

unser

Standpunkt

12/2016

Der Betriebsrat informiert



*Fröhliche Weihnachten,
trotz teils frostiger Zeiten*



„Reden ist Silber...“ – interne **Kommunikation** im Wandel

2

Kommunikation macht einen großen Teil unserer Arbeit aus. Christoph Karl setzt sich kritisch mit dem Thema auseinander und bietet Lösungsvorschläge.

Information und Kommunikation beeinflusst unsere tägliche Arbeit stark und nimmt mehr Zeit in Anspruch, als wir es wahrscheinlich wahrnehmen. Gute und effiziente Kommunikation erhöht den Informationsfluss und steigert die Produktivität und die Motivation der Mitarbeiter. Bei der Abhandlung einer Tätigkeit werden 80 Prozent für Kommunikation und 20 Prozent für effektives Handeln aufgebracht. Im Umkehrschluss würde das bedeuten, dass 20 Prozent einer Arbeit 80 Prozent Kommunikation erfordern, um sie durchzuführen. Grund genug, um hier dieses Thema genauer zu durchleuchten.

Der Informationsfluss geschieht heutzutage auf mehreren Ebenen. Sei es der einfache Austausch im Gespräch unter Kollegen oder auch die E-Mail, die ein nicht wegzudenkendes Instrument für die Weitergabe von Informationen geworden ist. Wenn dann zwischendurch Telefongespräche geführt werden und man sich via Notizzettel das Wichtigste notiert, ist Kommunikation ohne Multitasking nur noch schwer möglich. Die Mitarbeiter werden mit immer mehr Informationen „überfüttert“ und können diese längst nicht mehr verarbeiten. Man fühlt sich überfordert und verzetteln sich im Informationsdschungel, weil man nicht mehr weiß, was relevant ist. Doch trotz dieser internen Informationsüberflutung herrscht bei den Beschäftigten der Eindruck, nicht ausreichend und glaubwürdig informiert zu werden. Eine Studie dazu stellte fest, dass ein Mehr an Informationen und Medien zu einem Defizit an Informiertheit führt. Deshalb geht man in der modernen innerbetrieblichen Kommunikation wieder zurück zu alten Strategien, wie etwa „Weniger ist mehr“.

Im persönlichen Gespräch...

Wenige Dinge sind so befriedigend wie ein offenes und tiefgehendes Gespräch mit einem anderen Menschen. Gute zwischenmenschliche Kommunikation fühlt sich prima an. Auf der anderen Seite erzeugt misslungene Kommunikation Stress und Schmerz. Wie gut und effizient wir kommunizieren können, beeinflusst unser Leben also tiefgehend. Wer gut

kommunizieren kann, hat es im Leben einfacher. Deshalb achten wir doch darauf, wie bzw. wie viel wir reden. Befolgen wir die einfachen Regeln der Kommunikation, indem wir darauf Wert legen, miteinander respektvoll und wertfrei zu sprechen. Unterhalten wir uns doch wieder mal über banale Dinge, um die Stimmung zu lockern und wichtige Themen nicht zu „zerreden“. Selbst aus einem harmlosen Smalltalk kann ein tiefgründiges Gespräch entstehen.

Beim Telefonieren...

Oftmals sind Telefongespräche ein akutes Mittel, um Information schnell zu bekommen oder weiterzugeben. Hierbei ist im Wesentlichen zu bedenken, dass Gesprächspartner nicht persönlich vor einem stehen und jegliche Fehler in der Artikulation zu Missverständnissen führen kann. Darum ist es wichtig, eine Unterhaltung am Telefon frei von Emotionen zu führen und das bestehende Thema sachlich zu behandeln. Wenn man das Gefühl hat, für das Gespräch nicht optimal informiert zu sein oder nicht die notwendige Information zu erhalten, ist es oft besser, gleich zu reagieren und das Gespräch nicht unnötig in die Länge zu ziehen. Wichtiges sollte man notieren, in Ruhe nochmals durchdenken und eventuell an die betreffende Person weiterleiten. Gut geführte Telefongespräche erzeugen in kurzer Zeit einen hohen Informationsfluss und hinterlassen einen kompetenten Eindruck.

Zur E-Mail...

Der Vorteil einer Weitergabe von Information via E-Mail liegt auf der Hand: mit geringem Aufwand erreicht man eine Vielzahl an Empfängern und kann Informationen somit schnell und bequem verbreiten. Doch für den Informationsfluss ist sie sowohl Segen als auch Fluch. Denn genau aus dieser Bequemlichkeit heraus wird vieles nur noch über E-Mail kommuniziert. Die dadurch entstehende Informationsüberflutung führt einerseits zu einer Unübersichtlichkeit im Posteingang und erfordert

einen erheblichen zeitlichen Mehraufwand für die Bearbeitung. Um hier eine Nachvollziehbarkeit zu schaffen, ist es grundsätzlich wichtig, E-Mail-Texte kurz zu schreiben und darauf zu achten, dass die Kerninformation vollständig und verständlich verfasst wird. Oft ist die E-Mail zwar die einfachste, aber nicht die sinnvollste Art, Informationen fließen zu lassen.

Abschließend soll noch erwähnt werden, dass Kommunikation immer stattfindet. Sie betrifft uns alle und jeder einzelne trägt dazu bei, wie gut Informa-

tionen dadurch transportiert werden. Die Qualität des Informationsflusses hat auch nichts mit dem Intellekt, dem Dienstgrad oder den verschiedenen Persönlichkeiten zu tun. Wichtig ist das Zwischen-spiel von dem, was wir reden und wie wir zuhören. Eine große Portion Authentizität in unserer Art zu sprechen und ein offenes Signal, dem Anderen zuhören zu wollen erleichtert uns den Austausch und bewirkt ein angenehmeres und konstruktiveres Miteinander.

