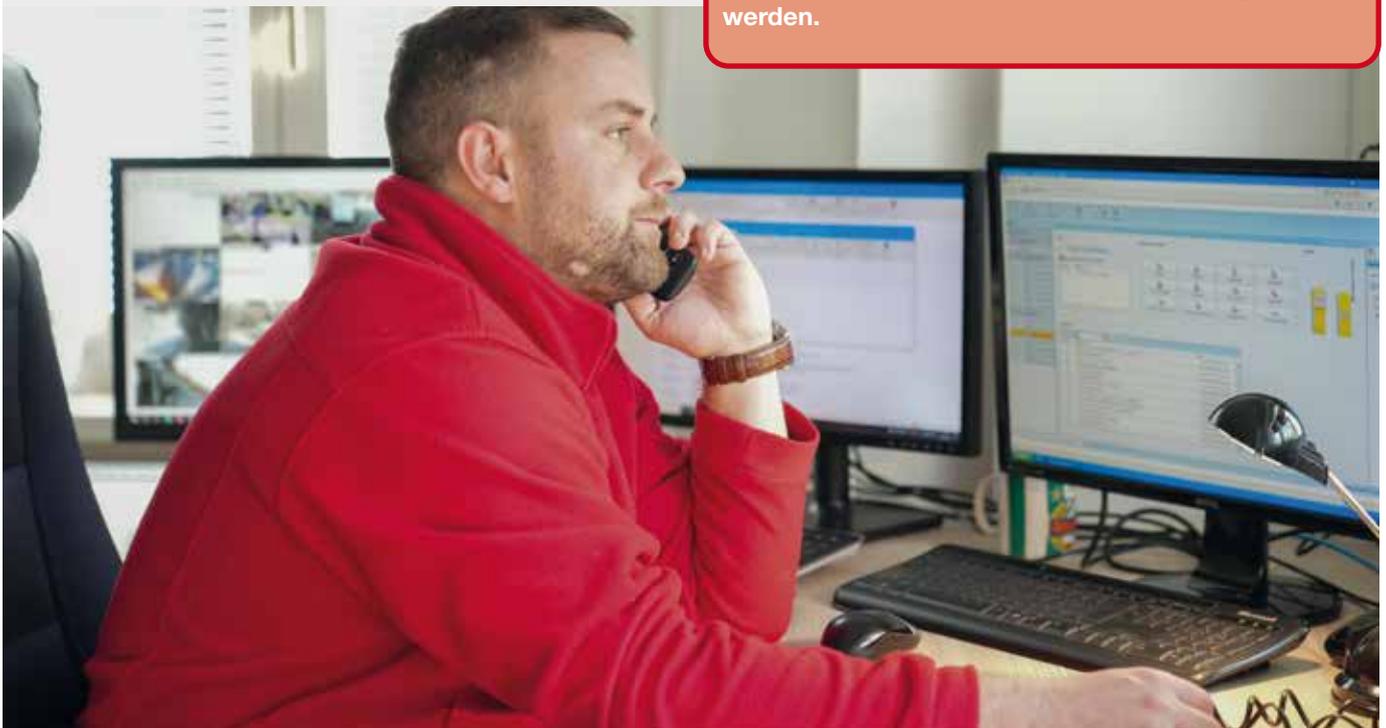
schäftigung erhalten ab Februar 2024 für Einspringdienste 130,- Euro brutto. Es findet keine Aliquotierung statt.

Sollten bei kurzfristig angeordneten Diensten bzw. Dienstäuschen durch die zuständige Führungskraft Minusstunden für die Betroffenen entstehen, werden diese nicht zum Abzug gebracht.

EIN BEISPIEL:

Am Montag teilt dir die direkte Führungskraft mit, dass du statt zwei Tagdiensten am Donnerstag und Freitag einen Nachtdienst von Donnerstag auf Freitag leisten musst. Für diesen Eingriff in deine Planung erhältst du 130,- Euro brutto (zusätzlich zu den für den Nachtdienst zustehenden Abgeltungen). Darüber hinaus würden für dich durch diese Anordnung Minusstunden entstehen, welche aber mit 1. Februar 2024 nicht mehr zum Abzug gebracht werden.

¹⁾ Hier besteht bereits eine Regelung, welche im Rahmen der „Festlegung der Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte“ für „Regelung der Organisation und Abgeltung eingesprungener Dienst“ getroffen wurde.



GEMEINSAM VERHANDELT - GEMEINSAM VERÄNDERT!

MEHR GELD FÜR DIENSTE AN SONN- UND FEIERTAGEN

Während Freunde und Familie sich zu festlichen Anlässen versammeln oder sonntags das Wochenende gemeinsam ausklingen lassen, gibt es viele, die am Sonntag und an den Feiertagen Dienst versehen. Jene, die für andere da sind und selbst auf ihre eigenen Momente der Gemeinschaft für den Dienst an der Gesellschaft verzichten.

Als Gewerkschaft sagen wir: Diese familienfeindlichen Dienste müssen an Wert gewinnen und das tun sie auch ab Februar 2024. Ab da wird für alle Berufsgruppen die Sonn- und Feiertagsstunde mit 10,- Euro brutto abgolt (ausgenommen Permanenz-, Inspektions-, Journaldienst sowie Ärzt*innen – besondere Regelung zur Vergütung gemäß dem Nebengebührenkatalog und der Vergütungsordnung).

WUSSTEST DU, ...

- ... dass die Bediensteten im Wiener Gesundheitsverbund im Jahr 2022 ...
- ... alleine in der Normalarbeitszeit gesamt rund 4.654.441 Nachtdienststunden (exkl. Permanenz-, Inspektions- und Journaldienst) geleistet haben?
- ... In 70 Professionen mehr als 3,7 Millionen Sonn- und Feiertagsstunden geleistet haben?



ZWISCHEN WEIHNACHTEN, NACHTSCHICHTEN UND ETWAS AUSZEIT

DAS JAHRESENDE NAHT UND MIT IHM DIE RUHIGSTE ZEIT DES JAHRES. DOCH FÜR EINIGE MITARBEITER*INNEN IM GESUNDHEITSBEREICH ÄNDERT SICH WENIG.

AUTOR: CHRISTOPHER ERBEN

„Die Technik in unserem Haus kennt keinen Feiertag“,

sagt Krunoslav Budimir. „Wir müssen zu jeder Zeit dafür sorgen, dass die Strom- und Wärmeversorgung der Klinik Hietzing in Wien einwandfrei funktioniert.“ Seit über 30 Jahren wartet der gelernte Betriebsschlosser und staatlich geprüfte Maschinen- und Motorenwärter sowie Hochdruckheizer hier gemeinsam mit seinem Team die jeweiligen Anlagen – und das an 365 Tagen im Jahr und 24 Stunden am Tag.

