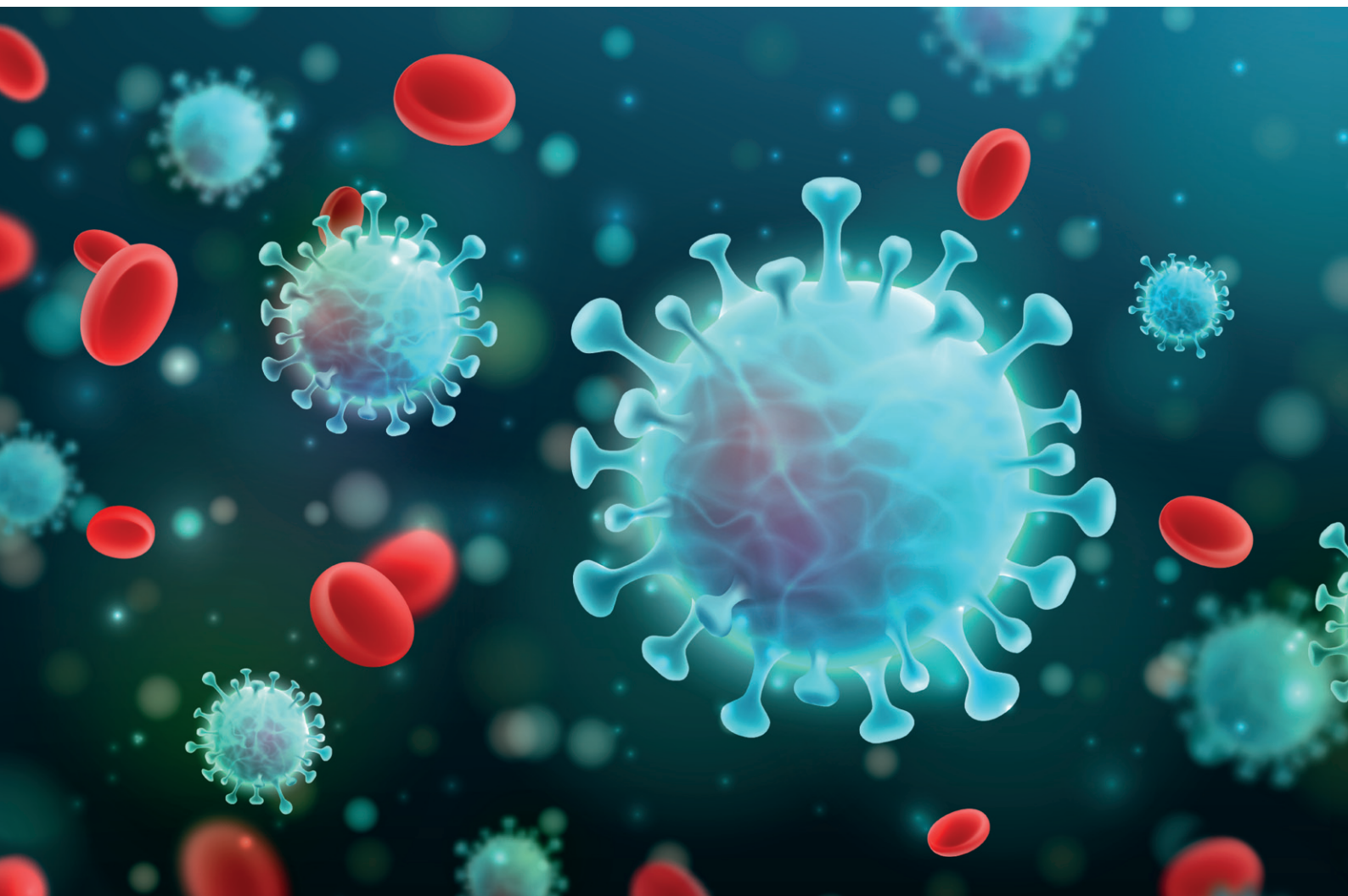


- Das „neue Normal“
- A1 Digital im Wunderland
- Alles wird gut
- Digitalisierungsprogramm
- Lost Generation
- A1 EBR im Krisenmodus

Staff Council News



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die vorliegende Ausgabe der Staff Council News steht ganz im Zeichen von Corona. Schrittweise werden Krisenmaßnahmen und Einschränkungen wieder zurückgenommen und ein neuer Alltag kehrt ein.

