

Liebe Kollegin,

lieber Kollege,

2022 geht dem Ende zu. Ich hoffe, Sie haben trotz der vielen Krisen, die uns umgeben auch schöne Momente erleben können. Was 2023 bringen wird, wissen wir nicht. Vielleicht ist das auch gut so. Es werden wohl wieder überraschende Zeiten und Situationen dabei sein, die uns nicht nur privat vieles abverlangen. Aber es wird hoffentlich auch wieder positive Erlebnisse und Situationen geben. Ein paar Einblicke, was sich in der AUVA zuletzt getan hat, aktuell vor sich geht und in der Zukunft zu erwarten ist finden Sie in diesem Newsletter.

Datenschutz – AUVA verletzt Recht auf Geheimhaltung bei Mitarbeiter:innen

Lange hat es gedauert, doch nun ist die **Datenschutzbehörde** in ihrem **Bescheid** zu der Ansicht gekommen, dass **die von der Generaldirektion veranlasste Suche in den Mailadressen aller Mitarbeiter:innen unser Recht auf Geheimhaltung verletzt hat**. Sie urteilt, dass die im Februar 2021 durchgeführte Suche nach jener Person, die ein Protokoll einer Sitzung in die Öffentlichkeit gebracht hat **auf bestimmte Personen oder Arbeitsgruppen eingeschränkt werden hätte müssen, anstatt pauschal die Mail-Serverprotokolle aller Mitarbeiter:innen zu scannen**. Es hätte für die Durchsuchung außerdem die Zustimmung des Betriebsrats gebraucht. Auch dessen Mailverkehr war gescannt worden, die AUVA hatte gegenüber der Datenschutzbehörde allerdings nicht erklären können, wieso das notwendig gewesen wäre.



GZ: D124.0278/22
2022-0.737.249

Dass das Vergehen keine Kleinigkeit ist, sieht man daran: **Wäre die AUVA keine Körperschaft öffentlichen Rechts, sondern ein privates Unternehmen, könnte dieser Verstoß ihr teuer kommen. Bis zu vier Prozent des Jahresumsatzes, das wären bei uns ca. 60 Millionen €, wäre die mögliche Strafe.**

Der Bescheid ist noch nicht rechtskräftig und es bleibt abzuwarten, wie die AUVA darauf reagiert. Uns Betriebsräten ist es wichtig, dass **Regularien** vereinbart (und auch eingehalten) werden, **damit so überschießende Vorgehensweisen künftig nicht mehr vorkommen können und die Rechte der Mitarbeiter:innen künftig nicht mehr durch unzulässige Kontrollen und Überwachungen eingeschränkt werden.**

Wir Betriebsräte werden den Bescheid unter Beiziehung von Rechtsexperten genau prüfen und die weitere Vorgehensweise diskutieren. **Jedenfalls dürfen die Feststellungen der Datenschutzbehörde nicht einfach schubladisiert werden!**

Mehr dazu: <https://www.dossier.at/dossiers/aktuelles/maulwurfjagd-mit-folgen/>

[AUVA: Suche nach ZackZack-Whistleblower verletzte Datenschutz - zackzack.at](#)

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20221216_OTS0101/spoe-silvan-zu-auva-datenschutzskandal-unrechtmassige-durchleuchtung-von-6000-mitarbeiterinnen-muss-konsequenzen-haben

Konkrete Fragen zum Bescheid? Fragen Sie Ihren Betriebsrat!

Teuerung und Kollektivvertragsverhandlungen

Eines der großen Ereignisse dieser Zeit ist eine massive **Teuerungswelle**, die sich nach Einschätzung von Wirtschaftswissenschaftlern zwar reduzieren wird, aber weiterhin auf höherem Niveau bleibt. Da war uns ein guter **Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen mit einer Steigerung von Löhnen und Gehältern von 7,32%** besonders wichtig. Denn Mieten, Lebensmittel-, Strom- und Heizkosten fragen nicht, ob sich das Einkommen auch entsprechend erhöht. Aus diesem Grund wurde heuer die Priorität auf einen hohen Prozentsatz gelegt. Die von der Arbeitgeberseite vorgeschlagenen Einmalzahlungen und Anrechnungen von Zuschüssen der Bundesregierung, die alle Menschen in Österreich erhalten, wurden von uns abgelehnt.

