

## Mitarbeiter:innen – Information April 2022

Liebe Kollegin,

lieber Kollege,

Rekordzahlen in der Covid-Pandemie, ein Krieg in der Nähe von Österreich, der Landwirtschaft fehlt der Regen, Energiepreise und Inflation fressen einen immer größeren Teil des Einkommens weg. Das Jahr 2022 hat sich bisher nicht als besonders erfreulich gezeigt, die Stimmung in Österreich war schon einmal besser, auch in der AUVA. Dass ehemalige Spitzenpolitiker:innen, Minister:innen und Bundeskanzler (hier bewusst ohne gendern) der Staatsanwaltschaft und im parlamentarischen Untersuchungsausschuss Rede und Antwort stehen müssen hat in den Nachrichten schon fast keinen Platz mehr. Lange muss man suchen, aber es gibt auch Positives zu vermelden: Die Arbeitslosenzahlen gehen runter, der Umweltschutz erlangt eine immer größere Bedeutung und Helene Fischer wird Mutter.

Auch in der AUVA gibt es erfreuliche und weniger erfreuliche Entwicklungen. Jeweils ein paar davon sollen in diesem Newsletter Erwähnung finden.

### Gutscheine aus Sozialfondsmitteln

Was sehr Erfreuliches zu Beginn: Die **Generaldirektion hat wieder den Ankauf von Lebensmittelgutscheinen** aus den Mitteln des Sozialfonds **genehmigt**. Wie schon in einem separaten Mail berichtet, werden wir die Gutscheine in einigen Wochen verteilen können. Ich möchte mich nochmals dafür bedanken, dass wir die Genehmigung dazu aus der Generaldirektion erhalten haben. Hier wurde wirklich viel Geld für die Mitarbeiter:innen als Zeichen der Wertschätzung für die Mitarbeiter verwendet. Zwar war auch der Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen schon recht erfreulich, die Teuerung im Frühjahr und die hohen Energiepreise haben den Effekt aber praktisch aufgeessen. Da kommt die Gutscheinkarte gerade recht.



### Kollektivvertrags-Verhandlungen



Bei den Verhandlungen im Dezember wurde ein Schritt zu einer **Verkürzung der Arbeitszeit für Beschäftigte in Unfallkrankenhäusern** erreicht, der aktuell im Detail ausverhandelt wird. Zuviel davon kann ich nicht verraten, aber ich bin zuversichtlich, dass wir in absehbarer Zeit zumindest für einen Teil unserer Beschäftigten eine Verkürzung der effektiven Wochenarbeitszeit erreichen können. Jedenfalls wird intensiv verhandelt.

Auch konnte das **neue System der Dienstprüfungen** mit der Arbeitgeberseite verhandelt werden und ist seit 1.1.2022 in Kraft. Die Grundausbildung sieht nun Pflicht- und Wahlmodule vor, wobei letztere inhaltlich nach Vorschlag der AUVA vom Zentralbetriebsrat in seiner Sitzung beschlossen wurden.

Neu ist auch die Notengebung bei den Dienstprüfungen. Künftig wird nur mehr zwischen „bestanden“ und „nicht bestanden“ unterschieden. Personen mit Aufgaben der Personalführung erhalten künftig dafür eine Ausbildung, Leiter:innen von Organisationseinheiten und Direktor:innen zusätzlich eine Qualifizierung in Form eines Lehrgangs an einer Fachhochschule. Führung soll damit professionalisiert werden. Und es gibt ein Bekenntnis dazu, dass lebenslanges Lernen in allen Bereichen und bei allen Beschäftigten gefördert wird.

### **Stellvertretender Ärztlicher Leiter Dr. Wolfgang Schaden in Pension**

Im Februar 2022 ging Dr. Wolfgang Schaden in Pension. Als Pionier der Stoßwellentherapie wird seine Expertise international anerkannt, in der medizinischen Direktion war es ihm unter anderem ein Anliegen, die Forschung voranzutreiben und die AUVA in diesem Bereich gut zu positionieren. Schon davor als Unfallchirurg im UKH Meidling schätzten ihn die Patient:innen und Kolleg:innen für seine kooperative, umgängliche Art und seine erbrachten Leistungen. **Ich bedanke mich für die stets hervorragende Zusammenarbeit mit dem Zentralbetriebsrat.** Wir wünschen alles Gute im forschersichen „Unruhestand“.



