

## Mitarbeiter\*innen – Information Februar 2021

Liebe Kollegin,

lieber Kollege,

nach einem „interessanten Jahr“ sind wir wohl alle gespannt, was die Zukunft bringt. Auch wenn es für einen Jahresrückblick schon reichlich spät ist, sehe ich gewisse Daten und Vorgehen doch als wesentlich an, damit man den heutigen Stand kennt und sich ausrechnen kann, wie es künftig weitergeht.

2020 begann mit einer neuen Regierung. Im Gegensatz zur „Ibizakoalition“ von ÖVP und FPÖ, die eine Absenkung des AUVA-Beitrags auf 0,8% geplant hatte, war das Regierungsprogramm von ÖVP und Grünen in vielen Punkten begrüßenswerter, es bot Möglichkeiten, zu deren Realisierung die AUVA beitragen könnte, beginnend von der **Stärkung der Prävention in den Schulen und Betrieben über die Kooperationen zwischen AUVA und den Ländern im Gesundheitswesen bis zum Ziel, dass durch Prävention und Rehabilitation ein Beitrag dazu geleistet werden soll, dass Menschen mehr gesunde Lebensjahre verbringen können.**

Bereits im Februar versuchten Vertreter des Zentralbetriebsrates **Gesundheitsminister Anschöber** davon zu überzeugen, dass die AUVA der wesentliche Player im Bereich betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung ist. Auch bei einer österreichweiten Plattform der Pflegekräfte finden regelmäßige Treffen zwischen AUVA-Zentralbetriebsräten und dem Minister statt. Die Gesprächsbasis mit dem Gesundheitsminister ist erfreulich anders als bei der blauen Vorgängerin, wie ich auch letzte Woche bei einem persönlichen Termin wieder feststellen konnte.

Zum Beginn der Corona-Krise und zum ersten Lockdown im März braucht man wohl nicht viel zu sagen, aber eines muss erwähnt werden: **Es ist uns gelungen, alle Mitarbeiter\*innen in Beschäftigung zu halten, niemand musste Angst um den Job haben. Auch Kolleg\*innen mit befristeten Dienstverhältnissen wurden verlängert, niemand hatte finanzielle Nachteile. Nachbesetzungen wurden nicht verschoben sondern sogar in der Zeit des Lockdowns durchgeführt. Ein wichtiger Moment. Einer, für dem man der Generaldirektion auch sehr dankbar sein muss.**

### Home-Office und die Grundsätze zur AUVB

Noch während des ersten Lockdowns wurden die **Strukturen der AUVB geschaffen und die Überlassungsverträge geprüft und freigegeben.** Zum Glück haben wir rechtzeitig mit den Vorarbeiten begonnen und so konnten wir – unter Einbeziehung der Arbeiterkammer, der GPA und der Vida ein Vertragswerk gestalten, das unseren Kolleg\*innen mit ruhigem Gewissen vorgelegt werden konnte. Ebenfalls zeitgleich entstand die **„BV Datenschutz in EDV-Anwendungen“.** Die Erfahrungen mit Home Office aus dem Lockdown von März bis Mai flossen in die **„BV Mobile Office“** ein. Die nun aktuelle

Regierungseinigung zum Home-Office wird einen neuerlichen Überarbeitungsbedarf ergeben. Dass die Essenzzuschüsse gemäß der Betriebsvereinbarung noch nicht berechnet werden konnten, liegt übrigens daran, dass die AUVA uns trotz mehrfacher Aufforderung keine Liste zukommen lässt, welche Personen seit wann in welchem Ausmaß Home Office machen.



