

Wien: ArbeiterInnen fordern „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“!

Michael Märzner, Infomail 1059, 18. Juni 2019

Seit 1. Jänner

2018 gilt für alle neuen Gemeindebediensteten der Stadt Wien ein neues Besoldungs- und Dienstrecht, laut dem ehemaligen Stadtrat Czernohorsky von der SPÖ die „größte personalpolitische Reform der Stadt in der Zweiten Republik“. Vorgebliches Ziel ist es, die Gemeinde als Arbeit„geberin“ attraktiver zu machen, vor allem durch eine höhere Lebensverdienstsumme bei flacherer Gehaltskurve. Das gilt aber nicht für alle: Wer schon vor 2018 bei der Gemeinde begonnen hat, hat keine Möglichkeit, in das neue Anstellungsverhältnis zu wechseln. Nun kämpfen Beschäftigte im Krankenanstaltenverbund (KAV) - vor allem Pflegekräfte - für eine Optierung.

Worum es geht

Bei der Stadt

Wien sind etwa 60.000 Menschen in rund 260 Berufsgruppen beschäftigt. Mit der „Besoldung neu“ und dem neuen Dienstrecht erwartet sich die Gemeinde einen flexibleren Umgang mit Personalressourcen. Anwerbung neuer MitarbeiterInnen geschieht vor allem über ein höheres Einstiegsgehalt (es gilt Mindestlohn 1.670 Euro brutto). Die „Anwerbung“ wird vor allem dadurch erleichtert, dass es gar keine Pragmatisierungen mehr gibt. Die Entlohnung soll transparenter sein, indem eine Vielzahl an Zulagen pauschal ins Grundgehalt integriert wird, und außerdem wird der Tätigkeitsbereich gegenüber Vorbildung und Dienstalter stärker gewichtet. Für Dienstältere kann die „Besoldung alt“ somit durchaus vorteilhafter sein, auch weil es keine zusätzlichen Urlaubstage für Ältere mehr gibt. Es existieren somit durchaus Vor- und Nachteile, die man mit einer Optierung, also mit einer persönlichen Entscheidung der „Alt“-Bediensteten für dieses oder jenes Dienstrecht, individuell abschätzen könnte.

Wo liegt das Problem?

Eine Optierung

ist bisher nicht möglich und auch nach beinahe zwei Jahren ist es nicht sicher, dass eine solche überhaupt kommen wird. Das wäre vielleicht nicht so schlimm, wenn nicht mittlerweile durch direkte Vergleiche von Gehaltszetteln bekannt geworden wäre, welche Kluft zwischen Jahresverdiensten existiert und wie spät sich in manchen Fällen die Gehaltskurven erst treffen. So liegt der Schnittpunkt für Pflegekräfte der Intensivstation beispielsweise bei 37 Dienstjahren und der Ausgleich der Lebensverdienstsumme bei absurden 104 Dienstjahren. Kein Wunder, dass die Stimmung bei den Pflegekräften gegenwärtig hochkocht!

Die Gewerkschaft beschwichtigt

„Younion“, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, hat die Besoldungs- und Dienstrechtsreform zwei Jahre lang verhandelt und keine Optierung durchgesetzt. Die Stadt Wien hat eine zweijährige Evaluierungsreform in Aussicht gestellt, nach der die Gewerkschaft die Optierung haben möchte. Bei den empörten ArbeiterInnen im Krankenanstaltenverbund stellt sich natürlich die berechnete Frage, warum man so lange warten soll und ob diese Entscheidungsmöglichkeit dann überhaupt noch kommen wird. Darüber hinaus gibt es viele Gemeindebedienstete, denen in der Zwischenzeit eine ordentliche Menge Geld entgeht. Sollte es eine Optierung geben, dann müsste sie also auch rückwirkend gelten!

Proteste an der Basis

Eine Gruppe von PflegerInnen in der Rudolfstiftung wollte sich die Beschwichtigungen von der Gewerkschaft nicht gefallen lassen und wandte sich an die Personalvertretung. Ein Personalvertreter startete daraufhin eine Petition an die Wiener Stadtregierung zur freien Wahlmöglichkeit des Besoldungssystems für alle MitarbeiterInnen im KAV. Die empörten KollegInnen lancierten parallel dazu die Initiative „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Seither wurden über 15.000 Unterschriften gesammelt und mehrere öffentlich wirksame Protestaktionen organisiert. Gefordert wird neben der Optierung die Anpassung der Besoldungen in Richtung gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie eine transparente Informationspolitik der Gewerkschaft. Besonders bemerkenswert war jener Anblick, als mehrere tausend Pflegekräfte vor dem Hauptgebäude der Younion demonstrierten und skandierten: „Kämpft mit uns!“ - aus dem Gebäude kam keine Reaktion!

Wie geht es weiter?

Am 6. Juni tagt der Petitionsausschuss im Rathaus. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ organisiert um 15 Uhr vor dem Rathaus eine Kundgebung, um lautstarke Unterstützung für die Eingabe zu signalisieren. Am 19. Juni wird es ein großes Vernetzungstreffen geben, um die weiteren Aktivitäten zu planen. Auch gibt es in den verschiedenen Spitälern AktivistInnentreffs und Aktionskomitees. Im Wilhelminenspital hat sich sogar eine kämpferische Personalvertretungsliste gebildet und bei den PV-Wahlen im Mai 27 % erreicht! Unter den Pflegekräften im gesamten KAV hat die FSG fast 15 Prozentpunkte verloren. Das zeigt die große Unzufriedenheit mit der inkonsequenten Politik der Gewerkschaftsbürokratie. Diese Wahlen zeigen aber zeitgleich ein Problem auf: Was ist die Alternative zur FSG in der Gewerkschaft? Eine kämpferische Basisbewegung, wie sie seit Jahren unter den Pflegekräften existiert, muss sich einen klassenkämpferischen und organisierten Ausdruck in der Gewerkschaft schaffen. Nur so und im Bündnis mit anderen Berufsgruppen wird man langfristig etwas erreichen können!