### **NEOS: Beschäftigte in der AUVA verdienen zu viel**



Erstaunlich ruhig war es in der letzten Zeit was Zurufe aus der hohen Politik betrifft. Nun hat sich der Gesundheitssprecher der NEOS Mag. Gerald Locker wieder einmal bemerkbar gemacht und einen Entschließungsantrag im Nationalrat eingebracht. Darin fordert Locker eine Absenkung des Unfallversicherungsbeitrags „in einem ersten Schritt“ von 1,2% auf 1% und vergleicht dann den Beitragssatz mit jenem der BVAEB für die öffentlichen Bediensteten, der bei 0,47% liegt. Dass es zwischen den

Beschäftigtengruppen Unterschiede gibt, dass etwa unterschiedliche Leistungsansprüche oder auch Gefahrenpotenziale vorhanden sind, wird generös übersehen. **Schuld an der teuren AUVA habe laut Locker die teure Verwaltung, konkret seien einfach Löhne und Gehälter viel zu hoch.** So verdienen nach der Rechnung der NEOS Beschäftigte in der AUVA um ein Drittel mehr als in Landeskrankenhäusern oder Ordensspitälern, haben weitere Gehalts- und Pensionsprivilegien. Sehr geehrter Herr Abgeordneter: Nicht alles was hinkt ist ein Vergleich!

Wer's nachlesen will: [2255/A\(E\) \(XXVII. GP\) - Lohnnebenkosten: zu hohe AUVA-Beiträge senken, ohne Leistungskürzung | Parlament Österreich](#)

### **Einführung eines neuen Krankenhausinformationssystems KIS**

Im UKH Salzburg und UKH Linz wurde bereits das neue KIS implementiert. Dabei gab und gibt es große Startschwierigkeiten, die unsere Kolleg:innen noch zusätzlich belasten. Zurzeit werden die rückgemeldeten Probleme vom Programmliedneranten nur sehr langsam und mangelhaft bereinigt. Von Seiten der Generaldirektion besteht leider wenig Entgegenkommen, wenn es darum geht, die

bestehenden Fehler im System vor der nächsten Ausrollung in die anderen Einrichtungen zu bereinigen. Einen verzögerten Start werde es nicht geben, sagte GD-Stv. Dr. Mück auch im Rahmen der ZBR-Sitzung Ende März. Auch dass die Wartezeiten für unsere Patient:innen nun sehr verlängert sind, wird kritisch angemerkt.

Wie lange das unsere Kolleg:innen noch aushalten? Ob es der Weisheit letzter Schluss ist, die Einführung zu einem Zeitpunkt zu machen, wo der Dienstbetrieb in den UKHs pandemiebedingt ohnedies schon eine Herausforderung ist? Ob man sich nicht doch intensiver um eine gute Software-Ergonomie gekümmert hätte? Ich bin mir sicher, dass die Generaldirektion hierfür Argumente hat. Aber auch wir im Zentralbetriebsrat erlauben uns dazu eine eigene Meinung, die auf den Rückmeldungen vieler Kolleg:innen basiert.

### Prävention auf Wanderschaft

Die Herbergssuche für die Beschäftigten der Prävention in Wien scheint bald zu Ende zu gehen. Entgegen früherer Beschlüsse wird nun doch nicht ins Personalwohnhaus beim Lorenz-Böhler Krankenhaus übersiedelt, denn hier plant man eine andere Nutzung, wie ich im letzten Newsletter schon erwähnte. **Das neue Quartier ist am Wienerberg im My-Hive**, wo auch Hauptstelle und Landesstelle Wien untergebracht sind. Kuschelich könnte es werden, was man so hört, denn die vorhandene Fläche dürfte den Platzbedarf gerade so abdecken. Momentan laufen die Planungen, übersiedelt wird im Sommer.



### Zentralbetriebsrat beendet die Verhandlungen zum Thema Fuhrpark



Wohl noch nie wurde von uns ein Thema so intensiv mit der Personaldirektion diskutiert wie die Regelungen für die Dienstfahrzeuge. Lange und intensive Verhandlungen in denen immer wieder Zugeständnisse von Arbeitgeber-Seite mündlich erfolgten, endeten letztlich für die Betroffenen enttäuschend, weil die AUVA doch nicht bereit war, die vorhandene Dienstanweisung zu verbessern. Zuerst Bereitschaft signalisieren, dann doch nicht bewegen, mehr als einmal fühlen wir uns zu Scheinverhandlungen geladen.