## Sechs Verstöße gegen das Arbeitsverfassungsgesetz in der Julisitzung

Im Verwaltungsrat vom Juli wurden weitreichende Beschlüsse gefasst. Die Sitzung war spektakulär und bot allen Teilnehmer\*innen was. Ob Verlegung der Hauptstelle und Landesstelle in ein Gebäude der Wirtschaftskammer, die Einführung von Elektro-Dienstautos, eine Neugestaltung der Entlohnung von Führungskräften oder der Vorschlag, die Anästhesie aus dem UKH Linz auszugliedern, der letztendlich zum Glück adaptiert wurde. Die Zusammenarbeit zwischen Generaldirektion und Zentralbetriebsrat war zu diesem Zeitpunkt nicht besonders gut, da wir Betriebsräte in einigen Themen unsere gesetzlichen Beratungs- und Informationsrechte nicht eingehalten sahen. **In der Sitzung musste ich an sechs verschiedenen Stellen im Protokoll vermerken lassen, dass die erforderliche Information der Betriebsräte und die Beratung mit diesen unterblieben seien und damit das Arbeitsverfassungsgesetz mehrfach verletzt wurde.** Die Vertreter\*innen der Aufsichtsbehörde wirkten irritiert, die Blicke und Wortmeldungen der Generaldirektoren kann und darf ich hier nicht wiedergeben.

## Übersiedlung von Hauptstelle und Landesstelle Wien



Die **Übersiedlung von Hauptstelle und Landesstelle Wien** in das „Haus der Kaufmannschaft“ scheiterte letztendlich an Fotos, die der Öffentlichkeit zeigten, dass es sich um kein modernes Bürogebäude handelt und am Preis, denn bei der Übersiedlung in die Twintowers am Wienerberg spart sich die AUVA immerhin mehr als zwei Millionen €. **Ein großer Erfolg von uns Betriebsräten**, der aber das Gesprächsklima mit der Generaldirektion nicht besonders förderte.

Wann die Übersiedlung nun beginnt, steht auch ein halbes Jahr nach diesem Beschluss noch nicht fest, denn es fehlt die Zustimmung des Gesundheitsministeriums, das jüngst erklärte, erst jetzt alle Unterlagen der AUVA zur Prüfung bekommen zu haben. Auch die **Räumung des Personalwohnhauses in der Pasettistraße** und der Umbau der Wohnungen zu Büros für die Prävention hängt mit der Übersiedlung zusammen und wird wohl noch länger nicht angegangen werden können. Denn auch hier fehlt das OK mehrerer Behörden.

## Kooperation UKH Klagenfurt und KABEG

In **Klagenfurt** fiel die Entscheidung, das angekaufte alte Gebäude für den Krankenhausbau nun vollständig abzureißen und neu zu bauen, die Ausschreibephase für einen Totalunternehmer ist im Gange. Interessant ist, dass es bei den Projekten in Salzburg und in Klagenfurt ganz andere Voraussetzungen für die Kooperationen gibt. Nach Expertenansicht, hat jede der beiden Kooperationsformen ihre Vor- und Nachteile und so werden wir sehen, wie sich die beiden Varianten weiterentwickeln.

## Die AUVB wird operativ tätig, Betriebsratswahlen stehen an

**Mit 1. Oktober nahm dann die AUVB, die Tochter der AUVA, die für die Verwaltung der Krankenhäuser zuständig ist, ihren operativen Betrieb auf** und übernahm die Verwaltung der Häuser

in der Region Ost. Mit 1. Jänner erfolgte die Übergabe in der Region West. Durch die gute Vorbereitung und das sehr gute Gesprächsklima mit den Geschäftsführern konnte der Übergang aus Sicht der Betriebsräte ziemlich reibungslos verlaufen, sieht man davon ab, dass die AUVB noch rechtliche Probleme hat, die OP Reinigung und die Sterilisation zu übernehmen.

Diese Probleme sollten aber nun geklärt sein und somit soll spätestens im März auch dieser Zweig der AUVB übergeben werden. Dann sind planmäßig alle Mitarbeiter\*innen in der Region Ost an die AUVB überlassen und wir werden die Betriebsratswahlen in der AUVB initiieren. **Alle AUVB- Beschäftigten werden künftig von zwei Betriebsräten vertreten.** Der AUVA-Betriebsrat kümmert sich um alle Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis zur AUVA, ist also zuständig für die Kollektivvertragsverhandlungen, für die Interessensvertretung bei Disziplinarmaßnahmen, bei Kündigungen und die Ansprüche aus dem Sozialfonds, der AUVB-Betriebsrat kümmert sich um das „Tagesgeschäft in der AUVB“, also um Dienstpläne, Betriebsvereinbarungen mit der Geschäftsführung und vertritt die Interessen der Beschäftigten in weiterer Folge auch im neu zu gründenden Aufsichtsrat der Gesellschaft.