Wir blicken auf das „neue Normal“ nach den Lockerungen der Maßnahmen und gehen auf die aktuelle, sehr herausfordernde Situation in unserem Unternehmen ein. Ein Artikel beleuchtet die durchaus diskussionswürdige Entwicklung bei unserer Konzerngesellschaft A1 Digital. Die Jugend ist massiv von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen. Ein Gewerkschaftsbeitrag zeigt die Gefahr einer Lost Generation auf. Weiters geben wir einen Einblick in unser internes Digitalisierungsprogramm und schauen hinter die Kulissen des A1 Europäischen Betriebsrats, der erfolgreich im Krisenmodus agiert.

Bisher sind wir den Umständen entsprechend gut durch die Coronakrise gekommen. Nichtsdestotrotz werden die nächsten Wochen und Monate noch von Unsicherheiten und Herausforderungen geprägt sein. Wir wünschen euch dafür alles Gute, viel Kraft und vor allem Gesundheit.

Viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe. Wie immer freuen wir uns über euer Feedback.

Liebe Grüße

A stylized, handwritten signature in red ink, appearing to read 'A. Sollak'.

Alexander Sollak
A1 Group Staff Council

A stylized, handwritten signature in red ink, appearing to read 'Eva Gigler'.

Eva Gigler
A1 Digital Staff Council

DAS „NEUE NORMAL“

DIE SCHRITTWEISE RÜCKKEHR IN EINEN NEUEN ALLTAG

Wann immer es in den vergangenen Tagen und Wochen Lockerungen der Corona-Maßnahmen gab, war von einer schrittweisen Rückkehr zum normalen Leben die Rede. Auch unser Management hat in den vielen Video- und Emailbotschaften davon gesprochen, dass wir im „neuen Normal“ angekommen sind.

Doch ist es wirklich das normale Leben, wenn Kinder schichtweise in die Schule gehen, oder wenn wir in den öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. viele ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz Schutzmasken tragen müssen? Ist es normal, dass wir im A1 Headquarters auf Grund der Abstandsregeln die Meetingräume nur eingeschränkt nutzen können und die Betriebskantine teilweise gesperrt ist? In Wahrheit kehren wir zwar schrittweise in einen Alltag zurück, doch die Normalität mit Corona hat mit der Normalität vor Corona wenig gemeinsam – weder im privaten noch im Arbeitsumfeld.

Auch wenn hoffentlich irgendwann die Gefahr und die gesundheitlichen Risiken durch das Virus gebannt sein werden, bleibt unser Alltag geprägt von den Erfahrungen der vergangenen Wochen und Monate. Durch die Corona-Pandemie wurde aufgezeigt, wie verletzlich wir als Gesellschaft sind. Weltweit wurde uns schmerzhaft vor Augen geführt, wie groß die Herausforderungen für die Gesundheitssysteme sind und wie verwundbar die „globalisierte“ Wirtschaft ist. Wie genau das „neue Normal“ zukünftig aussehen wird, lässt sich nur schwer voraussagen. Es gibt immer noch zu viele unbekannte Variablen. Fakt ist jedoch, dass Corona unsere Gesellschaft und unser Arbeitsleben verändert hat und weiter verändern wird. Die Antworten auf die Coronakrise fallen je nach Gesellschaftsformen, Lebensumständen und Entwicklungsstadien der Länder und Unternehmen unterschiedlich aus. Eine große Chance liegt im Einsatz neuer

Technologien. In dem Zusammenhang wird es jedoch immer dort heftige Diskussionen geben, wo die persönliche Freiheit der Menschen bedroht ist. Planbarkeit ist eine Illusion in einer Zeit, in der Unsicherheit und Ungewissheit normal sind. Die Coronakrise zeigt uns sehr deutlich, dass Unternehmen und Menschen Resilienz entwickeln müssen.