Damit das Radl läuft

Ohne eingespieltes Team würde der Ablauf und die Arbeit im technischen Service der Klinik Hietzing aber nicht so reibungslos funktionieren, ist der Simmeringer mit kroatischen Wurzeln überzeugt. Im Schnitt habe er monatlich 15 Dienste, die sich jeweils auf Tag und Nacht verteilen. Zu Weihnachten könne er sich meistens freinehmen, was ihm als gläubiger Mensch auch sehr wichtig sei. Selten müsse er auf die religiösen Feiertage verzichten. Denn das Kollegium nimmt bezüglich der Feiertage untereinander Rücksicht. An den Feiertagen zu arbeiten, während andere frei haben, mache ihm heute aber weit weniger aus als früher, gibt er zu. „Meine Frau unterstützt mich und hält das Radl daheim am Laufen.“

Ruhigere Zeiten

Papiersterne, Kerzen und Gestecke: Zu Weihnachten ist die Chirurgische Station in der Klinik Landstraße kaum wieder zu erkennen. Vieles werde von den Mitarbeiter*innen hier festlich geschmückt, damit sich die Patient*innen wohlfühlen und die weihnachtliche Stimmung mitbekommen. „Die Auslastung ist in dieser Zeit aber viel geringer als unter dem Jahr“, erzählt Teresa Rittner, die hier seit dem Jahr 2013 als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin arbeitet. Für sie sei es nicht nur eine besinnliche, sondern auch eine sehr ruhige Zeit. Als sie noch keine Kinder hatte, sprang sie oft für Kolleg*innen ein, damit sie die

Feiertage zusammen mit der Familie verbringen konnten. Für Teresa Rittner und ihre Familie verläuft Weihnachten aber jedes Jahr anders. Laut Dienstplan werde sie heuer auch am 25. Dezember im Dienst sein. „Manchmal müssen wir sogar eine Woche früher feiern“, sagt sie.



*Krunoslav Budimir ist sein Beruf ans Herz gewachsen, obwohl er im Schichtdienst arbeiten muss. Andere Kolleg*innen nehmen zu Weihnachten auf ihn Rücksicht, damit er das Fest feiern kann.*



Stress lass nach

„Die Mitarbeiter*innen sind üblicherweise in der Lage, die Dienste um Weihnachten abzudecken“, weiß Katharina Butschek, Leiterin der Psychologischen Beratungsstelle im Gesundheitsverbund. Die Teams haben für diese Zeit gute Systeme entwickelt. Natürlich klappt das dort, wo guter Teamgeist und Fairness im Führungsverhalten herrscht, am besten. Für Mitarbeiter*innen, die keine Familie haben oder die das Weihnachtstheater nicht mitmachen wollen, sei einen Dienst zu übernehmen, oft eine gute Lösung. Anders sehe es jedoch bei jenen mit Familien aus, deren Stress schon Wochen vor Weihnachten zunimmt und erst danach endet. Um den Stress zu reduzieren, empfiehlt Katharina Butschek, sich sehr gut zu überlegen, wie und mit wem das Fest gefeiert werden soll. Weniger sei mehr. „Es müssen nicht alle Verwandten dabei sein, die man sonst das ganze Jahr nicht sieht.“



Psychologin Katharina Butschek, Leiterin der Psychologischen Beratungsstelle, spricht sich für ein entspanntes Weihnachten im Kreise der Familie aus, denn dieses komme oft zu kurz.

Hinter den Kulissen

„Mit unserer Arbeit unterstützen wir alle Menschen, die entweder im Krankenhaus arbeiten oder behandelt werden“, sagt Krunoslav Budimir. Durch die langjährige Erfahrung wisse er und das achtköpfige Team in Zusammenarbeit mit der Elektrowerkstätte, was im Ernstfall zu tun ist, wenn es etwa zu einem Stromausfall kommt. Mit drei Notstromaggregaten und einem Notkessel können sie die Strom- und Wärmeversorgung übernehmen und sich von der Fernwärme oder Wien Energie abkoppeln, um die Infrastruktur wie etwa die Intensivstationen und lebenserhaltende Geräte am Laufen zu halten. Innerhalb weniger Sekunden sei die Umstellung in der Klinik möglich. „Wir können mit der gasbetriebenen Notkesselanlage eine Wärmeversorgung sogar über mehrere Tage autark aufrechterhalten.“ Denn für Notfälle steht ein Kessel zur Verfügung, mit dem alle Gebäude sowie Einrichtungen der Klinik beheizt werden können.

Im Einsatz für alle

Die Temperatur im OP-Saal muss nämlich ausgeglichen bei 23 Grad sein, erzählt Krunoslav Budimir. Viele Außenstehende wie Besucher*innen nehmen das kaum wahr. Es ist viel Einsatz notwendig, um diesen Wert zu erreichen und zu halten – sowohl in der kalten als auch in der warmen Jahreszeit. Einfacher sei es, die Luft zu wärmen als zu kühlen, erklärt der Techniker. Nicht nur durch die Zusammenlegung der Spitäler habe sich in den vergangenen Jahren vieles verändert; auch die Technik war vielen Veränderungen unterworfen. Mittels Fernüberwachung könne Krunoslav Budimir etwa die Versorgung aus der Energiezentrale kontrollieren. Beim Sport könne er zur Ruhe kommen und sich so von den herausfordernden Schichtdiensten erholen.

Auszeit zu Weihnachten

Sich zu überlegen, wie man selber Freude und Zufriedenheit an den Feiertagen erleben kann, das dann mit der Familie zu besprechen, ist die Basis für eine schöne Auszeit, sagt Psychologin Butschek, die auch anregt, sich wieder auf den ursprünglichen Gedanken von Weihnachten zu besinnen. „Wir können dankbar sein für das, was wir haben“, meint sie. Um dem Einkaufsstress zu entgehen, könnte man vereinbaren, unter den Erwachsenen keine Geschenke zu kaufen und nur die Kinder zu beschenken. Viele von uns haben schon sehr viel und man erspart sich den Umtausch

oder das Weiterverschenken von unbeliebten Geschenken. Oder man verschenkt Immaterielles: „Ich habe letztes Mal an alle Familienmitglieder ein Brieflein geschrieben, um ihnen zu sagen, was ich an ihnen bewundere und wie sehr ich mich freue, dass sie da sind“, erinnert sich Butschek.