Im Rahmenrecht war es uns wichtig, die von der Arbeitgeberseite geforderten Verschlechterungen (Abschaffung Kündigungsschutz, 12-Stundentag ohne Überstundenzuschlag, Umstellung der Bezugsauszahlung auf „im Nachhinein“ auch für bestehende Beschäftigungsverhältnisse) zu verhindern.

Der „**Pflegebonus**“ wurde vereinbart und soll mit der Dezemberüberweisung erledigt werden. Dass bei den von Gesundheitsminister

Rauch vollmundig angekündigten 2.000€ netto nun der Arbeitgeberanteil der Lohnkosten abgezogen wird und zusätzlich Lohnsteuer zu zahlen ist, haben die Regierungsparteien zu verantworten, nicht die AUVA und nicht der Betriebsrat. Ebenfalls auf die Kappe der Regierung geht, dass Gruppen wie zB **OP - und Gipsassistent:innen oder medizinisch-technische Assistenzdienste schlicht „vergessen“** wurden und so keine zusätzliche Zahlung erhalten. Das wäre wahrscheinlich besser gegangen. **Wer dies wie ich sieht, unterschreibt bitte die Petition von mein.aufstehn.at**



[Pflegebonus für alle Berufsgruppen in allen Gesundheitseinrichtungen | mein #aufstehn](#)

MS 365 – das Datenmonster zähmen

Die geplante Umstellung der EDV-Geräte auf MS 365 stellt uns aktuell vor Herausforderungen – vor allem mit dem vorgenannten Urteil zum Datenschutz. **Bei der Einführung haben wir Betriebsräte**

„Esoterische Kennzahlen auf Basis extensiver Verhaltensanalysen von Beschäftigten.“

Wolfie Christl, Tweet im Dezember 2020

massive rechtliche Bedenken und werden in unserer Ansicht von Rechtsexperten bestätigt. Wohl nicht umsonst sieht die Arbeiterkammer MS 365 als nicht konform mit der Datenschutz-Grundverordnung. **Datenzugriffs- und Einsichtsrechte müssen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden**, denn das Programm sammelt im Hintergrund eine Menge an Daten, die andernfalls zur Überwachung von

Mitarbeiter:innen verwendet werden könnten – nicht nur am Computer, auch am Mobiltelefon. **Leider hat die AUVA uns nicht im Vorfeld eingebunden, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wäre und es in ihrem Interesse liegen müsste, das Projekt auf eine solide rechtliche Basis zu stellen.** Auch nicht gerade eine vertrauensenerweckende Basis.

Wem´s noch nicht reicht: [Datenschutzkonferenz: Microsoft 365 ist und bleibt datenschutzwidrig | heise online](#)

Von der Kostenexplosion zur Beitragssenkung

Nicht nur private Häuselbauer merken die Preissteigerungen von Handwerksbetrieben. Auch bei geplanten Projekten der AUVA sind enorme Kostensteigerungen zu erwarten. So wurde etwa im Verwaltungsrat davon gesprochen, dass für den Neubau des **UKH Salzburgs** die Kostenschätzung von 166 Millionen auf 417 Millionen € stieg, der **Neubau des Weißen Hofes in Meidling** verteuert sich von ca. 198 Millionen auf 375 Millionen, die Kosten für das geplante **Rechenzentrum in Meidling** steigen von 66 Millionen auf 117 Millionen an. Und das alles, bevor noch der erste Bagger aufgefahren ist.