Resilienz entwickeln

Für zukünftige Krisen wird es entscheidend sein, eine Widerstandsfähigkeit zu entwickeln, die über den Überlebensimpuls hinausgeht. Organisationen sollen nicht nur reagieren, sondern auch aktiv handeln und gestalten können. Dafür ist ein nachhaltigeres Wirtschaften in allen Belangen notwendig. Kurzfristige Gewinnmaximierung und das ständige Orientieren an Aktienkursen und Dividendenrenditen sollten

”

... die Normalität mit Corona hat mit der Normalität vor Corona wenig gemeinsam ...

“

in den Hintergrund treten. Es wird notwendig sein, den MitarbeiterInnen zu ermöglichen, ihre individuelle Widerstandsfähigkeit auszubilden. Wenn unser Unternehmen beweglich sein will, müssen sich die MitarbeiterInnen auch bewegen dürfen und können.

Dividenden und Kurzarbeit

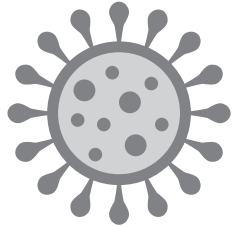
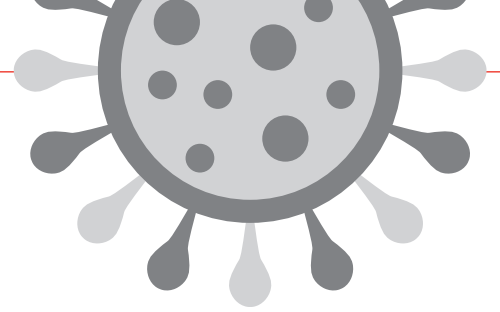
Die Coronakrise wird jedenfalls negative wirtschaftliche Effekte nach sich ziehen. Unser Vorstand hat in dem Zusammenhang bereits mögliche Szenarien skizziert und

die Unsicherheiten und fehlende Planbarkeit hervorgehoben. Die Telekombranche ist von der Coronakrise nicht so stark betroffen wie andere Branchen. Die direkten Auswirkungen der Krise sind für unser Unternehmen sicherlich nicht existenzbedrohend. Wie sehr uns die indirekten Auswirkungen durch die Arbeits- und Wirtschaftskrise zukünftig treffen werden, bleibt abzuwarten. Als Personalvertretung beobachten wir die wirtschaftliche Entwicklung sehr genau und verfolgen den Verlauf unserer Unternehmenszahlen im Detail.

In Österreich haben mittlerweile sehr viele Unternehmen Kurzarbeit eingeführt. Aus heutiger Sicht sehen wir aktuell keinen Anlass für Kurzarbeit in der A1 Group (Holdings), da wir keine Minderauslastung beobachten können. Die vom Unternehmen kürzlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung (Pulse Survey) hat darüber hinaus sehr klar gezeigt, dass es bei der überwiegenden Mehrheit der KollegInnen zu einem erhöhten Arbeitsaufwand auf Grund der Coronakrise gekommen ist. Kein einziger Mitarbeiter hat bei der Befragung angegeben, dass das Arbeitsvolumen gesunken ist. Es ist jedoch sinnvoll und professionell, auf alle möglichen Entwicklungen vorbereitet zu sein. Daher führen wir als Personalvertretung auch weiterhin Gespräche in alle Richtungen mit unserem Management. Fakt ist jedoch, dass die operative Performance unseres Unternehmens, Dank des tollen Einsatzes aller KollegInnen, aktuell sehr gut ist. Wir verfügen über ausreichend Eigenkapital sowie Liquidität und unser Verschuldungsgrad ist niedrig.