Nach intensiven Beratungen haben die Verhandler:innen auf Seiten der Betriebsräte beschlossen, dem traurigen Spiel ein Ende zu setzen. Leider wurde seitens des Arbeitgebers abermals eine Chance für Verbesserungen verspielt. An weiteren ergebnislosen Verhandlungen werden wir uns nicht mehr beteiligen.

## Auszahlungen Vordienstzeiten nach DO.A laufen an

Die Klage wurde 2014 eingebracht und im Frühjahr 2020 gewonnen. Nachdem zuerst die Auszahlungen im UKH Klagenfurt erfolgten, kam es heuer mit der März – Auszahlung in der „Region Süd“ zur ersten größeren Auszahlungswelle. Ende März wurden auch bei der „Region Ost“ Vordienstzeiten ausbezahlt, im nächsten Monat soll die erste Welle mit der „Region West“ abgeschlossen werden. In weiterer Folge sollte rasch das Urteil auch für die DO.B und DO.C umgesetzt werden sowie die Anträge jener Personen entgegengenommen werden, die erst nach Juni 2017 in die Sozialversicherung eingetreten sind und für die es andere Bestimmungen in der Dienstordnung gibt.



Werden zusätzliche Vordienstzeiten anerkannt, erhalten Sie ein Mail von der HRM. Auch wenn keine weiteren Vordienstzeiten anerkannt werden, bekommen Sie ein Mail noch vor der Gehaltsauszahlung. In diesem Schreiben ist eine Mailadresse angegeben, um weitere Fragen abklären zu können. **Sollten Sie nach Erhalt dieses Mails der Meinung sein, Sie hätten weitere einschlägige Vordienstzeiten, die anerkannt werden müssten, wenden Sie sich bitte an die im Schreiben angegebene Mailadresse** und ersuchen Sie um eine Übermittlung der Aufstellung der angerechneten Vordienstzeiten. Nach der Antwort helfen Ihnen die Betriebsräte gerne weiter.

## Zinsen für die Vordienstzeiten



Nachdem nun endlich ein Gutachten für die Zinsen im gewonnenen Verfahren zu den Vordienstzeiten vom Dachverband vorliegt, wurden Verhandlungen mit der AUVA gestartet. Noch ist nicht gewiss, ob das Gutachten von allen Seiten anerkannt wird und auch der konkrete Nachverrechnungsprozess ist nicht definiert. Wir befinden uns also ganz am Anfang. Ob die AUVA auch diesmal lange verzögert oder die Geschichte endlich vom Tisch haben will?

## Zentralbetriebsrat beschließt Ausweitung der Sozialfondsleistungen

Im Sozialfonds sind einige Änderungen geplant, die aber vor allem die Abläufe intern fixieren sollen. Die AUVA plant dazu, eine Dienstanweisung herauszugeben. Wesentlicher für Sie als Mitarbeiter:in sind wohl die konkreten Leistungen und wie Sie dazu kommen. In der Sitzung Ende März haben die Mitglieder des Sozialfonds die Richtlinien für 2022 diskutiert und beschlossen. **Neu sind Zuwendungen für spezielle Anlässe** wie der Geburt eines Kindes, der Heirat oder dem Tod von Angehörigen. **Auch die bestehenden Leistungen werden ausgeweitet.** Sowohl bei der Aus- und Weiterbildung als auch der Kinderunterbringung wurden die jeweils maximalen Zuschüsse erhöht. In der letztgenannten Kategorie erfolgte zusätzlich noch eine Aufweitung der Einkommensgrenzen. Auch dadurch kommen viele Kolleg:innen in den Genuss, höhere Zuschüsse zu erhalten. Die Dienstanweisung wird Ihnen die Formulare und Veränderungen konkret zeigen.