Wie sich das im Zusammenhang mit der im Sommer beschlossenen **Beitragssenkung** ausgehen soll, ist mir ein Rätsel. Apropos Beitragssenkung: Auf diese wiesen die Beschäftigten im Rahmen des Businessruns in Wien öffentlich wirksam hin, als sie mit Laufshirts mit der Aufschrift „-0,1% DUMM GELAUFEN“ antraten.



Gemeinsame Betriebsrätekonferenz von AUVA und AUVB



Vom 7.11. – 9.11. 2022 fand in Pöllauberg in der Steiermark die gemeinsame Betriebsrätekonferenz der AUVA und AUVB statt. Wir wollten mit dieser Veranstaltung ein Zeichen setzen, dass auf Seiten der Betriebsräte ein starker Zusammenhalt gegeben ist und alle Belegschaftsvertretungen an einem Strang ziehen. Die Vernetzung untereinander fördert das Verständnis für Sorgen und Nöte anderer Berufsgruppen oder Einrichtungen, aber auch Gemeinsamkeiten wurden entdeckt. Wir werden auf Grund der positiven



Rückmeldungen auch die nächste Betriebsrätekonferenz wieder gemeinsam planen.

Als Gäste konnten wir diesmal unter anderem **Generaldirektor Mag. Bernart** und den **Geschäftsführer der AUVB Dr. Albert**, die **Vorsitzende der GPA Barbara Teiber** und den **Zentralbetriebsratsvorsitzenden der ÖGK, Mag. Hassler** begrüßen. Intensiv diskutiert wurde neben den aktuellen Projekten in der AUVA und AUVB vor allem über die Themen Datenschutz und über Betriebsvereinbarungen.

Sozialfonds und SGM – Budget für 2023 deutlich angehoben



In der Verwaltungsratssitzung am 13.12.2022 standen unter anderem die Dotation des SGM-Budgets und des Sozialfonds auf der Tagesordnung. In Zeiten, wo einerseits eine Beitragssenkung die AUVA trifft und andererseits die Essenspreise in unseren eigenen Küchen um 14% angehoben wurden¹, war es wirklich **wichtig, dass das Budget für den Sozialfonds erhöht wurde**, um die für die Mitarbeiter:innen wichtigen weiteren Unterstützungsleistungen (zB Zuschuss zu beruflicher Aus- und Weiterbildung bzw. zur Kinderunterbringung) auch weiterhin anbieten zu können.

¹ der Essenspreis in unseren eigenen Küchen wird von der AUVA festgesetzt. Der Anteil, den Mitarbeiter:innen zahlen, ist in der Dienstordnung geregelt, die Differenz zwischen MA-Anteil und tatsächlichen Kosten wird vom Sozialfonds beigesteuert.

Sehr erfreulich auch die **Steigerung des Budgets für Gesundheitsförderungsmaßnahmen**. Nach drei Jahren Corona-bedingter Reduktion des Angebotes kann im nächsten Jahr das Leistungsangebot damit wieder ausgeweitet werden. Nützen Sie bitte jene Angebote, die für Sie interessant sind!

ZBR beschließt Erhöhung beim Essenzuschuss

Bei der im Rahmen der Betriebsrätekonferenz durchgeführten Sitzung des Zentralbetriebsrates wurde beschlossen, dass der **Zuschuss für jene Mitarbeiter:innen, welche nicht durch Küchen der AUVA versorgt werden** (das sind zB Beschäftigte im My Hive und in den Außenstellen) **von 4,40€ auf 5€ ab 2023** angehoben wird. Die Mittel dazu kommen aus dem Sozialfonds. Da die AUVA das Sozialfondsbudget erhöhte, kann so ein Teil der Preissteigerung beim Mittagessen abgefangen werden.