DGKS Teresa Rittner, Mutter von zwei Kindern, ist zu Weihnachten flexibel. Manchmal muss sie es sogar vorverlegen.

Backoffice auf Abruf

Um den beruflichen Alltag zu stemmen, ist Teresa Rittner auf die Schwiegermutter angewiesen, die die Enkel betreut. Ohne sie müsste sie Stunden reduzieren, was sich auf das Familieneinkommen auswirken würde. Doch wie kommt die zweifache Mutter nicht nur zu Weihnachten innerlich zur Ruhe, wollen wir von ihr erfahren? Indem sie Beruf und Familie bewusst trenne. „Ziehe ich meine Dienstkleidung aus, lasse ich den stressigen Arbeitstag in der Klinik.“ Nur selten tausche sie sich mit ihrem Mann, der als Krankenträger in derselben Klinik arbeitet, über Geschehnisse des Tages aus, erzählt die DGKS, die seit einigen Semestern nebenberuflich Pflegewissenschaften studiert.

Hand aufs Herz

Egal ob zu Weihnachten, zu Neujahr oder zu Ostern – kein Tag in der Klinik sei wie der andere, stellt Krunoslav Budimir fest, was eine besondere Herausforderung für ihn sei. Einen anderen Beruf könne er sich nicht mehr vorstellen. Stünde er vor der Wahl, würde er sich wieder für ihn entscheiden. „Ja, ich habe in all den vielen Jahren viel Erfahrung gesammelt, auf die ich stolz bin“, sagt der 45-Jährige abschließend, „sodass mir mein Beruf richtig ans Herz gewachsen ist.“

UNSER ERFOLGS- FAHRPLAN 2024

**Wir machen
gute Arbeit
besser!**



**Mehr Dienstplansicherheit,
Familie und Geld**

Verbesserungen für 150 Mio Euro
ab dem 1. Februar 2024!

**Erhöhung
Nachtzuschlag**

80 Euro brutto pro Dienst

**Sonn- und
Feiertagsdienste**

10 Euro brutto pro Stunde

**1.
PHASE**

Mehr Gehalt
ab 2024: 9,15 – 9,71 %

Ab 1.1.2024 Erhöhung der Zulagen und Gehälter. Um mindestens 192 Euro brutto. Besonders die geringeren Einkommen profitieren davon.



Einspringdienste

130 Euro brutto pro Dienst

Schon ab Jänner gibt es durch den von der Stadt Wien übernommenen Gehaltsabschluss mindestens 9,15% mehr. Ab Februar kommen 150 Millionen Euro für höhere Bezahlung und Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen hinzu. Es ist ein Beleg dafür, dass die Sozialpartnerschaft in Wien funktioniert – und es ist ein weiteres starkes Zeichen der yunion!

Christian Meidlinger | Vorsitzender der yunion

Mehr Infos
Hier geht's zu
unseren Videos



Die younion _ Die Daseinsgewerkschaft hat gut verhandelt und viel erreicht für das gesamte Team Gesundheit:

Wir machen unsere gute Arbeit besser – für faire Bezahlung unserer wertvollen Arbeit, für attraktive Arbeitsbedingungen, für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für mehr Fachkräfte.



Als Gewerkschaft kämpfen wir jeden Tag dafür, dass die Arbeitsbedingungen im Wiener Gesundheitsverbund besser werden. Dabei gilt: Bessere Arbeitsbedingungen führen zu mehr Personal, mehr Personal ermöglicht bessere Arbeitsbedingungen. Unser Verhandlungserfolg ist ein erster großer Schritt in die richtige Richtung!

Edgar Martin | Vorsitzender der Hauptgruppe II



Gratis Wiener Linien Jahreskarte

Mobilität für das Team Gesundheit: Ein kostenloses Jahresticket der Wiener Linien ab Frühjahr 2024. Für alle Mitarbeiter*innen.

2. PHASE

Ausbildungsoffensive

Mehr Fachkräfte für unseren Gesundheitsbereich

Einheitliches Arbeitszeitmodell, Arbeitszeitverkürzung und Ausbildungsoffensive

Weitere Verbesserungen ab Sommer 2024!

Einheitliches Arbeitsmodell mit Verkürzung der Arbeitszeiten

Mehr Freizeit

Feiertage werden von der Sollarbeitszeit abgezogen.

Mehr Geld

Anhebung der Gehälter und finanzielle Anreize für bestimmte Aufgaben wie Führungs- und Projektarbeit sowie Sonderaufgaben. Neuregelung der Abgeltung für geleistete Rufbereitschaften.

younion
Die Daseinsgewerkschaft



UNBEDINGT MITMACHEN

GEWINNSPIEL

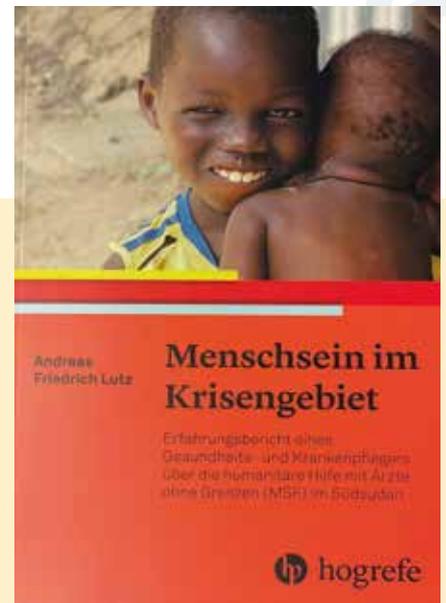
Liebe Leser*innen,

ein neues Gewinnspiel für Mitglieder der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft - Hauptgruppe II startet.

Nutze deine Chance und GEWINNE ein Buch von Andreas Friedrich Lutz!



Andreas Friedrich Lutz ist Gesundheits- und Krankenpfleger, der mit Ärzte ohne Grenzen (MSF) im Südsudan tätig war und seine Erfahrungen mit seinem Buch weitergeben möchte. Der Südsudan ist ein Ort, an dem das Leben der Menschen nicht nur von bitterer Armut, sondern auch von Krieg, Klimakrise und dem täglichen Existenzkampf geprägt ist. Wie funktioniert angesichts dieser Umstände die Gesundheitsversorgung? Kann Sinnerfüllung und Lebensfreude auch unter schwierigsten Rahmenbedingungen entstehen? Mach mit bei unserem Gewinnspiel und nimm an den Erfahrungen von Andreas Friedrich Lutz teil!