Die Betriebsratswahlen der Region West werden ungefähr im Mai stattfinden. Mit Mitte des Jahres 2021 sollen dann auch die „Region Süd“ und ihre Beschäftigten in die AUVB eingebracht werden. Dort gehen wir davon aus, dass die Betriebsratswahlen dann im September durchgeführt werden.

### Elektroautos – AUVA nicht an gemeinsamer Lösung interessiert



Seit Oktober 2020 läuft die Übernahme und Auslieferung der Elektrofahrzeuge. Die Fahrzeugpools sind befüllt und etliche Fahrzeuge wurden bereits direkt an die im Außendienst tätigen Mitarbeiter\*innen übergeben. **Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung sind leider gescheitert, da die AUVA bereits getätigte Zusagen plötzlich wieder zurückzog** und nun, obwohl die Betriebsräte weiter verhandlungsbereit waren, eine Dienstanweisung in Kraft setzt. In diesem Zusammenhang möchte ich

darauf hinweisen, dass die AUVA es geschafft hat, die verhandelte Betriebsvereinbarung in nur wenigen Stunden zur Dienstanweisung umzuwandeln, sie umzuformulieren, durch den Generaldirektor in Kraft zu setzen und im Intranet veröffentlichen zu lassen. **Man könnte fast meinen, dass dieses Vorgehen vorbereitet war und die AUVA daher die Verhandlungen zuvor bewusst scheitern ließ.** Wir erwarten bei den Dienstautos zahlreiche Rechtsstreitigkeiten mit der AUVA und gehen davon aus, dass wohl einige Klagen von Mitarbeiter\*innen eingebracht werden.

### Kollektivvertragsverhandlungen

Die **Verhandlungen zu den Kollektivverträgen** konnten wir mit einer **ansehnlichen Steigerung von +1,5%** und letztendlich doch einer „**Coronaprämie**“ für viele Beschäftigte abschließen, die im Frühjahr noch von der AUVA abgelehnt wurde. Zum Umdenken in der AUVA kam es, nachdem auf mein

Ersuchen hin die Arbeitnehmervertreter\*innen im Verwaltungsrat sich für diese Prämie ausgesprochen haben und der AUVA den Auftrag gegeben haben, ihre Position zu überdenken.

**In diesem Zusammenhang möchte ich mich bei allen Gewerkschaftsmitgliedern sehr herzlich bedanken, denn nur durch den gewerkschaftlichen Zusammenhalt sind Lohn- und Gehaltssteigerungen möglich.** Und ich möchte alle jene ersuchen, die bisher noch nicht der Gewerkschaft beigetreten sind, das zu tun. Beitrittsformulare gibt es bei den Betriebsräten.

Bei der **Auszahlung der Corona-Prämie kam es dann zu nicht nachvollziehbaren Unterschieden** und auch hier mussten wir der AUVA mit dem Rechtsweg drohen, damit eine Neuberechnung durchgeführt wurde. Der Großteil der Probleme sollte mit der letzten Gehaltsverrechnung saniert worden sein, ich gehe aber davon aus, dass auch hier für den einen oder anderen „Einzelfall“ wieder der Weg zum Arbeitsgericht bestritten werden muss, damit alle Mitarbeiter\*innen bekommen, was ihnen nach dem Kollektivvertrag zusteht.

Auch im Zusammenhang mit den Gehaltsverhandlungen steht das **Dienstprüfungswesen** und die Gerüchte, die diesbezüglich im Umlauf sind. **Ich möchte darauf hinweisen, dass derzeit verhandelt wird, wie die Dienstprüfungen künftig aussehen werden und welche Ausbildungen für welche Einstufungen in das Gehaltsschema erforderlich sind.** Alle Aussagen, die bereits Ergebnisse der Verhandlungen darstellen sind Gerüchte und können sich als falsch erweisen, egal von welcher Seite oder Organisationseinheit diese auch in die Welt gesetzt werden, da eine Einigung der Kollektivvertragspartner noch nicht vorliegt!