Weitere Auszahlungen der Vordienstzeiten in Vorbereitung



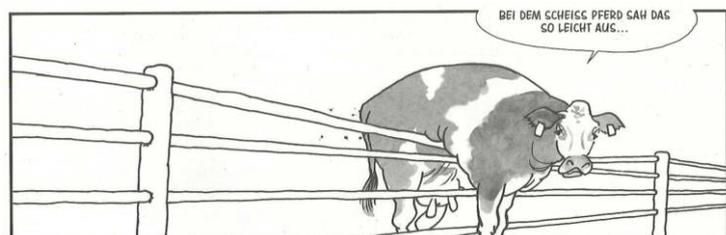
Nachdem bei Beschäftigten nach der DO.A. nun die Ansprüche größtenteils ausbezahlt wurden, werden aktuell die Eingaben **in der DO.B und DO.C** bearbeitet. Geplant sind folgende Auszahlungszeitpunkte: Beschäftigte nach **DO.B Ende Mai, DO.C in der Region West Ende Juni, Region Ost Ende Juli und Region Süd Ende August**.

Zudem hat die Selbstverwaltung in der Sitzung des Verwaltungsrates ein **Angebot für die Vergleichsverhandlungen zu den gerichtlichen Verzugszinsen** gemacht, mit dem wir uns Seitens des Zentralbetriebsrates in der nächsten Sitzung auseinandersetzen werden.

Da wiederholt nachgefragt wurde: Dienstverhältnisse, die nicht mindestens sechs Monate ange dauert haben, können nicht angerechnet werden.

Reformprojekte Leistung und IKT

Aus Sicht der Betriebsräte ist für beide von der AUVA beschlossenen und vorangetriebenen Reformprojekte jetzt nicht der richtige Zeitpunkt zur Umsetzung gegeben. So ist beispielsweise in den **Leistungsabteilungen** der Landesstellen der **Arbeitsanfall geradezu explodiert**, da durch Corona die **Anzahl der Berufskrankheiten um 645% (!) gestiegen** ist. Und auch die Anzahl der Arbeitsunfälle ist auf das frühere Niveau zurückgekehrt. Dass es angesichts von Lockdowns und Kurzarbeit in den letzten Jahren hier zu einer geringeren Zahl kam, wird wohl wenig verwundern. Die Politik griff diesen Umstand bereitwillig als Argument für eine Beitragssenkung auf. Ob das besonders weitblickend war, lasse ich dahingestellt.

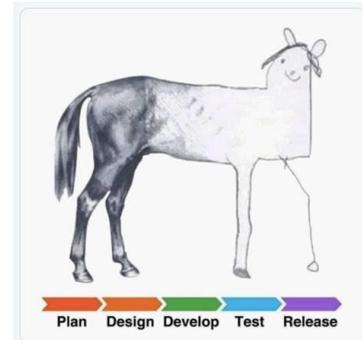


Wenn man zudem bedenkt, dass in den Landesstellen bereits in der Vergangenheit - quasi als Vorgriff auf das Projekt - **Stellen nicht nachbesetzt** wurden, kann man sich ausmalen, welche Stimmung unter den Beschäftigten dort momentan herrscht.

Auch in der IKT ist es auf Grund der Fülle an Herausforderungen wohl nicht der richtige Zeitpunkt, gravierende Umorganisationen damit zusammenfallen zu lassen. Als ehemaliger Projektleiter großer Bauprojekte in der Holzindustrie kann ich mich daran erinnern, was mir als **Regel Nummer 1** eingebläut wurde: **Bevor du ein Projekt beginnst, prüfe die Ressourcen!**

KIM – Unterstützung bei der Arbeit sieht anders aus

Die aktuell betroffenen UKHs in Salzburg und Linz stöhnen unter der Einführung des **Krankenhaus-Information-Management-Systems (KIM)**. In Salzburg sorgten bereits mediale Berichte für Furore, in Linz wurden durch den örtlichen Betriebsrat mehrere Überlastungsanzeigen in Richtung Generaldirektion abgeschickt. Auch **Generaldirektor Bernart bestätigte** bereits mehrfach, **dass die AUVA die Probleme** mit dem System wohl etwas **unterschätzt hat** und mannigfaltige Aufgaben in ablauforganisatorischer Hinsicht, aber auch was pflegerische und medizinische Belange betrifft, gegeben sind. Uns wird immer wieder versichert, dass an der Behebung der Probleme unter Einbindung der medizinischen Direktion intensiv gearbeitet würde, dass aber noch nicht absehbar sei, bis wann das Programm klaglos läuft.