Mach mit bei unserem Gewinnspiel und nimm an den Erfahrungen von Andreas Friedrich Lutz teil!

Unser Gewinnspiel ist einfach und unkompliziert:

Was musst du machen?

Formular ausfüllen, abschicken und gewinnen.

Unter folgendem Link kannst du am Gewinnspiel teilnehmen:

<https://www.hg2.at/mitglieder-gewinnen/buch-menschsein-im-krisengebiet/>

Die Gewinner*innen werden von uns informiert und erhalten ihr Exemplar per Post zugeschickt.

Teilnahmeschluss ist der 26. Jänner 2024, 23:59 Uhr!

QR-Code scannen
und mitspielen!



#GEMEINSAMGEGENGEWALT

GEWALT IST KEINE PRIVATSACHE!

JEDE DRITTE FRAU IN ÖSTERREICH HAT AB DEM ALTER VON 15 JAHREN BEREITS KÖRPERLICHE ODER SEXUELLE GEWALT ERLEBEN MÜSSEN. ES GEHT HIER IMMER UM STRAFTATEN! UND GEWALT GEGEN FRAUEN GEHT UNS ALLE ETWAS AN!

Schweigen über die Taten, auch im guten Bekanntenkreis, schützt ausschließlich die Täter. Wegschauen bei Gewalt gegen Frauen ist keine Option! Gewalt, die oft in den eigenen vier Wänden stattfindet, also an einem Ort, wo man sich eigentlich sicher fühlen sollte, ist leider für viele Frauen Realität. Diese Gewalt bleibt oft im Stillen, oftmals über Jahrzehnte, manchmal für immer und wird als Privatsache abgetan. Dieses Tabu, also darüber nicht zu sprechen, muss weiter gebrochen werden, damit betroffene Frauen gesehen werden und sich trauen, Hilfe anzunehmen.

Verharmlosung von Gewalt gegen Frauen hat keinen Platz in unserer Gesellschaft!

Die erste unmittelbare Auswirkung von Gewalt ist, dass die Opfer in Angst leben. Bei familiärer Gewalt kommt es ganz selten vor, dass bereits nach dem ersten Übergriff Hilfe gesucht wird. Zunächst wird nach eigenen Lösungsmöglichkeiten gesucht. Bei länger andauernder Gewalt stellen Opfer nach und nach ihr Leben darauf ein, Gewalt zu vermeiden. Es wird auf alles verzichtet, was vom Gewalttäter als "Eigenmächtigkeit" interpretiert werden könnte.

Wir müssen darüber sprechen und schreiben, damit klar wird, dass wir Gewalt in dieser Gesellschaft nicht akzeptieren. Und auch damit betroffene Frauen gesehen werden und sich trauen, Hilfe anzunehmen. Leider müssen wir von einer nicht unerheblichen Dunkelziffer ausgehen. Opfer von Gewalt im persönlichen Naheverhältnis zum Täter empfinden ihre Situation oft als ausweglos, sie machen sich nicht bemerkbar und werden nicht sichtbar.

Als Hauptgruppe II – Team Gesundheit sehen wir uns in der Verantwortung, Betroffene zu stärken, um Hilfe anzunehmen.

#GemeinsamGegenGewalt

Wenn Sie selbst von Gewalt betroffen sind, finden Sie hier wichtige Notrufnummern! Zögern Sie nicht, wenn Sie Hilfe benötigen. Sie haben die Möglichkeit, mit Expert*innen der angeführten Beratungsstellen zu sprechen, zu schreiben bzw. sich zu informieren. Angstfrei und ungestört – anonym und vertraulich!

Wenn Sie als Kollegin oder Kollege oder als Vorgesetzte*r den Verdacht haben, dass eine Kollegin von Gewalt betroffen ist, sprechen Sie dies an und bieten Sie die Möglichkeit der Unterstützung an. Auch als Vertrauensperson der von Gewalt betroffenen Kollegin haben Sie die Möglichkeit, sich anonym mit den jeweiligen Expert*innen der Beratungsstellen auszutauschen, wie Sie sich verhalten können und sollen.

Notrufe und Informationsstellen:

Zögern Sie nicht!

Alle Anrufe werden selbstverständlich anonym behandelt!

Polizei	133
24-Stunden Frauennotruf	01 71 71 9
Frauenhelpline gegen Gewalt	0800 222 555
Notruf Wiener Frauenhäuser	05 77 22
Stadt Wien Frauenzentrum	01 408 70 66
Help-Chat	www.haltdergewalt.at
Psychiatrische Soforthilfe	01 313 30
Familienberatung	www.familienberatung.gv.at/beratungsstellen/
MA 11 – Zentrale Anlaufstelle für Eltern und Kinder	01 4000 8011 post@ma11.wien.gv.at
Talkbox – Rat und Hilfe für Kinder und Jugendliche – Angebot der MA 11	talkbox@ma11.wien.gv.at



Vorsitzendenwechsel in der Klinik und Pflege Donaustadt und Floridsdorf



Julia Schönach



Melanie Neppach

Julia und Melanie, ihr seid schon seit einiger Zeit als freigestellte Gewerkschafterin und Personalvertreterin tätig. Wie lange seid ihr schon in dieser Funktion? Aus welcher Berufsgruppe kommt ihr?

Julia: Seit 2003 arbeite ich als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin in unterschiedlichen Bereichen des Krankenanstaltenverbundes, welcher heute als Wiener Gesundheitsverbund bekannt ist. Für zwei Jahre war ich dem Fonds Soziales Wien abgeordnet. Seit 2019 bin ich als freigestellte Personalvertreterin sowie stellvertretende Vorsitzende tätig.

Melanie: Stimmt, im Jänner 2014 habe ich im Büro der Personalvertretung SMZ-Ost (heute KDO & PDO) als freigestellte Personalvertreterin angefangen und wurde anschließend bei den Gewerkschafts- und Personalvertretungswahlen 2014 gewählt und bekleide seit dieser Zeit dieses Amt. 2019 habe ich die Vertretung des Dienststellenausschussvorsitzenden übernommen und im August 2023 wurde ich einstimmig zur Vorsitzenden des Dienststellenausschusses der Klinik und Pflege Donaustadt gewählt. Bevor ich den Beruf der Personalvertreterin angetreten bin, war ich als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson auf der Unfallchirurgie Station 31 (heute OTR) tätig.

Warum seid ihr für das Team Gesundheit als freigestellte Gewerkschafts- und Personalvertreterinnen tätig geworden? Was bedeutet es für euch persönlich?