In diesem Zusammenhang möchte ich nochmals darauf hinweisen, dass es keine Selbstverständlichkeit ist, dass die AUVA hier wirklich viel Geld für ihre Mitarbeiter:innen zur Verfügung stellt. Das Budget wird jedes Jahr verhandelt und dann in den Gremien beschlossen. Im Vergleich zu anderen Trägern der Sozialversicherung liegen wir hier wirklich sehr gut.

## AUVA bezahlt freiwillig COVID-Bonus für viele Beschäftigte in den Einrichtungen

Erfreulich ist auch die Auszahlung einer Zahlung von 250€ an viele Kolleg:innen in den Einrichtungen. Der von der Bundesregierung groß angekündigte CORONA-Bonus für Beschäftigte in Krankenhäusern war durch seine Richtlinien nur auf einen Teil der Beschäftigten anwendbar. Um die manchmal nicht ganz nachvollziehbaren Ungleichheiten zu beseitigen, **beschloss die AUVA eine eigene Prämie für weitere Gruppen der Beschäftigten** und zahlte diese Prämie mit der Abrechnung im Februar aus. Durch diesen Auszahlungstermin war die Zahlung erfreulicherweise sogar steuerfrei.

## Weniger erfreulich: Home-Office Pauschale bleibt AUVA-Beschäftigten verwehrt

Leider nicht so erfreulich war die Position der AUVA was das Home-Office Pauschale angeht. Die AUVA meldete nämlich bei ihren Beschäftigten keine Home-Office Tage an die Steuerbehörden. Dadurch kann das Pauschale von bis zu 300€ nicht im Steuerausgleich berücksichtigt werden. Viele Kolleg:innen haben einen finanziellen Nachteil durch diese Vorgehensweise. **Nicht nur für uns Betriebsräte, auch für die Arbeiterkammer ist die Position der AUVA nicht nachvollziehbar.** Derzeit versuchen wir eine Vorgehensweise auszuarbeiten, damit jede:r einzelne Betroffene sich gegen diese Benachteiligung wehren kann. Pauschal wird es nicht gehen, soviel wissen wir schon. Wer sich das Geld holen will, muss selbst aktiv werden. **Die vom ZBR vorbereiteten Unterlagen können bei den Betriebsratsvorsitzenden organisiert werden.** Und für nächstes Jahr hoffen wir, dass die AUVA die Zahl der Home-Office-Tage korrekt meldet (wozu sie nach unserer Rechtsansicht verpflichtet ist) oder die gesetzlichen Bestimmungen Arbeitnehmer:innen-freundlicher werden.



Positiv für alle Personen mit Mobile Office Vertrag ist die **Erhöhung der Zahlung pro Tag**, die wie in der Betriebsvereinbarung vorgesehen mit jenem Satz vorgesehen wurde, mit dem auch die Gehälter gestiegen sind. Die Gutscheine für den Essenzuschuss aus dem Sozialfonds werden in wenigen Wochen ausgegeben. Da die in der Betriebsvereinbarung Mobile Office vorgesehene Zahlung pro Home-Officetag steuerpflichtig ist, schmälert dies die Pauschale nicht, die würde „on top“ gewährt.

## Betriebsvereinbarung für Lehrlinge fertig verhandelt



Ebenfalls in der ZBR-Sitzung im März stand die Diskussion über die Betriebsvereinbarung für Lehrlinge auf dem Programm. Viele Unternehmen in Österreich bilden Lehrlinge aus, aber in kaum einem Unternehmen existiert eine vergleichbare Regelung. Hier haben wir die Chance gesehen, die Kultur in der AUVA wieder auf ein neues Niveau zu heben. Die Vorlage war von einer kleinen Gruppe von Betriebsratsvorsitzenden mit der AUVA verhandelt worden.

Sie soll für unsere Lehrlinge in der AUVA gleiche Rahmenbedingungen unabhängig von ihrem Ausbildungsort regeln, Arbeitszeitmodelle definieren und klare Handlungsanleitungen für bestimmte Situationen geben, die während der Lehrzeit auftreten können. Von Seiten des Zentralbetriebsrates wurde die Betriebsvereinbarung beschlossen, nun warten wir auf einen Beschluss der Arbeitgeberseite im Verwaltungsrat im April.