Die Motivation der betroffenen Mitarbeiter:innen? Frage nicht!

Maßnahmen zur Attraktivierung der AUVA als Arbeitgeber

Mitarbeiterzufriedenheit – Mitarbeiterbindung

Studie für Mitteldeutschland (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) 2018

44 % der Unzufriedenen planen ein Jobwechsel
27 % möchten innerhalb der nächsten 2 Jahre den Arbeitgeber aus eigenem Antrieb wechseln
Nur 26 % würden ihren Arbeitgeber aktiv – z. B. an potenzielle Bewerber – weiter empfehlen
Nur 53 % sind mit ihrem Arbeitgeber „zufrieden“ (nur jeder Neunte = 11 % sind „sehr zufrieden“)

In der Verwaltungsratssitzung vom 13.12. kündigte Obmann DI Watz an, dass die AUVA mit **Beginn des neuen Jahres** ein Projekt starten soll, wie sie ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt ausbauen kann. Hintergrund ist der **Mangel an Bewerbungen** für freiwerdende Positionen und die **deutlich gestiegene Fluktuation** in allen Bereichen, besonders stark aber in der Pflege und im ärztlichen Bereich. Der

Zentralbetriebsrat wurde zur Mitwirkung bei diesem Projekt eingeladen, was wir gerne annehmen. Eines ist aber jetzt schon klar: Nur mit bunt gestalteten Inseraten und Annoncen, welche die AUVA als hip und attraktiv darstellen sollen, wird es aus unserer Sicht nicht getan sein.

ZBR-Veranstaltungen zuletzt und in Kürze ☺

Im Oktober organisierten die Kolleg:innen vom Betriebsrat der Landesstelle Graz die Veranstaltung: **Sport und Kultur in der Südsteiermark**. Das Konzept des früheren Kegeltorniers wurde völlig überarbeitet, die Teilnahme am **Kegeln** war nicht verpflichtend und durch das attraktive Rahmenprogramm mit **Weinkost** und einer **gemeinsamen Abendveranstaltung** war die Veranstaltung plötzlich auch für mehr Personen interessant. Wir freuen uns, dass diesmal **200 Teilnehmer:innen aus ganz Österreich** zusammenkamen und freuen uns auf noch größere Anmeldezahlen für 2023 im Herbst. Den Termin geben wir zeitgerecht bekannt.

Kollege **BRV Josef Lintner** hat sich bereiterklärt, das beliebte **Schirennen in Häring auch 2023** noch einmal zu organisieren. Der Termin dafür steht fest: Die ZBR-Veranstaltung beginnt am **17.März und geht bis zum 19.3.2023**. Geplant ist am Freitag eine Warm-up Party im Zelt in Bad Häring. Der Schiausflug und das Schirennen finden am Samstag den 18.03.23 in Söll statt. Am Abend gibt es die Preisverteilung und Siegerehrung mit einer gemeinsamen Veranstaltung im Zelt wieder in Häring.