Also, reden wir los!

3

Über den Tellerrand blicken...

Ist in vielen Situationen sinnvoll, doch im Alltag fällt es uns leider oft schwer. Damit wir im Betriebsratsteam öfter über den Tellerrand blicken können, treffen wir uns ein bis zwei Mal jährlich mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Bundesländern – sozusagen ein österreichweites Treffen der Betriebsräte der Lebenshilfe.

Von 24. bis 25. Oktober fand so ein Treffen bei uns in Graz statt. Zu Gast waren die Betriebsräte der Lebenshilfen Oberösterreich, Tirol, Salzburg, Kärnten und Niederösterreich. Bei dem gemeinsamen Austausch stellte sich auch schnell heraus, dass die Themen in den verschiedenen Lebenshilfen oftmals ähnlich sind – die KollegInnen aus Tirol haben zum Beispiel mit ähnlichen Herausforderungen wie wir zu kämpfen. Sie haben nur einen anderen Zugang, um diese Herausforderungen zu meistern. Und genau von solch einem Austausch können wir bei diesen

Treffen profitieren – über die eigenen Erfahrungen hinaus blicken und von den Erfahrungen anderer lernen.

Neben den Erfahrungsberichten aus den unterschiedlichen Bundesländern wurden auch die demographischen Entwicklungen, PZA, Ferienturnusse, betriebliche Gesundheitsförderung usw. thematisiert.

Es waren zwei interessante und aufschlussreiche Tage mit vielen wertvollen Inputs und guten Gesprächen. Wir werden die daraus gewonnen Erkenntnisse sicherlich in unsere Arbeit einfließen lassen, um auch künftig mit schwierigen Situationen gut umzugehen.

Wir danken den KollegInnen aus den anderen Bundesländern für Ihr Kommen und freuen uns auf weitere Begegnungen!



Mein erstes Jahr: ein **Rückblick**

4

Seit Dezember 2015 ist Christoph Zeiselberger freigestellter Betriebsrat. Er blickt auf ein Jahr voller großer Veränderungen zurück.

Seit fast acht Jahren bin ich nun bei der Lebenshilfe. Sehr prägende Jahre liegen hinter mir, ich hatte die Möglichkeit unglaublich tolle Menschen kennen zu lernen – KollegInnen, die zu Freunden wurden, KundInnen, zu denen eine so enge Beziehung entstand, wie ich es mir zu Beginn meiner Laufbahn nicht vorstellen konnte.

Seit einem Jahr ist vieles anders. Nicht besser oder schlechter. Einfach anders. Denn seit nunmehr einem Jahr bin ich als freigestellter Betriebsrat tätig.

Die Entscheidung fiel mir nicht leicht – aus einem großartigen Team aussteigen und eine neue Aufgabe, an die sich nicht viele wagen, annehmen?! Doch die Zeit war reif für eine Veränderung, denn seit mehreren Jahren war ich bereits Stellvertretender Vorsitzender im Betriebsrat und die Arbeit, die ich neben meiner Aufgabe als Begleiter erledigen musste, häufte sich immer mehr.

Ich trat also mit einem weinenden und einem lachenden Auge an die neue Aufgabe heran.

Seitdem versuche ich mit neuen Ideen und viel Engagement die Betriebsratsarbeit „neu“ zu gestalten. Da es im Grunde eine politische Arbeit ist, musste ich zu Beginn viel Neues lernen. Glücklicherweise widerstrebt mir Weiterbildung überhaupt nicht. In diesem Herbst kam dann schon die nächste Herausforderung – ich musste den Vorsitz übernehmen, da die Vorsitzende Monika Fließner aufgrund einer Operation ausfiel. Solche Phasen sind für eine Weiterentwicklung dennoch hilfreich und so konnte ich auch diese Zeit gut nutzen, um mein Verständnis der ArbeitnehmerInnenvertretung direkt umzusetzen.

Ich werde auch in Zukunft mein Bestes geben und die Rolle des Betriebsrates so gut wie nur möglich erledigen.

Christoph Zeiselberger

BEI SCHIEFLAGE AKTIVIEREN:

arbeiterkammer.at



**DIE KRAFT
VON MEHR
ALS DREI
MILLIONEN**

Digitalisierung, Industrie 4.0, IoT: schöne neue (Arbeits)welt?

Gastkommentar zur Zukunft des Arbeitsmarktes von Christian Jammerbund,
stv. Geschäftsführer der GPA-djp Steiermark

5

Roboterarme, die voller „Fingerspitzengefühl“ frisch gekochte Mahlzeiten „just in time“ zubereiten, Autos, die selbständig an den gewünschten Zielort fahren, während die Passagiere im Kreis sitzen und Karten spielen, Programme, die Inhalte von Geschäfts- und Rechtsanwaltsbriefen analysieren und selbständig passende Antwortschreiben formulieren, Roboter, welche alte oder bedürftige Menschen pflegen und sich mit ihnen beschäftigen – die Liste lässt sich beliebig erweitern.

Es vergeht kaum ein Tag, an dem nicht eine neue digitale Errungenschaft den Weg in die internationalen Medien findet. Fest steht: alles was irgendwie digitalisier- und automatisierbar ist, wird auf der Welt gerade digitalisiert und automatisiert. Je schematischer die Aufgabe, desto einfacher ist das möglich. Das passiert gerade, überall auf der Welt – ob wir wollen oder nicht.