Julia: Die Gewerkschaftsvertretung begleitet mich schon seit meinen Anfängen in der Gesundheits- und Krankenpflegeschule. Dort hatte ich das erste Mal die Möglichkeit, den Jugendvertreter*innen zu begegnen, einen Einblick in die Gewerkschaftsarbeit zu erhalten und mitzuarbeiten. Für mich ist

es essenziell, einen verlässlichen Partner an der Seite zu wissen, der in schwierigen Situationen unterstützt und bei Fragen zur Seite steht.

Melanie: Ich habe mich schon als DGKP auf meiner ehemaligen Station dafür eingesetzt, dass jede*r gerecht behandelt wird. Das ist wohl auch der Grund, warum ich letztendlich in der Personal-/ Gewerkschaftsvertretung „gelandet“ bin. Das Team Gesundheit umfasst mehr als 120 Berufsgruppen und jede*r Einzelne ist ein wichtiger Bestandteil, um die Versorgung der Wiener Bevölkerung zu gewährleisten! Ich trage das Herz „Team Gesundheit“ jeden Tag mit stolz auf meiner Brust! Ich sehe es als unsere Aufgabe, unsere Kolleg*innen für dieses Thema zu sensibilisieren, denn eines ist klar: Es funktioniert nur GEMEINSAM!

Es ist bestimmt nicht einfach, den Vorsitz zu übernehmen. Wie war das für euch?

Julia: Am 14.09.2023 habe ich den Vorsitz des Dienststellenausschusses der Klinik und Pflege Floridsdorf von Frau Karoline Jedelsky übernommen. Ich habe großen Respekt, denn diese Position ist mit einer großen Verantwortung verbunden, die ich sehr ernst nehme. Die Anzahl der Besprechungen und Sitzungen hat sich bereits jetzt schon erhöht. Ich bin meinen Kolleg*innen für den Zuspruch und das in mich gesetzte Vertrauen sehr dankbar.

Melanie: Vorgänger Kurt Felber hatte seit 1992 das Amt des Vorsitzenden des Dienststellenausschuss Klinik und Pflege Donaustadt inne. Mir war bewusst, als ich mich für diese Funktion zur Verfügung gestellt habe, dass ich in sehr große Fußstapfen treten werde. Der Anfang war auch ziemlich herausfordernd, aber ich habe das große Glück, ein unglaublich tolles und engagiertes Team hinter mir zu haben.

Welche Aufgaben seht ihr für euch und euer Team?

Julia: Wir verstehen uns als sicherer Ort für Dialog und als primäre Anlaufstelle bei jeglichen Anliegen. Die Wünsche und Bedenken unserer Kolleg*innen sind uns wichtig, und wir setzen uns engagiert dafür ein, geeignete Lösungen und Maßnahmen zu finden.

Melanie: Wir sind ein junges und motiviertes Team, welches ein breites Spektrum an Wissen und Expertisen mitbringt. Ich denke, dass wir anfangs immer wieder auf den Prüfstand gestellt werden könnten – diese Herausforderung nehmen wir gerne an.

Eine große Aufgabe wird es sein, das WIR-Gefühl der Kolleg*innen in Erinnerung zu rufen. Das Team Gesundheit kann nur dann gelebt werden, wenn man sich nicht durch den Überbegriff „Berufsgruppe“ auseinanderdividieren lässt. Es kann nicht sein, dass bestimmte Berufsgruppen immer im Fokus stehen und andere dadurch untergehen. Es muss unser Ziel sein, ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln – das Team Gesundheit sind wir, WIR ALLE!

Eine weitere Herausforderung wird es sein, sich alle Änderungen, die diese Regierung beschließt, genau durchzusehen, um etwaige Nachteile zu prüfen, die für unsere Kolleg*innen entstehen können, um diese dann abzuwenden.

Welche Herausforderungen glaubt ihr, kommen auf das Team Gesundheit allgemein zu?

Julia: Der wachsende Fachkräftemangel führt dazu, dass Dienstposten nicht nachbesetzt werden können, was den Druck auf die bestehenden Kolleg*innen erhöht. Dies kann dazu führen, dass wir über eine Reduktion der Leistung nachdenken müssen, damit die bestehenden Kolleg*innen nicht weiter ausbrennen.

Melanie: Wenn man die derzeitige Situation und die Personalauslastung in den Häusern betrachtet, egal ob in der Technik, der Verwaltung oder der Pflege, ergibt sich für mich eine große Herausforderung: der Fachkräftemangel. Es wurde vonseiten der Gewerkschaft schon vor Jahren darauf hingewiesen, dass es so kommen wird, wenn man nicht gegensteuert. Man wollte es nicht wahrhaben.

Eine weitere Herausforderung stellt die Dienstplanunsicherheit dar. Nicht nur, dass die Kolleg*innen nicht mehr wissen, wie es ist, mit einer „Normalpräsenz“ zu arbeiten, müssen sie, sobald diese mal gegeben ist, auf anderen Stationen aushelfen.

Die turbulenten Zeiten scheinen kein Ende zu nehmen. Was braucht es aus eurer Sicht, damit es wieder besser läuft? Und was läuft aus eurer Sicht gut?

Julia: Wertschätzung und verbesserte Arbeitsbedingungen sollten im Vordergrund stehen, vor allem angesichts der bevorstehenden Pensionierungswelle. Natürlich spielt das Gehalt auch eine Rolle. Durch viele Gespräche mit den Kolleg*innen

weiß ich, dass sich viele von ihnen Dienstplansicherheit, weniger Bürokratie und effizientere Prozesse wünschen. Wir fordern von der Bundesregierung eine konsequente Anpassung an den Personalstand, Steuerfreiheit ab der 32. Wochenstunde, Anstellung aller Auszubildenden, Schwerarbeiterregelung für alle Beschäftigten und stufenweise Senkung der Arbeitszeit auf 35 Stunden.

Positiv hervorheben möchte ich das **Team Gesundheit!!** Nicht nur seit der Covid-Pandemie gibt das Team Gesundheit alles für die zu versorgenden Patient*innen. Wir sind Zahnräder, die ineinandergreifen. Hakt es bei einem, betrifft es das ganze System. Dann unterstützen sich die Kolleg*innen über alle Berufsgruppen hinweg, um trotzdem eine hervorragende Patient*innenversorgung sicherzustellen.

Melanie: Einerseits ist es notwendig, dass die Dienstgeberin der Erfahrung ihrer Expert*innen vor Ort mehr Gehör schenkt. Nichts ist demotivierender als zum Beispiel in Projekten mitzuwirken und letztendlich erkennen zu müssen, dass die ganze Zeit und Energie, die man investiert hat, verlorene Liebesmühe war.

