



Bericht über die Konzernbetriebsversammlung vom 13. Dezember 2022

Bei der Konzernbetriebsversammlung am 13. Dezember hat es sowohl am Vormittag als auch am Nachmittag einleitende Referate zum Thema „**Wie geht attraktiv arbeiten**“ gegeben.

Der Vorsitzende der Gewerkschaft Yunion **Christian Meidlinger** hat den Fokus seines Referats vor allem auf die Entlohnung gerichtet. Vor dem Hintergrund stark steigender Inflationszahlen ist die Durchführung von Gehaltsverhandlungen medial wesentlich präsenter als in den Jahren davor. Neben der Darstellung des Gehaltsabschlusses der Stadt Wien, die für unsere magistratsbeschäftigten Kolleg:innen relevant sind, hat er auf die bevorstehenden Kollektivvertragsverhandlungen für den Fonds Soziales Wien & Töchter hingewiesen. Er betonte, dass diese Verhandlungen inflationsbedingt sicher nicht einfach sein würden und hier ein enger Schulterschluss der Kollegenschaft mit der Gewerkschaft notwendig sei. Er hat auch darauf hingewiesen, dass sich Mitarbeiter:innen gemeinsam mit dem Betriebsrat auf Kampfmaßnahmen einstellen sollten, da für die Gewerkschaften ein Lohnabschluss unter der Inflationsrate, bzw. auch mit einem gewissen Anteil am Wirtschaftswachstum nicht in Frage kommt.

Thomas Riesenecker vom Institut FORBA (Forschungsstelle Arbeitswelt) hat den Schwerpunkt seiner Ausführungen v.a. auf die starken Veränderungen in unserer Arbeitswelt gelegt. Globalisierung, Liberalisierung, Lean Management und Digitalisierung sind Faktoren, die unsere Arbeitswelt verändert und Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur haben. Covid-19 hat diesen Wandel zudem beschleunigt. Ein Kernelement in der Diskussion ist dabei die fortschreitende Digitalisierung (Transformation) und die daraus abgeleitete Frage der Unternehmenskultur, auch geprägt von zwei Jahren Pandemie. Hinzugekommen sind Brüche in den Lieferketten, der Krieg in Europa, die Klimakrise und die Teuerung. Die Suche nach körperlichen, emotionalen, sozialen und arbeitsplatzbezogenen Wohlbefinden (Wellbeing) spielt eine immer größere Rolle.

Vor diesem Hintergrund hat er dann die Kolleg:innen anhand der Kategorien „Vereinbarkeit“, „mein Arbeitsumfeld“ und „Unternehmenskultur“ gebeten im World Cafe Faktoren zu definieren, die für ihr arbeitsplatzbezogenes Wohlbefinden notwendig sind. Anhand einer Clusterung wurden diese Bereiche identifiziert und folgende Forderungen aufgestellt:

- **Arbeitszeit**

Die Wünsche hier betreffen:

eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich,
die Möglichkeit einer 4 Tage Woche,
eine frühere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche und
eine generelle Offenheit bei Arbeitszeitwünschen – Stichwort „lebensphasenorientiertes Arbeiten“.

Kritik wurde geübt zu:

fehlende Sonderurlaubstage im Fall von familiären Ausnahmesituationen, eingeschränkte Gleitzeitmöglichkeiten v.a. im operativen Bereich, unregelmäßige Schichten, die zu körperlicher Überlastung und Erschöpfungszuständen führen. Dienstpläne sollten flexibler werden bzw. besser planbar sein durch geregelte Schichtarbeit. Die Regelungen der Schichtarbeit sind teilweise unverständlich, wenn z.B. nicht auf die unterschiedliche Länge von Monaten eingegangen werden kann.

Positiv hervorgehoben wurden:

die Flexibilisierung bei der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten und die Gleitzeitvereinbarung.