## Offensive Gesundheit:

Ende März wurde von der **Offensive Gesundheit** die parlamentarische Bürgerinitiative eingereicht. **Martina Kronsteiner** war als Mitglied im Kernteam dabei. Alle Bürger:innen in Österreich haben nun die Möglichkeit, die Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zu unterstützen. Unter dem Link:

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/BI/BI\\_00042/index.shtml#](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/BI/BI_00042/index.shtml#)

kann man eine Unterstützungserklärung abgeben.



**Safe the Date: 12.05.2022**, am Tag der Pflege finden österreichweit Aktionen, Demonstrationen und Kundgebungen für die Umsetzung der Forderungen der Gesundheitsberufe statt. Näher Infos kommen rechtzeitig.

## Dienstanweisung Bildschirmbrille und Regelungen zu Gehaltsvorschüssen wurden überarbeitet!

Die Dienstanweisung ermöglicht es, **Brillen**, die **für die Bildschirmarbeit** benötigt werden, **bei der AUVA zur Zuzahlung einzureichen**. Neu ist, dass die Altersgrenze gefallen ist, auch wurden die Erstattungen valorisiert. Im Verwaltungsrat **beschlossen wurde mittlerweile auch die Richtlinie für Gehaltsvorschüsse**. Positiv ist der neue Gehaltsvorschuss für den **Kauf eines e-Bikes**. Auch wurde die Summe des möglichen Gehaltsvorschusses für **Fahrzeuge mit alternativem Antrieb** erhöht, was den Umweltschutzgedanken fördern soll. Leider wurde aber die Zuschusshöhe für konventionelle Fahrzeuge reduziert, was Mitarbeiter:innen trifft, die auf das Auto angewiesen sind, aber sich kein hochpreisiges Fahrzeug leisten können.

## Künftige Vorgehensweise bei COVID-Tests noch nicht geregelt!

Seit 1.4.2022 erhalten alle Menschen in Österreich nur noch je 5 PCR- und Antigentests gratis (es sei denn, man fällt unter die Ausnahmen, zB berufsbedingt oder weil man Symptome hat). Im April darf unter Verwendung alter Test-Kits noch 10x PCR-getestet werden; ab Mai nur noch 5x. Die **5 Gratis-PCR-Tests stehen für den privaten Gebrauch zur Verfügung**. Das hat auch Gesundheitsminister Rauch anlässlich einer Pressekonferenz bestätigt. **Für Beschäftigte in den Einrichtungen wird die AUVA die Tests weiterhin wöchentlich vorsehen. Für alle weiteren Mitarbeiter:innen, die Tests benötigen (zB um im Außendienst Zugang zu Betrieben zu haben, die Tests fordern) muss die AUVA ein Angebot schaffen**. Wir haben auf die Problematik – insbesondere auch in den Außenstellen – hingewiesen und hoffen, dass hier rasch eine Lösung gefunden wird.

Was schon jetzt feststeht: **Testzeit** samt Hin- und Rückweg gelten als **Arbeitszeit**, wobei Arbeitnehmer:innen schonend vorgehen sollten: Test im Zuge der An- oder Rückreise.

Nichts Neues gibt es von der **Datenschutzbehörde** zu erzählen. Unseres Wissens laufen die Ermittlungen noch. Wann hier mit einem Ergebnis zu rechnen ist, kann ich nicht sagen.

Und noch ein Punkt, der mir am Herzen liegt: Leider werden heute die Formen des gesellschaftlichen Miteinanders immer weiter verschoben. Mir kommt vor, als wäre die aktuelle Zeit mit ihren zugespitzten Formulierungen in den sozialen Medien und so manchem Fernsehprogramm ein Killer

der Höflichkeit. In diesem Zusammenhang möchte ich daran erinnern, dass wir in der AUVA zwar aus unterschiedlichen Berufen stammen, in verschiedenen Abteilungen arbeiten, differente Ansichten und Meinungen haben können, aber **bitte den Respekt vor unseren Kolleg:innen in anderen Bereichen nicht verlieren sollten**. Wir alle geben unser Bestes. Aufgabe der AUVA ist es, das Leben von Menschen zu verbessern. Das aber sollten wir bitte auch bei unseren Kolleg:innen beachten und rücksichtsvoll miteinander umgehen.

Abschließend bleibt mir nur, Ihnen ein schönes Frühjahr zu wünschen.

Bleiben Sie gesund!

Erik Lenz