Industrie und Dienstleistungssektor

Im Gegensatz zum Hype rund um die „Industrie 4.0“ – also die vierte industrielle Revolution – wird aber immer klarer, dass dieses Phänomen kein reines Industriethema ist – im Gegenteil: gerade die Jobs im Dienstleistungsbereich werden massiv von dieser Entwicklung betroffen sein – vom Koch bis zur Friseurin, vom Taxifahrer bis zur Bankberaterin, von der Reinigungskraft bis zur Supermarkt-Kassiererin.

Um unsere Betriebsratszeitung nicht mit Werbung voll zu stopfen, haben wir als einzigen Partner die **AK Stmk** gewonnen, welche einen beträchtlichen Teil unserer Druckkosten abdeckt. Wir sagen **DANKE!**

(Biep! Sie haben um € 78,50 eingekauft! Biep! Der Betrag wurde Ihnen vom Mobiltelefon abgebucht! Biep! Schönen Tag noch!)

Möglich wird das alles durch das sogenannte „Internet der Dinge“ (internet of things, IoT) – sprich, Computerchips, die selbständig miteinander über das Internet kommunizieren – ohne jegliches Zutun eines Menschen. Diese Chips sind so dünn und klein, dass sie mühelos etwa in einem Preisschild oder Etikett integrierbar sind. Das Bauteil meldet sich in der Industriehalle selbständig bei der Maschine, welche gerade die niedrigste Auslastung hat, das Preispickerl meldet sich an der Supermarktkassa, Auto A teilt Auto B mit, dass da vorne Glatteis kommt, der Kühlschrank bestellt zwei Liter Milch nach, weil die letzte Packung morgen abläuft und im Durchschnitt in diesem Haushalt pro Woche eben 3 Packungen Milch verbraucht werden.

Komfortable Jobkiller?

In der Frage, wie viele Jobs diese Entwicklung mittelfristig kosten könnte, gehen die Abschätzungen weit auseinander. Einige hunderttausend sind es sicher – abhängig von Marktreife und Kosten der einzelnen digitalen Lösungen. Wir müssen daher unseren Wohlfahrtsstaat und unsere Sozialsysteme auf sozialpartnerschaftlicher Ebene „neu denken“. Dabei darf es keine Tabuthemen geben – vom bedingungslosen Grundeinkommen über eine 30-Stunden-Woche als Normal-AZ bis hin zu einer Digitalisierungsdividende (sprich: Wertschöpfungsabgabe) für Unternehmen, die mit Robotern statt Menschen hohe Profite einfahren. Diesen Verteilungskampf können wir allerdings nur mit vielen Mitgliedern im Rücken für uns gewinnen – sonst sind die Jobs weg, und die Kohle auch.



Christian Jammerbund
christian.jammerbund@gpa-djp.at

9 Fragen an das neue GuKG

6

Die Antworten zum neuen Gesundheits- und Krankenpflegegesetz liefert
Mag. Alexander Gratzner, Leiter der Abteilung Gesundheit, Pflege und Betreuung
der Arbeiterkammer Steiermark

1. Warum gibt es überhaupt eine Veränderung im GuKG?

Das GuKG 1997 ist in seine Jahre gekommen, die Rahmenbedingungen haben sich seither stark verändert (mit der Zunahme der Pflegebedarfs, steigt auch der professionelle Pflegebedarf, neue Dokumentations- und Hygieneerfordernisse). Beachtlich ist die Übernahme berufsfremder Tätigkeiten, sowie die Verdichtung der Arbeit insgesamt zu einer enormen Arbeitsbelastung geführt hat. Die Novelle sollte den Pflegeberuf attraktivieren.

2. Die Träger der Behindertenverbände wollten eine Ausnahme, warum ist die nicht zustande gekommen?

Pflege ist eine Vorbehaltstätigkeit und darf nur von dazu ausgebildeten Personen erbracht werden. Die Ausbildung ist ein wesentliches Kriterium für die Pflegequalität.

Aber ein richtiger Kritikpunkt ist, dass im GuKG auf die Erfordernisse im Behindertenwesen genau so wenig explizit eingegangen wurde, wie auf jene in der mobilen Pflege und Betreuung. Allerdings wurde eine Bestimmung im Ärztegesetz eingefügt, die künftig die Versorgungskette vom Arzt über die diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege und bestimmte MitarbeiterInnen in Behinderteneinrichtungen erleichtert (§50a ÄrzteG). Sie zielt auf multiprofessionelle ganzheitlich orientierte Versorgungsteams ab.

3. Müssen sich auch Träger der Behindertenhilfe an das neue GuKG halten?

Ja.

4. Wird es eine Aufschulungspflicht von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz geben, so wie bei der UBV?

Nein. Aber die Pflegeassistenz verfügt mit der GuKG-Novelle 2016 grundsätzlich über mehr Kompetenzen, diese darf sie aber erst dann anwenden, wenn sie über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Die diesbezügliche Aufschulung könnte beispielsweise im Rahmen einer entsprechenden Fortbildung erworben werden. Ob die

neuen Kompetenzen von Seiten des Dienstgebers verlangt werden, hängt letztlich von diesem ab.

5. Wenn aufgeschult wird, wird es finanziell abgegolten, da man ja mehr Verantwortung und Kompetenzen hat?

Dies hängt vom jeweiligen Kollektivvertrag ab und wäre dort zu regeln.