#### **Verträge für die Kooperation UKH Salzburg mit der SALK**

Lange dauerte es, bis der Beschluss zur **Kooperation in Salzburg** fiel. Seit fünf Jahren gibt es Verhandlungen zu diesem Projekt und in diesen fünf Jahren wurde der Punkt, mit welchem Personal das neu gebaute Krankenhaus denn betrieben würde, immer nachteiliger für uns Beschäftigte in der AUVA geregelt. Das ging so weit, dass laut Vertrag der SALK die AUVA ab 2023 gar keine Mitarbeiter\*innen mehr aufnehmen hätte sollen und Leiharbeitskräfte von der SALK bekommen hätte. **Der nunmehrige Beschluss sieht vor, dass sich AUVA, SALK und das Land Salzburg bemühen werden, die Dienstrechte anzugleichen.** Unsere Aufgabe als Betriebsräte ist es nun, bei den Kollektivvertragsverhandlungen dafür zu sorgen, dass dies nicht nach unten geschieht. Denn eine Verschlechterung der Arbeits- und Gehaltsbedingungen werden wir bei den Kollektivvertragsverhandlungen verhindern müssen, selbst wenn sie von der AUVA gewollt ist. **Ich verspreche, dass wir Betriebsräte einem geplanten Lohndumping nicht nachgeben werden.** Auch hier wird es ganz wesentlich sein, viele Gewerkschaftsmitglieder zu haben, die bereit sind, sich für ihre Rechte stark zu machen.

Zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des neuen Krankenhauses in Salzburg wird dann überprüft, ob die Kluft in den Dienstrechten kleiner geworden ist und entschieden, mit welchem Dienstrecht weitergearbeitet wird. Die Aufsichtsbehörde sieht diesen Druck auf unser Dienstrecht übrigens ebenfalls sehr skeptisch und hat in der Verwaltungsratssitzung angekündigt, dass sie da ein Wörtchen mitreden will.

**Ich möchte in diesem Zusammenhang nochmals erwähnen, dass unsere Entschlossenheit und unser Zusammenhalt zwischen den Betriebsratskörperschaften es waren, die sowohl die AUVA als auch das Land Salzburg vom ursprünglichen Vorhaben abbrachte und der geänderten Textform zustimmte.** Ohne uns wäre das Personal in Salzburg künftig von der SALK besetzt worden. Und ohne unseren Zusammenhalt wäre es nicht möglich gewesen, mit Aktionen an allen Standorten zu drohen.

Und ohne Drohung hätte der Beschlusstext wahrscheinlich viel nachteiliger für die Mitarbeiter\*innen der AUVA ausgeschaut.

### Dienstpostenplan wird zum Kahlschlag in den Dienststellen

120 Dienstposten wurden in der Verwaltung mit dem neuen Dienstpostenplan gestrichen, davon 105 in den Landesstellen die – wie man hier gut sieht - nicht nur entmachtet sondern auch massiv ausgedünnt werden. Da die Arbeit aber nicht weniger wird, sehe ich den Druck auf die Mitarbeiter\*innen stark steigen, denn ehrlich gesagt habe ich nicht die Hoffnung, dass es zu solch umfassenden Vereinfachungen in den Abläufen kommt, die den Wegfall von so viel Personal kompensieren werden. **Wer die Verlierer in diesem „Spiel“ sind? Neben den Beschäftigten ganz sicher auch die Versicherten**, die im schlimmsten Fall länger auf die Zuerkennung ihrer Leistungen warten müssen. Und wenn dies der Fall ist, sollte man sich fragen, ob nicht die gesetzliche Sozialversicherung ihr Ziel und ihren Zweck aus den Augen gelassen hat. Kosteneinsparungen, die zu Lasten der Qualität gehen, sind Einsparungen zu Lasten der Versicherten. Das ist nicht gut in der öffentlichen Debatte und entspricht nicht den Grundgedanken der Sozialversicherung. Aber es hilft, eine weitere Beitragssenkung vorzubereiten. Ob dies ein Auftrag ist, der den Direktoren mitgegeben wurde? Von der Selbstverwaltung nicht, denn im Verwaltungsrat gab es bisher keine solchen Ansinnen.