Andererseits wäre es notwendig, Anreize zu schaffen, wie zum Beispiel bessere Rahmenbedingungen, Dienstplansicherheit und natürlich auch besserer Bezahlung, um Menschen, die noch nicht im Gesundheitswesen arbeiten, anzuwerben.

Gut läuft aus meiner Sicht, dass es immer noch Teams gibt, die zusammenhalten. Sie sind der Grund, warum es letztendlich „noch“ funktioniert.

Habt ihr Vorsätze für das bevorstehende neue Jahr?

Julia: Im Privaten habe ich natürlich Vorsätze, die behalte ich aber für mich. (lacht).

Beruflich ist es weniger ein Vorsatz als ein Versprechen: Ich werde weiterhin mit vollem Engagement für die Kolleg*innen da sein und sie unterstützen.

Melanie: Ich versuche mich jeder Situation zu stellen und für Inputs, Feedbacks und Ratschläge dankbar und offen zu sein.

Was hilft dir, vom beruflichen Alltag abzuschalten und Kraft zu tanken?

Julia: Zeit mit meiner Familie und Freunde zu verbringen, gibt mir Kraft. Die Natur ist für mich ein Ort der Erholung und des Auftankens. Regelmäßige Urlaube sind für mich zudem eine wichtige Quelle der Erholung.

Melanie: Ich habe das Glück, eine Familie zu haben, die mich in meiner Tätigkeit unterstützt und für mich da ist. Außerdem habe ich einen tollen Freundeskreis – meine „Framily“. Zu meinen Hobbys zähle ich Wandern, Musik hören, Singen und gutes Essen.

KREDIT UMSCHULDEN. ZINSSATZ SICHERN.

Sie spielen mit dem Gedanken einer Umschuldung Ihres derzeitigen Kreditvertrags?

Seit Monaten ist das Zinsniveau laufend angehoben worden.

Um sich langfristig einen leistbaren Zinssatz zu sichern, oder auf einen Fixzins-Kredit umzusteigen, bedarf es lediglich einer professionellen Prüfung.

Ich unterstütze Sie dabei, herauszufinden, ob und wie sich eine Umschuldung für Sie bezahlt macht.

Sparen Sie zukünftig Geld - und Sorgen!



Ich freue mich auf Ihren Anruf.



MICHAEL KRAMER

Leiter Betriebsservice
FINANCIAL ADVISER

michael.kramer@finanzfuchsgruppe.at

+43 (0) 664 838 60 34

+43 (1) 361 99 74 40

THE ICON VIENNA, Tower 24, 19. OG
1100 Wien, Wiedner Gürtel 9 - 13

AUSZUG UNSERER STARKEN PARTNER



AUS DEN DIENSTSTELLEN

Neu im Team Gesundheit



Astrid Stranig



Richard Widmann

Astrid und Richard, seit einigen Monaten seid ihr als freigestellte Gewerkschafter und Personalvertreter tätig. Erzählt uns etwas von euch! Aus welcher Dienststelle und Berufsgruppe kommt ihr?

Astrid Stranig: Ich bin in der Klinik Hietzing seit 2011 angestellt und als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig. Ich habe an der Akutgeriatrie zu arbeiten begonnen, wobei ich das Arbeiten im multiprofessionellen Team kennengelernt habe. Nach meiner Elternkarenz Anfang 2017 begann ich an der Neurologie mit Stroke Unit für kurze Zeit zu arbeiten und wechselte anschließend 2018 in die Zentrale Notaufnahme unseres Hauses. Im vergangenen Jahr wurde ich freigestellt zur Personalvertreterin.

Richard Widmann: Ich bin seit der ersten Stunde in der Klinik Floridsdorf beschäftigt. Ich war dort als Gruppenkommandant und Offizier bei der Betriebsfeuerwehr KFL im Bereich der Technik tätig. Der Beruf als hauptamtlicher Feuerwehrmann in der Klinik Floridsdorf hat mir das Haus bis in die verstecktesten Stellen nähergebracht. Es war eine großartige Erfahrung, so ein großes Haus wachsen und langsam zum „Leben“ erwachen zu sehen.

Was bedeutet das Team Gesundheit für euch?

Astrid Stranig: Team Gesundheit bedeutet für mich, Teil eines großen Netzwerks zu sein, in dem jede*r Einzelne für das große Ganze im Mittelpunkt steht. Es ist mir wichtig, nicht nur für meine Berufsgruppe, sondern auch für die über 120 anderen Berufsgruppen im Team Gesundheit tätig zu sein.

Richard Widmann: Wir alle sind politische Menschen, umso mehr, wenn es gilt, die Interessen unserer Berufsgruppen zu vertreten. Ich sehe da unsere Gewerkschaft und deren Mitglieder in einem Umfeld zwischen sozialpartnerschaftlichen Aufgaben und den Agenden der Wirtschaft in einem sehr starken Konfliktfeld tätig. Das Herz als Logo ist nicht nur ein Symbol, es ist tatsächlich wie eine starke Kraft, die für uns alle schlägt.

Warum seid ihr aktiv für das Team Gesundheit?

Astrid Stranig: Über den Tellerrand hinauszusehen und sich der Anliegen aller Berufsgruppen anzunehmen ist Basis für ein gut funktionierendes Netzwerk. Mit ihren unter-

schiedlichen Bedürfnissen: ob Berufsrechte, Dienstformen, Arbeitszeitregelungen, Adaptierungen organisatorischer Arbeitsplatzveränderungen, Änderungen struktureller Arbeitsabläufe etc.

All das sind wichtige Themen, die sich im Berufsalltag widerspiegeln und uns beschäftigen. Somit kann an Lösungen von Problemen im Team Gesundheit gearbeitet und für die betroffenen Mitarbeiter*innen die Lage mit unserer Unterstützung besser gestaltet werden.

Richard Widmann: Schon in meiner Ausbildungszeit war ich Lehrlingsvertreter und auf meine Initiative hin, gegen harten Widerstand der damaligen Geschäftsleitung, konnten wir erstmalig einen Betriebsrat gründen. Ohne die Hilfe der „Starken Drei“ (Gewerkschaft, Arbeiterkammer und Personalvertretung bzw. Betriebsrat) hätten wir das allerdings auch nicht durchsetzen können. Die Einstellung, für Schwächere immer da zu sein und auch helfen zu können, zieht sich bis heute durch mein Berufsleben.

Was läuft aus eurer Sicht gut?