6. Ändert sich bei Pflegerhelfern/Pflegeassistenten das Ausmaß der Pflichtfortbildungsstunden?

Nein.

7. Können die benötigten Aufschulungen beim eigenen Dienstgeber absolviert werden?

Grundsätzlich ja, „inhouse-Schulungen“ sind möglich.

8. Wenn nicht, muss ich das Praktikum in meiner Freizeit machen?

Wenn man von der Möglichkeit einer Aufschulung jetzt nicht Gebrauch macht, so ist dabei daran zu denken, dass bei einem späteren zukünftigen Dienstgeberwechsel diese Kompetenzen möglicherweise verlangt werden. Für diesen Fall ist der Erwerb dieser Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel eigenverantwortlich vorzunehmen.

9. Wenn es bei der Umsetzung Probleme gibt, wer kann uns da unterstützen?

Die AK und der ÖGB.

Mag. Alexander Gratzner





BLICK AUF: Wohnhaus Lieboch

Das Wohnhaus in Lieboch wurde im September 2015 fertig gestellt und betreut 21 KundInnen mit besonderen Bedürfnissen.

15 KundInnen werden im vollzeitbetreuten Wohnen begleitet und 6 KundInnen im teilzeitbetreuten Wohnen. Zentral im Herzen von Lieboch gelegen, sind alle Stationen des Alltags problemlos zu Fuß erreichbar. Das Haus ist in 5 Wohngemeinschaften unterteilt, damit allen ein privater Bereich zur Verfügung steht und dennoch wird viel Zeit im gemeinsamen Wohnzimmer verbracht – beim Fernsehen oder Musizieren wird oft viel gelacht.

Jede Wohngemeinschaft hat ihre eigene Küche, wo nach Herzenslust gemeinsam gekocht und gegessen wird. Die KundInnen lieben das gemeinsame Kochen sehr, da hier ein volles Mitspracherecht herrscht, was am Abend auf den Teller kommt.

An heißen Sommertagen gibt es natürlich ein Eis von der nahegelegenen Eisdiele dazu. Das freut nicht

nur KundInnen und stärkt die Beziehung, auch der Dienst wird mit solchen Angeboten aufgelockert.

Auch sonst werden verschiedenen Freizeitangebote im Wohnhaus Lieboch großgeschrieben. Denn neben Kino, Walken, Therme, Kulturveranstaltungen, Grillen, Geburtstage feiern, Grazer Messe, Freibad, Fussball, Wandern usw. gibt es unzählig kleine Wünsche und Aktivitäten, die im Wohnhaus angeboten werden – ganz nach dem Motto „**wir sind dabei, denn wir leben – wie andere auch**“

7

Heinz Krammer



Das Team vom Wohnhaus Lieboch wurde mit einer Jausen und regionalen Fruchtsäften überrascht! Warum? – Ganz einfach: 100% Solidarität! Denn alle Teammitglieder sind Gewerkschaftsmitglieder - und das aus voller Überzeugung! Das freut uns wirklich sehr und deshalb wollen uns für den Support noch einmal herzlich bedanken ;) Euer #BRTeam

NACHRUF

In tiefer Trauer mussten wir uns von zwei sehr geschätzten Kolleginnen verabschieden...



Cäcilia Windisch

Cäcilia, genannt Cilly, hat nach ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Besuchsdienst der Lebenshilfe seit November 2005 im Haus 3 in Söding als Behindertenhelferin gearbeitet, bis sie im Mai 2015 ihre Pension antrat.

Wir haben Cäcilia als engagierte Kollegin kennengelernt, die ihren Aufgaben mit sehr viel persönlichem Einsatz nachgekommen ist.



Silvia Orgel

Silvia Orgel arbeitete seit 2002 in der Tagesförderstätte Niesenberggasse, wo sie sich an der maßgeblichen Entwicklung und Gestaltung der Einrichtung beteiligte.

Sie war ein außerordentlicher Familienmensch und eine sehr engagierte Kollegin. Ihre herzliche und fröhliche Art wird allen Menschen in ihrem Umfeld fehlen.



BLICK AUF: Betriebsratsklausur

8

*Bericht über die diesjährigen
Inhalte bei der BR-Klausur
im September 2016*

Wie wahrscheinlich manche wissen, setzt sich auch das BR-Team jedes Jahr zu einer Klausur zusammen, um gemeinsam an wichtigen Betriebsratsthemen zu arbeiten.

Uns ist es ein großes Anliegen, dass alle LebenshilfemitarbeiterInnen erfahren, was wir gearbeitet haben. Um gut arbeiten zu können, versammelten wir uns an einem abgeschiedenen Ort in der Nähe von Hartberg. Einerseits, um gemeinsam unser Arbeitsjahr genauer Revue passieren zu lassen, uns anzuschauen, was gut oder weniger gut gelaufen ist und andererseits, bezugnehmend auf die Reflexion, unser zukünftiges Arbeitsprogramm gemeinsam zu gestalten und fest zu legen. Wie jedes Jahr muss auch noch Zeit für eine Bildungseinheit zur Verfügung sein.

Nach der Ankunft und einem gemeinsamen Frühstück starteten wir gleich mit der Bildungseinheit, einem sehr wichtigen Thema, der „Arbeitszeitregelung“. Dazu luden wir uns eine Expertin, die Juristin Anja Klug von der GPA ein. Sie referierte über die Arbeitszeitregelung, wie sie im Arbeitszeitgesetz festgeschrieben ist und andererseits die im Kollektivvertrag-Sozialwirtschaft Österreich beschriebene Arbeitszeitregelung mit all ihren Ausprägungen und Ausnahmen. Dieses sehr umfangreiche Thema konnte uns Anja Klug plakativ, spannend und interessant vermitteln.