Es besteht auch für Skitourengeher eine Route auf die hohe Salve (über 1000 hm), für Langläufer sind einige Loipen in Söll vorhanden. Spaziergänger finden ebenso schöne Bedingungen im Spätwinter in Tirol vor. Häring ist immer eine Reise wert! Details

folgen über die örtlichen Betriebsräte. **Termin eintragen, anmelden und mit guter Laune in Häring erscheinen!**

UKH Graz wählt gemeinsamen Betriebsrat

Nach einer Befragung der Beschäftigten beschlossen die Betriebsratskörperschaften der Arbeiter:innen und der Angestellten, zu einer gemeinsamen Belegschaftsvertretung zusammenzuwachsen. Die Betriebsratswahlen zu dieser gemeinsamen Körperschaft fanden vor wenigen Wochen statt. **Kammerrätin Corinna Adelsberger wurde zur gemeinsamen Betriebsratsvorsitzenden gewählt.** Wir gratulieren!



Was ist eigentlich eine Betriebsvereinbarung?

Immer wieder ist die Rede von Betriebsvereinbarungen. Doch was ist das und welchen Stellenwert haben diese? Betriebsvereinbarungen sind **schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat** (oder dem Zentralbetriebsrat). Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind Angelegenheiten, in denen durch Gesetz (z.B. Arbeitsverfassungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz) oder Kollektivvertrag der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugelassen wird. **Betriebsvereinbarungen sind ebenso wie Gesetze und Kollektivverträge unmittelbar rechtsverbindlich.** Sie müssen allen Mitarbeiter:innen zugänglich sein und stehen daher bei uns im Intranet.



Maßnahmen der AUVA wie beispielsweise die **Einführung von MS 365** brauchen die Zustimmung des Betriebsrates ebenso wie die **Anbringung von Überwachungskameras**, die **Kontrolle** von Außendienstmitarbeiter:innen **mittels GPS oder durch die Lokalisierungsfunktionen von Mobiltelefonen** oder die Einführung bestimmter **Telefonanlagen**. Würde keine Zustimmung des Betriebsrates vorliegen, wäre die Einführung solcher **Systeme, durch**

welche die Menschenwürde berührt werden kann rechtswidrig und es könnte vom Betriebsrat, aber auch von Mitarbeiter:innen auf Unterlassung geklagt werden.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen können Vereinbarungen zwischen der AUVA und dem Betriebsrat über weitere Angelegenheiten freiwillig abgeschlossen werden.

Aktuell wird von Mitgliedern des Zentralbetriebsrates von AUVA und AUVB in unterschiedlichen Arbeitsgruppen an verschiedenen Betriebsvereinbarungen gearbeitet. Beispielsweise zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in den Unfallkrankenhäusern, zur Änderung der Gleitzeitregelungen, zur Einführung eines Belohnungssystems, zur Gestaltung und Lage der Arbeitszeit in der AUVB und wie gesagt auch zur Einführung von MS 365.

Mehr dazu: [Betriebsvereinbarungen | Arbeiterkammer](#)

Wie Sie sehen, ist in der AUVA und auch in der AUVB vieles in Bewegung. Das wird sicher auch 2023 so sein. Die geplanten Bauprojekte laufen an, die Ausrollung von KIM geht weiter, auch der eingangs beschriebene Bescheid der Datenschutzbehörde wird zu Veränderungen führen. Wahrscheinlich ist es gut, wenn wir noch gar nicht alles wissen, was auf uns zukommt. Fad wird's sicher nicht.

Viele Betriebsratskörperschaften haben 2023 Wahlen und ich ersuche Sie, die **Betriebsräte zu stärken, indem Sie von Ihrem Wahlrecht auch Gebrauch machen**. Eine hohe Wahlbeteiligung ist ein Zeichen für ein hohes Vertrauen der Mitarbeiter:innen in ihre Vertretung und ein Arbeitsauftrag, der die Motivation der gewählten Betriebsräte fördert.

Ich wünsche Ihnen eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr. Ihnen und Ihren Lieben wünsche ich viel Glück und Gesundheit im Jahr 2023.

Und all jenen Kolleg:innen, die an den Feiertagen Dienst haben wünsche ich, dass dieser Dienst angenehm verläuft.



Erik Lenz