### Klagen des Zentralbetriebsrats gegen die AUVA

Wie schon mehrfach beschrieben, haben wir im letzten Jahr bedeutende Klagen gewonnen, beispielsweise was die **Anrechnung von Vordienstzeiten** betrifft. Aus der Personaldirektion hieß es damals dazu, die Erledigung der Ansprüche der Mitarbeiter\*innen aus den Klagen sollte bis Jahresende 2020 erledigt sein. Nun, im Februar 2021 sind wir noch weit weg von dieser Zielerreichung, nicht einmal 10% der Beschäftigten erhielten bisher ihr Geld. **Ich möchte darauf hinweisen, dass weder die Beschäftigten der HRM noch die Betriebsräte an dieser Verzögerung schuld sind.** Möglicherweise waren einfach nur die Zusagen aus der AUVA Führung zu blauäugig. Aber ich möchte auch darauf hinweisen, dass durch die Verzögerung Ihr Anspruch nicht kleiner wird, sondern nur etwas später ausgezahlt wird.



Mit Ende Jänner wurde eine neue Klage gegen die AUVA eingebracht, welche die **Umziehzeiten bei Diensten mit mehr als sechs Stunden Dienstzeit** betrifft. Diese sind teilweise ohne jene Zeiten berechnet, die zum Anlegen der Dienstkleidung benötigt wird. Bei Diensten bis sechs Stunden Länge

konnte eine außergerichtliche Lösung erreicht werden, dann allerdings wurden wir Betriebsräte einfach nur mehr hingehalten. Nachdem wir neun Monate lang von der AUVA hörten „wir brauchen noch etwas Zeit“ riss uns der Geduldsfaden und die Klage wurde im Jänner eingebracht.

**Auch bei der DF-DR-DA, der Dienstanweisung über Dienstreisen und Dienstfreistellungen wird uns gegenüber immer wieder betont, dass die AUVA wisse, dass ihre Regelungen rechtswidrig seien. Allein, sie werden nicht verändert.** Und das heißt für uns, dass wir auch hier wohl nicht ohne Klagen gegen die AUVA auskommen werden. Schauen wir, was die Gerichte dazu sagen.

### Neue Betriebsratsvorsitzende in der Hauptstelle

Nach dem plötzlichen Tod des langjährigen Vorsitzenden der Hauptstelle, Rainer Hawlicek, übernahm die frühere Stellvertreterin **Claudia Schadauer den Vorsitz der Betriebsratskörperschaft** und auch das Mandat im Zentralbetriebsrat. Claudia ist nach einem nicht abgeschlossenen Studium und Tätigkeiten in der Privatwirtschaft im Jahr 2000 in die AUVA eingetreten und seit 2004 ordentliches Betriebsratsmitglied. Für die Tätigkeit in der größten Körperschaft der AUVA und ihre Aktivitäten im Zentralbetriebsrat, wo sie auch als **Frauensprecherin** fungiert, wünschen wir ihr viel Glück und Erfolg!



### Wo ist denn mein Vorgesetzter, gestern war er ja noch da?

In den letzten Monaten wurden Umstrukturierungen eingeleitet, die vielfach für Verwirrung sorgten. Früher dezentral organisierte Bereiche werden nun zu neuen Abteilungen und haben plötzlich andere Führungsstrukturen. Zum Teil geht dies mit verschlechternden Versetzungen einher, von denen weder die betroffenen Kolleg\*innen noch deren Betriebsrat ausreichend informiert werden. So beispielsweise der Fall bei der **Neustrukturierung der EDV**, wo die EDV-Betreuer\*innen in den Einrichtungen nun zentral aus der Hauptstelle gesteuert werden sollen oder bei der Verlagerung **der Berufskrankheiten Hauterkrankung („BK 19 neu“) aus der Prävention**



**zur Rehabilitation** nach Tobelbad. Die Verwirrung unter den Betroffenen ist riesengroß, die Anfragen an Betriebsräte häufen sich. Nur können diese meist auch keine Antworten geben, weil das Ganze an ihnen vorbei passiert und deren Rechte etwa bei Versetzungen negiert werden. Die Konsultation der Gerichte ist erwartbar.