Populismus

Im Zusammenhang mit der Dividendendiskussion wird uns vom Management immer wieder vorgehalten, dass wir populistisch agieren, weil wir die Aussetzung der Dividende fordern. Es ist jedoch





weder verwerflich noch populistisch, im Zuge der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung vorzuschlagen, die freien Finanzmittel für die Bewältigung der Coronakrise, für die Stärkung unseres Unternehmens und für die Absicherung der Arbeitsplätze zu verwenden. In Zeiten wie diesen dürfen Aktienkurse und Dividendenrenditen nicht das Handeln des Managements bestimmen. Darüber hinaus sind wir uns auch sicher, dass speziell unsere Großaktionäre América Móvil und die Republik Österreich ein temporäres Aussetzen der Dividende nachvollziehen können und dies auch akzeptieren würden. Es spricht auch nichts dagegen, dass nach Überwindung der Krise, wenn eine gewisse Planbarkeit wieder vorhanden ist und die Unsicherheiten überschaubar sind, die Situation neu bewertet wird und eine entsprechende Verzinsung an die Eigentümer fließt. Eines sei an dieser Stelle aber schon auch erwähnt: Populistisch ist es, wenn man im Zuge dieser Diskussion, die laufenden Gehaltszahlungen für MitarbeiterInnen als Begründung für Ausschüttungen an die Aktionäre anführt. Es gibt einen existentiellen Unterschied zwischen Dividendenzahlung an unsere Eigentümer und den Gehaltszahlungen, mit denen unsere KollegInnen ihren Lebensunterhalt in der Krise bestreiten müssen.

Homeoffice und flexibles Arbeiten

Seit Mitte März arbeiten wir nun schon im Homeoffice und somit in einem neuen Arbeitsmodus. Diese Situation, die grundsätzlich gut funktioniert, wird für viele von uns wohl noch einige Zeit andauern. Die Büros im A1 Headquarters werden derzeit schrittweise wieder besiedelt. Wie bereits erwähnt, hat sich unser Arbeitsalltag durch Corona massiv verändert. Flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten gewinnt immer mehr an Bedeutung. In dem Zusammenhang haben nahezu

alle MitarbeiterInnen der A1 Group (Holding) bei der jüngsten MitarbeiterInnenbefragung angegeben, dass mobiles und flexibles Arbeiten auch nach der Coronakrise weiter ausgebaut werden soll. Die Wünsche unserer KollegInnen sollten vom Unternehmen ernst genommen werden, und es sollte zukünftig auch entsprechende Angebote in diese Richtung geben. Als Personalvertretung diskutieren wir schon seit einiger Zeit mit dem Management Möglichkeiten, die Arbeitswoche noch flexibler zu gestalten und beispielsweise die Arbeitszeit auf vier Tage aufzuteilen. Obwohl mit HR schon Details dazu abgeklärt sind, gab es bis dato leider immer ein Veto von unserem Vorstand. Wenn wir über Homeoffice und flexibles Arbeiten sprechen, ist es auch notwendig, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Unsere Betriebsvereinbarungen

„
... *die Auswirkungen
der Krise sind
für unser
Unternehmen nicht
existenzbedrohend ...*
“

„Mobile Working“ und „Flexitime“, die bereits seit längerem in Kraft sind, sind die arbeitsrechtlichen Grundlagen damit wir von einem Tag auf den anderen flächendeckend ins Homeoffice übersiedeln konnten. Nichtsdestotrotz ist die Betriebsvereinbarung „Mobile Working“ nicht dafür ausgelegt, um langfristig Homeoffice abzubilden, sondern mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen. Obwohl Homeoffice in den letzten Monaten als Notfallsmaßnahme durchaus funktioniert hat, ist es nun notwen-



Das Tragen von Mund-Nasen-Schutzmasken gehört zum „neuen Normal“ während der Coronakrise.

dig, die vergangenen Wochen im Detail zu evaluieren und bestimmte Standards anzupassen bzw. die Schwachstellen (Equipment, Arbeitsplatzergonomie, Internetanschluss, Datenschutz, Kosten, usw.) zu adressieren. In der aktuellen MitarbeiterInnenbefragung ist das Thema Arbeitsplatzergonomie beispielsweise als eine der größten Herausforderungen angeführt worden.

Fazit

Bisher sind wir den Umständen entsprechend durchaus gut durch die Coronakrise gekommen. Die nächsten Wochen und Monate werden trotzdem noch von Unsicherheiten und Herausforderungen geprägt sein. Wie das „neue Normal“ in Zukunft tatsächlich aussehen wird, bleibt abzuwarten. Einige Änderungen des Arbeitsalltags, wie verstärktes Homeoffice, flexibles Arbeiten und neue Tools, werden die Krise sicherlich überdauern und somit auch fester Bestandteil des „neuen Normals“ werden.