Auf unserer Homepage und auch in unserer Zeitung „Standpunkt“ könnt ihr in kleinen Dosen den Inhalt unserer Bildungsarbeit nachlesen.

Den Nachmittag widmeten wir, wie schon oben angeführt, der Evaluierung des vergangenen Arbeitsjahres und dem daraus resultierenden zukünftigen Arbeitsprogramm.

Besonders wichtig ist uns die Präsenz des Betriebsrates in den einzelnen Einrichtungen und die Transparenz, das Sichtbarmachen der BR-Kernarbeit für alle KollegInnen. Nur durch regelmäßige Besuche in den Einrichtungen können wir wirklich wissen, was ihr alle so braucht, wie es euch geht und auf welche Weise wir unterstützend und helfend für euch da sein können. Denn nur ihr seid die Experten in eigener Sache. Weitere wichtige Themen waren die Bildung und die Teampflege innerhalb des Betriebsrates und diverse Gesundheitsinitiativen und deren Umsetzung.



Nach dem Abendessen erhielten wir noch von Christoph Zeiselberger eine Einführung im Umgang mit „facebook“, dem „tor-netzwerk“ zum Surfen und Verschlüsselungsmethoden am PC, um im Internet sicher kommunizieren und surfen zu können. Alle diese Infos findet ihr auch auf unserer Homepage. Das gemütliche Ausklingen des Abends fiel aus! Müde und reich an Wissen gingen wir alle schlafen.

Am nächsten Tag beschäftigten wir uns mit der „Optierung“ und wie diese funktioniert. Monika Fließner referierte und informierte über die dazu wichtigen Schritte. Danach erhielten wir von Michael Kornhäusel ein Referat über „Gesundes Führen“, dem natürlich noch eine rege Diskussion folgte. Zufrieden über die gelungene Klausur, hoch motiviert für unsere Betriebsratsarbeit und voller Tatendrang verließen wir den abgelegenen Ort bei Hartberg.

Ingrid Gößl

Gratulation

Wir vom Betriebsrat gratulieren der Wäscherei Deutschlandsberg mit all ihren KollegInnen und KundInnen recht herzlich für die ersten 5 Jahre – es sollen noch viele Jubiläen folgen!

Stricken für die **soziale** Wärme

Rekordschal für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen.

9

Es ist kalt geworden im Gesundheits- und Sozialbereich. Die rigide Einsparungspolitik der Länder und des Bundes führte zu Personalreduktionen und Leistungsverdichtung die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Grenzen gehen lässt.

Um auf diese Kaputt-Sparpolitik aufmerksam zu machen haben BetriebsrätInnen im Sozialbereich die Aktion „Stricken für soziale Wärme“ ins Leben gerufen. Ziel war es den längsten Schal Österreichs zu stricken um damit auf die fehlende Wärme in diesem Bereich aufmerksam zu machen.

Am 26. September 2016 marschierten rund 600 TeilnehmerInnen zum Finanzministerium in der Wiener Innenstadt um mit dem Schal auch Forderungen an die Politik zu verknüpfen. In erster Linie ging es um die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Schöne Worte und Lob ändern nichts an der Personalknappheit, den unregelmäßigen Arbeitszeiten mit ständiger Erreichbarkeit und den physischen und psychischen hohen Belastungen. Erst recht können sich die MitarbeiterInnen davon nichts kaufen. Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass ein Beschäftigungsausmaß zumindest in der Nähe von Vollzeit lebbar ist. Deshalb

auch die Forderung nach einer 35 Stundenwoche (= Vollzeit) mit vollen Lohn- und Personalausgleich. (Dazu gibt es ein Bild)

Dem Erfinden von neuen Berufsgruppen, die gleichwertige Arbeit mit weniger Ausbildung und weniger Bezahlung möglich machen, muss ebenfalls ein Riegel vorgeschoben werden.

Ein großes Thema bei dieser Aktion waren die Bedingungen unter denen die KollegInnen in den Mobilien Diensten arbeiten. Hier ist dringender Handlungsbedarf der keinen Aufschub duldet. Die ArbeitgeberInnen sollten sich endlich zusammenschließen, eine Strategie entwickeln wie Verbesserungen erreichbar wären. Oder anders gesagt, sie sollten den Druck in Zukunft nach oben (Land) weitergeben, anstatt alle negativen Auswirkung den KollegInnen umzuhängen.

Es gab noch eine Reihe an Forderungen, diese könnt ihr auf der Homepage des Betriebsrat www..... nachlesen.

Traka Feibes



Behinderteneinstellung / Gleichstellung

10

Eure BVP Heidi Scheer informiert zum BEinstG und gibt Auskunft über die Vorteile der Feststellung des GdB.