### Neue Berechnungsart der Belastungszulage konform zum Kollektivvertrag?

Unter den Schlagworten der „klarerer und einfacheren Berechnungsmethode“ wurden in der letzten Woche viele Kolleg\*innen informiert, dass die Zuerkennung der Belastungszulage nun anders gerechnet, und das auch noch rückwirkend in Kraft gesetzt wird. Damit würden viele Personen für einzelne Monate keine Zulage mehr erhalten, beispielsweise bei Krankenständen. Jene Personen, die die ausgefallenen Kolleg\*innen vertreten würden aber unter Umständen dafür auch nicht mehr Geld

bekommen. **Ein Schelm, wer denkt, dass es hier nicht um Klarheit und Einfachheit geht, sondern einfach nur darum, den Mitarbeiter\*innen etwas wegzunehmen.** Und ein schon fast kreativer Versuch, die Spielregeln während des Spiels zu ändern. Wir haben zu diesem Thema bereits ein Rechtsgutachten beauftragt.

### **SGM Budgets noch immer nicht klar?**



Obwohl schon Februar, wurden einige **Budgets wie zum Beispiel auch im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen (SGM) noch nicht an die zuständigen Stellen überwiesen.** Ja es wurde noch nicht einmal angekündigt, wie hoch diese Budgets sein werden. Wenn man davon ausgeht, dass eine vernünftige Planung von Maßnahmen berücksichtigt, wie viel Geld zur Verfügung steht, kann man vermuten, dass hier keine ausgefeilte Planung gewünscht wird. Traurig, denn die Auswirkungen spüren die Mitarbeiter\*innen. Und nach einem Jahr Corona und besonderen Situationen und Belastungen in der Arbeit sowie in der Familie sollte gerade hier investiert werden, damit Langzeitfolgen und lange Krankenstände vermieden werden.

In diesem Newsletter sind nur einige der aktuellen Projekte und einige der aktuellen Arbeitspunkte von Betriebsräten angeführt. Dabei gibt es durchaus auch andere Projekte, beispielsweise die Einführung des neuen Krankenhausinformationssystems, die auf Grund ihrer Komplexität die volle Aufmerksamkeit der Führungskräfte benötigen. Viele der angeführten Projekte könnten – falls sie schief gehen - der AUVA schweren Schaden zufügen. Nur in wenigen Projekten ist der Erfolg unabhängig von der Motivation und der Akzeptanz der Mitarbeiter\*innen zu erreichen. Oft hilft dabei, wenn Mitarbeiter\*innen genau über das Projekt, die Ziele und Vorgehensweisen Bescheid wissen, oft ist es für das Projekt erforderlich, aus dem Erfahrungsschatz der Kolleg\*innen wichtige Daten herauszuziehen. Daher ist es uns ein Anliegen, diese Einbindung auch herzustellen und als Sprachrohr der betroffenen Kolleg\*innen zu fungieren. Veränderungen? Ja, wenn sie Sinn machen und die Wünsche und Anliegen der Kolleg\*innen möglichst berücksichtigen. Bei fairen und transparenten Entscheidungen sind wir jederzeit dabei und helfen gerne auch bei der Umsetzung.

**Dort, wo die Rechte der Arbeitnehmer\*innen negiert werden, werden wir dieses Verhalten aufzeigen und die gesetzlich oder nach dem Kollektivvertrag zustehenden Rechte auch einfordern bzw. bei Gericht so weit als möglich erkämpfen.**

Und ich bitte alle Beteiligten, das Wohl der Versicherten nicht außer Acht zu lassen, sondern die AUVA daran auszurichten.

Mit kollegialen Grüßen

Erik Lenz