Die aktuelle Situation ist für uns alle sehr herausfordernd. Zögert also nicht und kontaktiert uns vertraulich bei Fragen oder wenn ihr Unterstützung benötigt. Schaut auf euch und bleibt gesund.



Alexander Sollak

Vorsitzender
A1 Group Personalvertretung
alexander.sollak@a1.group
+43 664 66 39138

A1 DIGITAL IM WUNDERLAND

„Sie werden sich noch wundern, was alles möglich ist“ – dieses irritierende Zitat des ehemaligen Bundespräsidentschaftskandidaten Norbert Hofer kam mir in den letzten Monaten oft in den Sinn. In Anbetracht des Stils der Unternehmensführung und der Art und Weise, wie mit Kolleginnen und Kollegen der A1 Digital in dieser für uns alle sehr herausfordernden Zeit umgegangen wird, kann man sich auch nur wundern. Zuweilen fühlt man sich dieser Tage wie in den Schuhen der Titelheldin Alice aus dem bekannten Kinderbuch „Alice im Wunderland“.

Für diejenigen, welche die Geschichte nicht kennen, hier ein kurzer Auszug einer Zusammenfassung (abzurufen auf www.kinderundjugendmedien.de): „Alice liegt im Garten und langweilt sich, als sie plötzlich ein weißes Kaninchen mit einer Uhr in der Westentasche sieht, das vor sich hin murmelt, es komme zu spät. Neugierig folgt Alice dem Kaninchen, klettert ihm nach in seinen Bau, und landet: im Wunderland – und der Trubel beginnt in einem Land voller Absurditäten, Paradoxien und skurrilen Figuren, die Alice meistens angriffslustig zurechtweisen. Alle Ordnungsprinzipien gelten hier nicht mehr, die Welt wird bestimmt durch Nonsense und Unsinn“. Kehren wir nach diesem kleinen literarischen Ausflug zurück zur Realität, und beleuchten wir nun ein paar der wundersamen Ereignisse der letzten Monate. Üblicherweise werden Ziele innerhalb der ersten drei Monate eines Jahres (bis zum 31.03.) in einem von der Führungskraft initiierten Zielvereinbarungsgespräch mit dem/der Mitarbeiter/in erläutert und besprochen, sodass die Vorgaben nachvollzogen und anschließend im SAP bestätigt werden können. Das klingt nach einer recht unkomplizierten Aufgabe, scheiterte in der A1 Digital jedoch an zwei grundsätzlichen Punkten: Erstens dem Zeitmanagement und zweitens am sinngerechten Verstehen des Begriffs „Vereinbarung“. Dieser wurde vom Management offenbar mit „Diktat“ verwechselt: Wenn Kolleginnen und Kollegen unter Anwendung fragwürdiger Methoden dazu angehalten werden, Ziele

zu bestätigen, die sie erstmals Ende März sehen und berechtigt in Frage stellen, zeugt das mehr von Ratlosigkeit als von Führungskompetenz. Eine Androhung von Kurzarbeit bei Nichtbestätigung ist in diesem Zusammenhang beispielsweise gänzlich unangebracht. Skurril anmutend ist es auch, wenn Führungskräfte, die selbst diese Ziele und deren Erreichbarkeit nicht wirtschaftlich nachvollziehbar erklären können oder wollen, angriffslustige Aussagen tätigen wie „Wenn du diese Ziele nicht bestätigst, glaubst du nicht an das Unternehmen und solltest die Konsequenz daraus ziehen“. Zur Erinnerung: Eine geschlossene Vereinbarung bedarf der freiwilligen (!) Zustimmung beider Parteien, wie auch jeder andere Vertragsabschluss dies vorsieht (mündliche Zusagen vor Zeugen sind übrigens auch kein „Missverständnis“, sondern gültig und nach aktueller Gesetzeslage verbindlich). Wir wurden mehrfach informiert, dass die Zielvorgaben für 2020 – auch ohne Coronakrise – unrealistisch hoch und nicht einmal ansatzweise zu erreichen wären, also weit entfernt von einfach nur „ambitioniert“. Die sehr ho-