So wie jeder Mensch haben auch Menschen mit Behinderungen Stärken und Schwächen. Das „medizinische Modell“ von Behinderung wurde von Ärzten und Therapeuten definiert. Es wurde dabei darauf geschaut, was der Mensch alles nicht kann – man orientierte sich an den Defiziten. Die in Österreich ratifizierte UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen geht vom „sozialen Modell“ der Behinderung aus. Dieses stellt die Frage „was kann die Gesellschaft tun, damit eine gleichberechtigte Teilhabe möglich ist?“

Die UN-Konvention definiert „Behinderung“ nicht konkret, weil sich das Verständnis von Behinderung ständig weiterentwickelt. Es wird von „langfristigen, körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen“ gesprochen, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren die volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Das für die Arbeitswelt in Österreich geltende Behinderteneinstellungsgesetz (im folgenden kurz BEinstG) definiert in § 3 Behinderung als „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

Die Feststellung der Behinderung (Grad der Behinderung – GdB):

Der Grad der Behinderung bzw. die nähere Bestimmung über die Feststellung des Grades der Behinderung (z. B. 70% GdB) wird durch die sogenannte Einschätzungsverordnung (EVO) geregelt, die durch den BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erlassen wurde (§ 14 BEinstG). Die Funktionsbeeinträchtigung wird in Form eines ärztlichen Sachverständigengutachtens im körperlichen, geistigen, psychischen Bereich oder in der Sinneswahrnehmung beurteilt (§ 4 EVO). In bestimmten Fällen werden auch ExpertInnen aus anderen Fachbereichen zur ganzheitlichen Beurteilung herangezogen. Der diesbezügliche Antrag ist beim Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) zu stellen.

Der Grad der Behinderung dient auch zur Feststellung, ob ein Mensch der Schwere seiner Behinderung nach zum Personenkreis der begünstigten Behinderten zählt – dazu ist ein GdB von mindestens 50 % erforderlich.

Der Grad der Behinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit einer MitarbeiterIn aus. Eine querschnittsgelähmte Bilanzbuchhalterin zB. hat einen GdB von 100 %, obwohl die Querschnittslähmung auf ihre Tätigkeit als Buchhalterin keinerlei Auswirkung hat.

Aufgrund der oben angeführten Bestimmungen ergibt sich somit folgende Sachlage:

Menschen mit Behinderungen, die eine ärztliche Einschätzung (aufgrund der EVO) haben, sind nicht aus dieser Tatsache heraus „Minderleister“. Viele Behinderungsarten haben auf die ausgeübte Berufstätigkeit keinerlei Auswirkung. Generell arbeiten Menschen mit Behinderungen so wie es ihnen nach ihren physischen und psychischen Fähigkeiten möglich ist. Und es sei an dieser Stelle auch angemerkt, dass auch unter den nicht behinderten MitarbeiterInnen nicht nur „Goldmedaillengewinner“ zu finden sind.

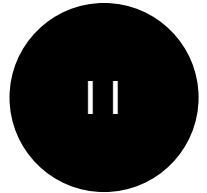
ArbeitgeberInnen können bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unter bestimmten Voraussetzungen Förderungen (vom Ausgleichstaxifonds im folgenden kurz ATF) erhalten. Es wurde damit ein Anreiz geschaffen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, Arbeitsplätze zu sichern und allfällige behinderungsbedingte Einschränkungen auszugleichen. Diese Förderungen (Lohnförderung, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe) werden direkt an die ArbeitgeberIn ausbezahlt.

10 bis 15 % Leistungsminderung werden dem Arbeitgeber vom Sozialministeriumservice ohne Ausgleich zugemutet, da auch ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung – je nach Tagesverfassung bzw. über den Tag verteilt – nicht immer 100 % Leistung erbringen.

Neben der krankheits- bzw. behinderungsbedingten Leistungsminderung gibt es noch eine Reihe weiterer Ursachen für Leistungsdefizite, die über alle Organisationsebenen eines Unternehmens auftreten

Kollektivvertragsverhandlungen: unsere BR-Vorsitzende informiert

„Ich bin froh, dass es einen Kollektivvertrag gibt und die ArbeitgeberInnen nicht autonom Verschlechterungen für die Beschäftigten einführen dürfen!“
von Monika Fließner



Start zu den Kollektivvertragsverhandlungen.

Die Gewerkschaften GPA-djg und Vida haben sich mit den VerhandlerInnen der Sozialwirtschaft Österreich getroffen und ihre Forderungspapiere ausgetauscht.

Die Forderungen könnten kaum gegensätzlicher sein. Während die Gewerkschaften Verbesserungen bei den Einstufungen fordern: PflegeassistentInnen (vormals PflegehelferInnen) in der VWG 6, PflegefachassistentInnen und FachsozialbetreuerInnen in VWG 7 und die DGKS/P und Dipl. FachsozialbetreuerInnen in die VWG 8, möchten die ArbeitgeberInnen alles beim Alten lassen, lediglich die Berufsbezeichnung soll geändert werden. Es wird sich bei den Verhandlungen herausstellen ob die ArbeitgeberInnen bereit sind, das Mehr an Befugnissen und Fachwissen auch finanziell abzugelten und die längst fälligen Verbesserungen bei den Einstufungen vorzunehmen.

Da die Anforderungen in der Arbeit ständig gestiegen sind, fordern die Gewerkschaften eine stufenweise Einführung der 35 Wochenstunde (= Vollzeit) bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Die ArbeitgeberInnen wünschen sich einen Jahresdurchrechnungszeitraum mit gleichzeitiger Minusstundenmitnahme, die für unseren Betriebsrat nicht denkbar ist. Die Flexibilität würde nur dem Arbeitgeber nützen und die Kolleginnen und Kollegen wären die Benachteiligten. Unsere Mobilen Dienste haben eine Jahresdurchrechnung und dort gibt es seit Jahren ein Dienstplan-Tohuwabohu unter dem die KollegInnen massiv leiden. Das wollen wir den Beschäftigten in anderen Bereichen ersparen!

