

TOP 3.6.6 Veranstaltung

Berufswelt 2.0 setzt Mitarbeiter und Unternehmen unter Druck

Abteilung: Sozialpolitik

Veranstalterin: APA-E-Business-Community

TeilnehmerInnen: 100 Profis aus der E-Business-Branche, Entscheidungsträger und Journalisten

Veranstaltungsort, -zeit: Haus der Musik, 24.02.2011, 19:30 Uhr

1. Inhalt

"Always on"- Mentalität nimmt zu – Arbeit wird alle elf Minuten durch Störung unterbrochen – Expertinnen und Experten diskutierten über Chancen und Stolpersteine.

2. Ergebnisse und Positionen

- **Ergebnisse:**

Die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt – getrieben vor allem von der Informationstechnologie – und das Verschwimmen von Berufs- und Privatleben machen eine völlig neue Unternehmenskultur und klare Spielregeln notwendig.

- **Argumentationshilfen für ArbeitnehmerInneninteressen:**

Josef Herget, Leiter des Zentrums für Wissens- und Informationsmanagement an der Donau-Universität Krems: „Alle elf Minuten werden wir durch eintrudelnde E-Mails, Telefonate oder Kollegen unterbrochen. Danach machen aber 40 Prozent der Mitarbeiter etwas anderes als zuvor, wodurch massive Produktivitätsverluste auftreten. Die Always-On-Mentalität nimmt zu, wodurch sich die Krankheitstage wegen Burn-outs in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt haben.“

- **Andere relevante Positionen:**

- Silvia Hruška-Frank, AK Wien: „Die permanente Erreichbarkeit bringt gesundheitliche Probleme mit sich. Außerdem passt die finanzielle Gegenleistung nicht dazu, dass Arbeitnehmer oft nicht einmal wissen, wann sie eigentlich Freizeit haben. Hier muss es durchsetzbare gesetzliche Schranken geben. Die Vorteile der technologischen Entwicklung sollten zum Beispiel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt genutzt werden.“
- Gerhard Laga, WKO: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen gemeinsam Richtlinien für Klarheit über Verantwortlichkeiten schaffen. Die Unternehmen haben ein Interesse daran, dass die Mitarbeiter nicht ausbrennen. Wenn neue Werkzeuge eingeführt werden, müssen auch alte wegfallen. Sonst findet eine Überforderung statt.“
- Alexandra Moser, Microsoft Österreich: „Die Technologie haben wir. Aber der Umgang damit ist die Herausforderung. Es braucht Spielregeln für die Nutzung. Die Ansprüche und die Erwartungshaltung an die Mitarbeiter haben sich aufgrund verschwimmender Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben geändert.“
- Peter Rass, A1 Telekom Austria AG: „Die große Herausforderung auf dem Weg in Richtung Enterprise 2.0 liegt nicht auf einer technischen Ebene, sondern primär auf der Ebene der Unternehmenskultur. Man muss Know-how verknüpfen anstatt aus Personen mittels Software zu extrahieren. Dies ist grandios gescheitert.“

TOP 3.6.6 Veranstaltung

ExpertInnen Workshop Invaliditätspension 2011

Ort der Veranstaltung: Konferenzsaal der AK Wien

Teilgenommen haben SC Dr Walter Pöltner, RichterInnen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien, VertreterInnen der Rechtsabteilung der PVA, Rechtsanwälte und Kolleginnen des ÖGB sowie KollegInnen des Hauses (BL Alice Kundtner, Koll Silvia Hofbauer, KollegInnen der Abt SV). Insgesamt haben ca 36 Personen (23 extern und 13 intern) am Workshop teilgenommen.

1. Beschreibung der Problematik

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 ist auch das „Invaliditätspaket“ in Kraft getreten, das aus der Härtefallregelung und einer Neuordnung der beruflichen Rehabilitation besteht.

Die Härtefallregelung sieht einen Pensionszugang ab 50 für arbeitslose Personen vor, die nur mehr Tätigkeiten mit dem „geringsten Anforderungsprofil“ verrichten können. Die Neuregelung der beruflichen Rehabilitation räumt gesundheitlich beeinträchtigten Personen einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Neuorientierung statt einer Pension ein. Eine Rehabilitation nach unten (unter das erworbene Qualifikationsniveau) ist unzumutbar.

2. Auswirkungen

Trotz der ab 1.1.2011 wirksam gewordenen gesetzlichen Bestimmungen behindern Auslegungs- und Verfahrensprobleme die Vollziehung des Gesetzes. Da die Arbeiterkammer stets für das Invaliditätspaket eingetreten ist und gleichsam die Patronanz darüber übernommen hat und es letztlich auch eine Frage der Glaubwürdigkeit ist, dass es auch umgesetzt werden kann, wurden alle beteiligten Stellen (PVA, Sozialgericht, BMASK) zu einem Workshop eingeladen, in dem diese Probleme diskutiert werden sollten.

In der Veranstaltung ist es gelungen, vor allem die Verfahrensprobleme (Rechtsschutz) sichtbar zu machen und angemessene Lösungswege abzustimmen. Außerdem wurden Vorschläge für eine Bereinigungsnovelle erarbeitet. Für alle Beteiligten brachte der Workshop mehr Problembewusstsein und Klarheit. Die Bereitschaft, das Invaliditätspaket sinnvoll umzusetzen, ist gestiegen.