Astrid Stranig: Sehr gut gefällt mir der wertschätzende Umgang in seiner Multiprofessionalität. Und dass es klar ist, dass wir alle immer ein gemeinsames Ziel verfolgen.

Richard Widmann: Offene Türen bei den Direktionen vorzufinden und auf Augenhöhe als Personalvertreter wahrgenommen zu werden, war nicht immer selbstverständlich, das läuft zurzeit tatsächlich gut.

Was hilft euch persönlich, Kraft zu tanken?

Astrid Stranig: Ich genieße es, in der Natur meine Freizeit mit meinen zwei Kindern zu verbringen. Aber genauso benötige ich ausreichende Ruhephasen, um den Kopf wieder freizubekommen, um bestärkt meine Aufgaben erfüllen zu können.

Richard Widmann: Die Vielfalt der Natur ist meine Quelle der Kraft und der Inspiration. Die oftmaligen (langen) Fahrten mit dem Fahrrad in die Dienststelle sind für mich ungemein wichtig, um wieder einen freien Kopf zu bekommen und einfach fit zu bleiben. Vor einigen Jahren habe ich die unglaubliche Energie der Meditation entdeckt. Wenn regelmäßig angewandt, kann der Rückzug und die Einkehr in sich selbst so einiges bewirken. Ich empfehle es unbedingt selbst mal auszuprobieren.

EIN KRANKENHAUS IM ENTLEGENEN SÜDSUDAN



MENSCHSEIN IM KRISENGEBIET

EIN KRANKENHAUS IM ENTLEGENEN SÜDSUDAN. EIN ORT, AN DEM DAS LEBEN DER MENSCHEN GEPRÄGT IST VON BITTERER ARMUT, KLIMAKRISE, KRIEG UND TÄGLICHEM EXISTENZKAMPF. WIE FÜHLT SICH MENSCHSEIN UNTER DIESEN BEDINGUNGEN AN? WIE KANN EINE MEDIZINISCHE VERSORGUNG UNTER DIESEN BEDINGUNGEN GELINGEN?

Der Gesundheits- und Krankenpfleger Andreas Friedrich Lutz nimmt Sie mit auf die Reise in ein Projekt von Ärzte ohne Grenzen e.V. (MSF) im Südsudan. Beeindruckt von den Begegnungen mit den Menschen vor Ort, schildert er im Gespräch seine Erfahrungen als Pfleger und wie zwischenmenschliche Begegnungen gerade in krisenhaften Situationen ein Verständnis des Menschseins und des Lebens entstehen lassen können.

Andreas, was war ein zentrales Schlüsselerlebnis im Südsudan für dich?

Andreas Lutz: Prägende Momente und besondere Situationen gab es sehr viele. Besonders geprägt haben mich natürlich die Begegnungen mit den Menschen vor Ort, die Auswirkungen klimatischer Extreme wie Überflutungen und Dürreperioden zu sehen, aber besonders die Erfahrung, sich gemeinsam mit einem großen Team für Menschen in humanitärer Not einzusetzen.

In Zentraleuropa können wir uns gar nicht vorstellen, wie es im Südsudan zugeht und welche Bedingungen herrschen, egal ob Krieg, Krankheit oder auch Versorgungsnot. Wie hast du diese wirklich schrecklichen Erlebnisse verarbeitet?

Andreas Lutz: Eine sehr gute Frage. An die erste möchte ich anknüpfen: Man ist mit Ärzte ohne Grenzen nie alleine. Natürlich sind es sehr besondere, oft überwältigende Herausforderungen, mit denen man jeden Tag aufs Neue konfrontiert ist. Da empfand ich es als sehr hilfreich, ein tolles Team um mich herum zu haben und schwierige Belastungen gemeinsam zu tragen. Es waren dabei oft schwierige und existenzielle Situationen, in denen zwischenmenschliche Begegnungen entstanden sind und in denen Mensch-

lichkeit inmitten großer Krisen spürbar wurde. Das hilft sehr, einen Umgang mit diesen Situationen zu finden.

Dieser scharfe Kontrast zwischen „ein Tag im Südsudan“ und „ein anderer Tag in Europa“ und dann die unterschiedlichen Problemwelten und Problemtiefen erkennen: Was hat das in dir ausgelöst oder gibt es noch Nachwirkungen?

Andreas Lutz: Eine persönliche Geschichte zur Verdeutlichung: In der Woche, in der ich zurückgehe, das war dienstags oder mittwochs, kam ein schwer mangelernährtes Kind zu uns ins Krankenhaus, das reanimiert werden musste und dann leider auf unserer Intensivstation verstorben ist. Ich kam dann Richtung Wochenende früh morgens in Frankfurt am Main am Flughafen an, steige aus dem Flieger aus und die ersten Diskussionen, die ich im ICE-Zug mitbekomme, handeln von Sitzplatzreservierungen und Tempolimits auf Autobahnen. Das sind keine relevanten Problemstellungen menschlicher Lebensbewältigung. Aber ich halte es für schwierig, die Lebensrealitäten im Südsudan und in Europa wertend gegeneinander abzuwägen. Es ist im Nachhinein eher die große Aufgabe, die Erlebnisse und Erfahrungen in die eigene Lebenswelt zu integrieren. Aber natürlich denke ich auch heute oft an die Zeit im Südsudan zurück, zum Beispiel wenn ich am Wasserhahn stehe und Dankbarkeit für sauberes, klares Wasser empfinde.



Wenn du jetzt auf dein Aufgabengebiet im Südsudan blickst und die derzeitige klinische, medizinische und pflegerische Spitalwelt in Zentraleuropa, gibt es da irgendetwas, das du den Leser*innen mitgeben möchtest? Wo du sagst: "Ich habe mal unter diesen Bedingungen gearbeitet und jetzt sehe ich dann doch die glanzvolle Intensivstation auf der anderen Seite." Haben sich der Blickwinkel oder Prioritäten in manchen Angelegenheiten verschoben?

Andreas Lutz: Wir hatten in unserer Klinik einen einzigen Perfusion zur Verfügung. Natürlich waren es völlig andere Rahmenbedingungen, auch ohne intensivmedizinische Möglichkeiten wie Dialyse oder Beatmung. Dennoch war ich zeitweise auch erstaunt über Parallelen zu meiner bisherigen Arbeit in Deutschland: Auch im Südsudan gibt es großen Personalmangel, Medikationssicherheit war ein großes Thema, genauso waren die Kommunikation im Team oder die Urlaubsplanung wichtige Themen. Das können in Krankenhäusern überall auf der Welt ähnliche Prozesse sein. Letztlich geht es bei der Arbeit in einer Klinik doch immer um Menschen mit Bedürfnissen nach Anerkennung und Wertschätzung.