In diesem Beitrag haben nicht alle Informationen zu den Forderungen Platz. Deshalb können beide Forderungspapiere auf unserer Homepage nachgelesen werden.

www.betriebsrat-lebenshilfen-sd.at

können. In der Praxis vermindert sich die Leistung einer MitarbeiterIn manchmal, wenn sich die innere Haltung aufgrund von subjektiv empfundener „ungerechter Behandlung“ ändert, oder die Motivation aus irgendeinem Grund nachlässt (z. B. weil es Konflikte gibt; eine Über- oder Unterforderung besteht; keine Entfaltungsmöglichkeiten gegeben sind oder man mit ungeliebten Veränderungen konfrontiert ist).

Daniel Goleman, Bestsellerautor „Emotionale Intelligenz“ sagt dazu, dass „nur wer in einem menschlich angenehmen Klima arbeitet, zu Spitzenleistungen fähig ist“. Auf die Frage, „ob unsere Leistungsgesellschaft menschlicher wäre, wenn die Leute netter miteinander wären“, antwortete er: „Das ist ein fatales Missverständnis. Die Menschen müssen nicht nett sein. Im Gegenteil; es gehört zur emotionalen Intelligenz, jemand in die Schranken zu verweisen, wenn er die Regeln des Zusammenlebens verletzt“. Ich schließe daraus, dass es im Eigeninteresse jeder Unternehmenskultur sein muss, die für eine gute Leistung notwendigen Voraussetzungen (Wertschätzung, Aufmerksamkeit, motivationsförderndes Klima) zu schaffen.

Heidi Scheer

Monika Fließner

Unsere Pensionisten 2016

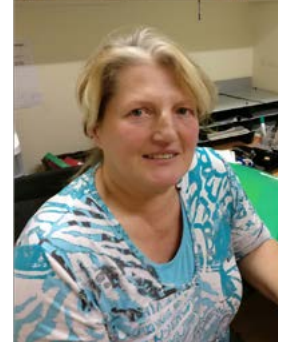
Im Jahr 2016 haben sieben unserer KollegInnen die wohlverdiente Pension angetreten.



Theißl Elisabeth



Maier Gerlinde, Rothschedl Elisabeth, Winisch Cäcilia †, Fließner Monika als Betriebsratsvorsitzende und Winter Franz (nicht auf dem Foto: Koller Margit)



Spari Josefine

12



Auf der OMAK: Helga Lukas grüßt aus dem Stiftingtal

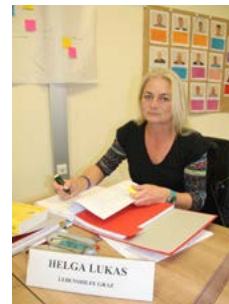
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wie vielen bekannt ist, mache ich diesen Herbst die Betriebsräteakademie auf der Otto-Möbes-Akademie im Stiftingtal – auf diesem Wege einen lieben Gruß an alle!

Was machen wir hier genau?

Wir sind 25 BetriebsrätInnen aus den verschiedensten Branchen – Industriebetriebe wie Voest Alpine, Magna, Andritz AG, Böhler, Puntigamer etc. über Holding Graz, Kages und Barmherzige Brüder. Gemeinsam verbringen wir die Wochen hier, nicht selten dauern der Unterricht und die Vorträge von 8:00h bis 20:00h. Wir werden hier in den verschiedenen arbeitsrechtlichen Belangen wie Arbeitszeitgesetz, Arbeitsvertragsrecht und Arbeitsverfassungsgesetz bestens geschult. Aber auch Fächer wie Lohnverrechnung, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Sozialversicherungen, Rhetorik, Kommunikation und vieles mehr stehen auf dem Stundenplan und müssen mit positiven Prüfungen oder Tests absolviert werden.

Mir persönlich gefällt es ganz besonders, „über den Tellerrand hinausschauen“ zu können. Betriebsratsstätigkeit in einem Schichtbetrieb der Industrie hat mit



ganz anderen Problemstellungen und Aufgaben zu kämpfen, als die Vertreter der Kages und Vertreterinnen des Sozialbereiches. Diesen Austausch empfinde ich – gleich wie meine KollegInnen hier – als sehr interessant und informativ. Auch bietet die Akademie die Möglichkeit, wichtige Kontakte zu den Koriphäen der einzelnen Fachgebiete zu knüpfen, die mir in meiner Betriebsratsstätigkeit sicherlich enorm von Nutzen sein werden.

Natürlich bleibt auch noch Zeit für Zerstreuung – nach einem langen Tag im Klassenzimmer gehen wir gern Abends noch in den Turnsaal, um durch Bewegung und Sport die ungewohnte Sitzerei des Tages auszugleichen. Auch ein Fußballturnier gegen eine Mannschaft der AK steht ins Haus – wir sind schon fleißig am trainieren und hoffen auf einen Sieg. Die Abende klingen meist gemütlich im Stüberl im Keller aus, hier wird noch weiterdiskutiert, Karten gespielt oder Fußballspiele im Fernsehen geschaut. Mittlerweile ist schon ein Großteil der 14-wöchigen Ausbildung absolviert, ich bin sehr froh, daran teilnehmen zu können. Nichtsdestotrotz freue ich mich aber auch schon wieder auf die Arbeit bei der Lebenshilfe, meine KollegInnen und KundInnen.

Bis dahin – liebe Grüße aus der OMAK!

Helga Lukas

BABYS aus der Lebenshilfe

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben wieder für Nachwuchs gesorgt
– wir gratulieren den stolzen Mamas und Papas ganz herzlich!