- **Gehalt**

Wünsche hier betreffen:

eine Gehaltserhöhung deutlich über der Inflationsrate und eine Kostenerstattung für Aufwendungen im Homeoffice. Gefordert wird zudem ein Zulagensystem analog dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich und vielen anderen Kollektivverträgen – eine „echte“ SEG Zulage, eine Sonn- und Feiertagszulage ect. Auch gewerkschaftliche Protestmaßnahmen waren Teil des Forderungskatalogs um deutlich zu zeigen, dass die Arbeitnehmer:innen es ernst meinen.

Kritisiert wurde:

die geringe Anrechnung von Vordienstzeiten, die „Wartefrist“ bei der Leistungsprämie und die generell als zu niedrig wahrgenommene Entlohnung.

- **Führung**

Gewünscht wird hier, dass wir weg von einer Leistungsbewertung und hin zu Fördergesprächen gehen, die nicht durch ein absurdes Prämiensystem beeinflusst wird. Der Leistungsanteil sollte zu 100% auf das Gehalt aufgeschlagen werden. Verbesserte Schulungen von Führungskräften und Entscheidungsfindungen dort, wo die notwendigen Informationen vorhanden sind, waren weitere Verbesserungsvorschläge.

Kritisiert wurde die Leistungsbewertung. Sie sei subjektiv, fördere eine Ellbogenmentalität und richte sich gegen einen Teamspirit. Auch nicht gelebte Führungsprinzipien, intransparente Regeln und Entscheidungen und eine „Kultur“ des Misstrauens wurden negativ bewertet. Die sehr breit aufgestellte mittlere Führungsebene wird als Kontroll- und nicht als Entscheidungsinstanz wahrgenommen. Wahrgenommen wird auch, dass es einen enormen Druck auf Führungskräfte gibt.

- **Arbeitsplatz**

Hier gibt es den Wunsch nach Arbeitsräumlichkeiten mit wenigen Kolleg:innen anstatt eines Großraumbüros. Unter dem hohen Druck ist die Möglichkeit konzentriert arbeiten zu können sehr wichtig.

- **Gleichberechtigung**

Hier wurde der Wunsch nach einem Betriebskindergarten artikuliert.

- **Wohlbefinden Mitarbeiter:innen**

Die Wünsche in diesem Bereich betreffen:

Eine Jahreskarte für alle Mitarbeiter:innen als Jobticket,
sichere Fahrradabstellplätze, Duschen und eine funktionierende Mülltrennung.

Kritisiert wird hier ein „offboarding“, d.h. fehlende Wertschätzung der beruflichen Tätigkeit.
Dies beklagen insbesondere auch die magistratsbeschäftigten Kolleg:innen.
Altersdiskriminierung und eine Angstpolitik, wenn es beispielsweise um die Verlängerung von
Verträgen geht, wurden ebenfalls negativ erwähnt.

- **Kommunikation**

Positiv erwähnt wurde das Extrablatt.

Kritisiert wurde das Lohnsystem an sich und der Umgang mit der neuen Stellenbewertung. Sowohl
Definition als auch die Zuordnung zu den Jobs sind für Mitarbeiter:innen völlig intransparent.
Bei den neuen Stellenbewertungen betrifft die Kritik die Beliebbarkeit der Stellenbeschreibungen, d.h.
die fehlende Aussagekraft.

- **Arbeitsorganisation**

Hier hat es ausschließlich folgende Kritikpunkte gegeben:

Die Projektflut,
den Personalmangel,
die hohe Fluktuation und
die starren Abläufe – Stichwort „Hierarchien“ und „Dienstweg“.

- **Resümee**

Zusammenfassend ist ein sehr hoher Frustrationslevel erkennbar, der sich im Betrieb entwickelt hat.
Speziell die mehrheitliche Wahrnehmung, dass kritische Äußerungen zumeist zu Repressalien führen,
erzeugen Frust und führen dazu, dass Mitarbeiter:innen sich zunehmend zurückziehen, eine
Wahrnehmung die mit der Alltagspraxis von Betriebsrät:innen übereinstimmt.

Trotz der zahlreichen Kritikpunkte war es eine lebendige und konstruktive Veranstaltung.