Dienstplansicherheit, Personalmangel, Urlaubsplanung: klingt, als wären nicht viele Unterschiede in den Diskussionen, die wir zu diesen Themen in Zentraleuropa ebenfalls führen.

Andreas Lutz: Auch wenn es in diesen Themen Parallelen gibt, so sind die Grundvoraussetzungen völlig andere. Um beim Thema Dienstplan zu bleiben: Wir hatten einen einheimischen Mitarbeiter, der nach seinem Urlaub nicht zum Dienst erschien. Zu dieser Zeit gab es schwere Überschwemmungen in unserer Region. Er besuchte seine kranke Mutter in einem kleinen Dorf und konnte nicht zurückkehren, weil er von den Fluten abgeschnitten war. Letztlich lief er sieben Tage durch Überschwemmungsgebiete, ehe er zurück zum Dienst kommen konnte. Ein anderes Beispiel: Ich erinnere mich an einen jungen Patienten im Nierenversagen; mit 25 Jahren damals genauso so alt wie ich. Auf einer deutschen Intensivstation hätte er gute Überlebenschancen gehabt. Doch wir hatten keine Dialyse zur Verfügung. Er ist leider relativ schnell verstorben. Das ist dann schon ein großer Unterschied.

Andreas, was hast du aus deinen Erfahrungen im Südsudan für deine Arbeit in der Klinik in Deutschland mitnehmen können? Integrierst du davon auch etwas in deinen Arbeitsalltag?

Andreas Lutz: Das kann ich sehr eindeutig beantworten: Die gesundheitlichen Auswirkungen der Klimakrise habe ich im Südsudan selbst erfahren. Überschwemmungen, Dürreperioden, viele Infektionserkrankungen, zerstörte Ernten und Mangelernährung. Die Klimakrise ist nicht nur ein Problem des „Klimas“, sondern vielmehr für uns Menschen und unsere Gesundheit. Das gilt besonders auch in Europa. Gesundheitspersonal genießt ein sehr hohes Vertrauen in der Bevölkerung. Deshalb finde ich es wichtig,



ANDREAS FRIEDRICH LUTZ

geboren 1994

- Gesundheits- und Krankenpfleger
- Projektmitarbeiter Ärzte ohne Grenzen e.V. (MSF)
- Student Humanmedizin
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
- Autor

Kontakt:

E-Mail: andreas-friedrich-lutz@t-online.de

dass wir angesichts der Klimakrise klar artikulieren: „Es geht nicht nur darum, das Klima zu schützen, sondern es geht um unsere Gesundheit!“

Bei der Arbeit in der Pflege begleiten mich auch Begegnungen mit Menschen, die an anderes kulturelles Verständnis von Gesundheit und Pflege haben.

Wie definiert sich Pflege im Südsudan?

Andreas Lutz: Das Verständnis von „professioneller Pflege“ mit dem Fokus auf die gesundheitsspezifische Alltagsbewältigung ist dort weniger ausgeprägt. Pflegerische Maßnahmen wie Körperpflege, Mobilisation als ressourcenaktivierte Prozesspflege zu verstehen, gibt es dort nicht. Hierbei wird vieles von Angehörigen übernommen. Pflege bezieht sich dort viel stärker auf die Assistenz von medizinischen Tätigkeiten. Aber meine Erfahrungen haben mich darin bestärkt, zwischenmenschliche Beziehungen und Menschlichkeit als den Kern von Pflege zu verstehen. Das war eine sehr schöne Erfahrung und trotz vieler Schwierigkeiten immer wieder erlebbar.

Wir haben im Wiener Gesundheitsverbund 120 Berufsgruppen, die alle ihren Beitrag dazu leisten, damit ein Spitalbetrieb möglich ist. Gibt es diese Zusammenarbeit auch im Südsudan oder ist es eher eine „One Man/Woman Show“?

Andreas Lutz: Nein, überhaupt nicht. Auf das interdisziplinäre Miteinander ist man innerhalb eines Krisengebietes noch viel stärker angewiesen. Gesundheitsversorgung kann nur gelingen, wenn alle an einem Strang ziehen. Ohne die Kolleg*innen aus den Bereichen Wasser und Sanitär oder Logistik kann man sich auf Station doch nicht einmal die Hände waschen. Eines Nachts fiel in unserer Klinik der Generator aus, der Strom und Sauerstoff lieferte. Dann sind es plötzlich die Kolleg*innen aus der Technik, die dringend gebraucht werden. Eine schöne Erfahrung, sich gemeinsam mit anderen Berufsgruppen für Menschen in humanitärer Not einzusetzen.

Andreas, wenn es irgendetwas gibt, das du unseren 30.000 Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes aus freien Herzen mitgeben möchtest, eine Botschaft, die du transportieren willst, welche wäre das?

Andreas Lutz: Dass wir auch in krisenhaften Zeiten und unter schwierigen Bedingungen in der Begegnung mit anderen Menschen immer wieder erfahren können, was unser Menschsein ausmacht. Ein fröhliches Herz ist die beste Arznei!

<https://www.hogrefe.com/de/shop/menschsein-im-krisengebiet.html>

<https://www.aerzte-ohne-grenzen.at/mitarbeiten-im-einsatz>

Gemeinsam für eine gute Gesundheitsversorgung: Du bist gefragt!

Mach mit bei unserer Mitglieder-Befragung.
Wir wollen wissen wie du dich aktuell bei deiner
Arbeit fühlst?

Warum wir Dich brauchen: Unsere Gesundheitsversorgung befindet sich in einem kritischen Zustand! Es mussten bereits österreichweit hunderte Betten gesperrt werden. Die Hauptursache ist der aktuelle und weiter zunehmende Personalmangel. Zudem herrscht, für die aktuellen Mitarbeiter*innen, ein enormer Leistungsdruck.

Warum machen wir diese Befragung? Mit Deiner Teilnahme an der Befragung können wir weiter Druck auf die Verantwortlichen aufbauen, um unsere Arbeitsbedingungen und damit die Gesundheitsversorgung in Österreich nachhaltig zu verbessern.

Die Befragung erfolgt absolut anonym: Wir erheben keine personenbezogenen Daten. Demographische Angaben unterstützen uns bei der detaillierten Analyse. So können wir Deine Antworten besser einordnen und Zusammenhänge besser verstehen.

Jetzt mitmachen – es dauert nur 5 Minuten!