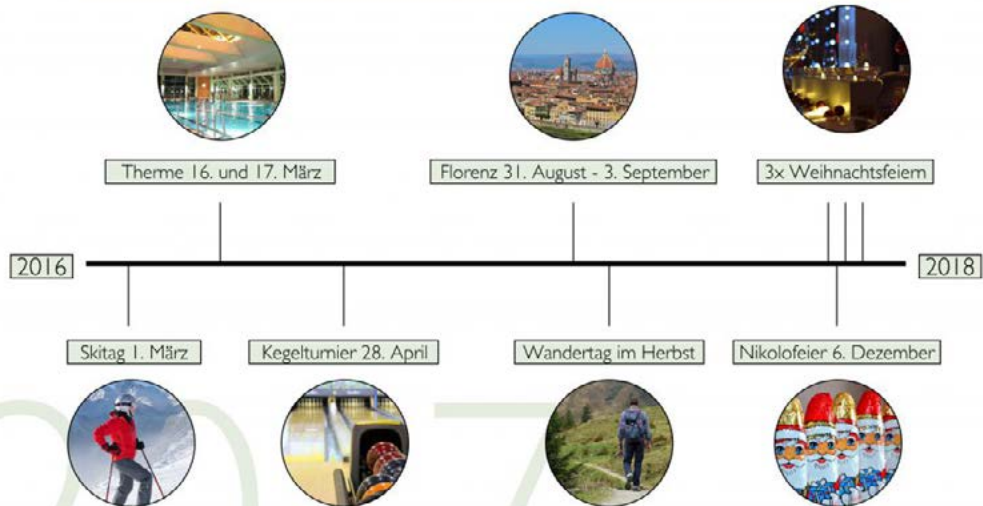
13



Jahresübersicht 2017

14

Termine 2017 - mit deinem Betriebsrat



TIME OUT

– Die Gesundheitskolumne

Hallo, Kollegin und Kollege...

Hast du auch den Eindruck, dass dieses Jahr mal wieder ziemlich schnell vergangen ist? Irgendwie habe ich das Gefühl, dass das letzte Weihnachten noch gar nicht so lange her ist. Naja, das liegt wahrscheinlich daran, dass sich die Weihnachtszeit nicht nur auf die Adventzeit beschränkt, sondern eigentlich schon früher beginnt. Der Handel beansprucht unseren Postkasten ja schon seit Oktober maßlos mit Flugblättern und Sonderangeboten, damit wir ja rechtzeitig unsere Weihnachtseinkäufe erledigen. Auch im Arbeitsalltag werden wir in dieser Zeit oftmals mit weihnachtlichem Organisationsaufwand überladen, sodass uns die „Besinnlichkeit“ des Festes zu den Feiertagen schon zum Hals raushängt.

Jetzt mal ehrlich, muss das denn sein? Allen voraus sollte diese Zeit doch dazu da sein, um sich rauszunehmen und sich der Winterzeit anzupassen. Die Natur legt im Winter eine Pause ein, also sollten wir das auch tun. So verlockend das Treiben an den Weihnachtsmärkten und Glühweinstandeln auch ist, so wichtig ist es auch in dieser Zeit Körper und Geist zu schonen. Wie du vielleicht schon bemerkt hast, sehen wir es vom Team „Time out“ als unseren Auftrag, das Thema Entschleunigung in den Mittelpunkt zu rücken und ein Bewusstsein für einen gesunden (Arbeits-)Alltag zu schaffen. Wir begleiten dich auch



im nächsten Jahr mit wertvollen Informationen zur Saison. Somit wünschen wir dir eine angenehme und stressfreie Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr. Bleib gesund!

Wir bleiben am Ball...

Liebe Grüße, Christoph & Michael

www-gpa-djp.at/cms/A03/A03_I.10.3

Weihnachtsfeiern 2016

– die ersten Fotos

15



Unglaubliche **280 Personen** waren bei der diesjährigen Weihnachtsfeier – organisiert vom Betriebsrat – anwesend. Wir bedanken uns an dieser Stelle noch einmal für die Teilung der Kosten bei der Geschäftsführung! Neben der großen Anzahl an Kolleginnen und Kollegen, sorgten die großartige Musik sowie das ausgezeichnete Essen für eine tolle Stimmung!



STIMMEN AUS DER LEBENSHILFE

16

„Ich möchte nicht im Krankenstand von der Leitung kontaktiert werden!!!“

„Selbstreflexion und guter Umgang mit der eigenen Lebenssituation sind wichtige Voraussetzungen einer professionellen Betreuung“

„Leitungsaufgaben, wie Dienstpläne schreiben und Morgenbesprechungen führen, sollten bei der Leitung bleiben.“

„Gleichwertige Zusammenarbeit auf Augenhöhe – Weder Vorgesetzte noch Mitarbeiter müssen dienen.“

„Ich wünsche mir mehr verbale Wertschätzung.“

„Ich erlebe ganz oft eine große Kollegialität bei uns – das freut mich sehr.“

„Warum werden interne Ausschreibungen nicht mehr ausgedruckt aufgehängt? Ich möchte informiert werden darüber, wenn es andere Möglichkeiten in der Lebenshilfe gibt!“

„Ich finde es schön, dass in der Lebenshilfe auch ältere KollegInnen neu eingestellt werden.“

„Bessere Arbeitshandschuhe wären sinnvoll – danke!“

Schreibt uns eure Gedanken oder was euch so im Arbeitsalltag beschäftigt an:
office@betriebsrat-lh.at