„
... eine Situation,
die sich heuer wohl
noch dramatisch
verschlimmern
wird ...“

hen Umsatzziele für den Fokusmarkt Deutschland wurden schon 2019 nicht einmal annähernd erreicht; für 2020 liegt dieser Wert nun utopisch hoch bei einem x-Fachen des Erreichten! Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen wurden vom Management bereits mit hohen Rückzahlungsforderungen aus dem Vorjahr konfrontiert – eine Situation, die sich heuer wohl noch dramatisch verschlimmern wird. Wobei sich (stichhaltigen Gerüchten zufolge), als kleine Anekdote nebenbei, das Leadership Team (LT) für 2019 selbst fast 100% Bonus genehmigt hat – bei der geringen Zielerreichung im Fokusmarkt Deutschland nicht nur moralisch, sondern auch

mathematisch eher schwer nachvollziehbar.

Wir haben uns bemüht, von der Geschäftsführung und dem LT schlüssige und wirtschaftlich fundierte Argumente zu erhalten, die verständlich machen, wie die Ziele 2020 „locker auch ohne Corona“ (Zitat LT) zu erreichen wären. Bis dato erfüllen die erhaltenen Antworten diese Kriterien jedoch nicht. Für ein solches „Ping-Pong Spiel“ hätte die Geschäftsleitung keine Zeit und es wäre „ohnehin nur Verzögerungstaktik“. Unser persönliches Highlight, um Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, die überhöhten Ziele endlich zu bestätigen: „In Deutschland gibt es gar keine Krise, dort warten die Kunden nur auf uns“ (Merkel hingegen spricht von der größten Krise seit 1945, ein 500 Milliarden Euro Hilfspaket wurde beschlossen). Zu hinterfragen ist zudem, warum die Geschäftsführung einer Übererreichung der Ziele negativ gegenübersteht. Einer Abteilung wurde ernsthaft vorgeworfen, die Ziele in den Vorjahren bei weitem übererreicht und somit „zu gut“ verdient zu haben. Deshalb wurden die neuen Ziele drastisch (unerreichbar) erhöht, denn „so ein Theater gibt es nächstes Jahr sicherlich nicht mehr“ (Zitat Geschäftsleitung). Ist es nicht im ureigensten Interesse eines Unternehmens, Umsatzziele zu übererfüllen? Am 8. Mai fand für die A1 Digital Kolleginnen und Kollegen der erste Livestream statt, in dem die Geschäftsleitung, zum ersten Mal seit Beginn der Ausgangsbeschränkungen, mit der gesamten Belegschaft in Kontakt trat – also „nur“ knapp 2 Monate danach. Dieses konzernweit sehr beliebte Format, das von den Vorständen der Holding und A1 wöchentlich genutzt wird, wurde von CEO Elisabetta Castiglioni bis dahin leider, trotz mehrfacher Anregung, stets abgelehnt. Offenbar wurden der Nutzen und die Notwendigkeit, mit der Belegschaft in einer derartigen Krise aktiv Kontakt zu halten, nicht erkannt. Dass darüber hinaus in diesem ersten Livestream am Ende einer Reihe von vorbereiteten Vorträgen nur circa 10 Minuten für die Beantwortung von Fragen der Kolleginnen und Kollegen eingeplant wurden,

ist schlichtweg enttäuschend. Eine gewisse Scheu vor der Konfrontation mit der Belegschaft, und davor, (kritische) Fragen unvorbereitet beantworten zu müssen, liegen als Vermutung nahe (wie dies auch in anderen Kontexten bereits mehrfach beobachtet wurde). Beleuchten wir nun zwei Kernaussagen dieses einzig(artig)en Livestreams:

1. Die Krise ist ein Geschenk, weil *„with less resources we are focusing on selling what we have“, „you get to see much more clearly where you have weaknesses and where you need to improve.“*
2. Die A1 Digital war optimal auf den wirtschaftlichen Impact durch diese Krise vorbereitet: *„we had the tools, we had the mentality, we had the gear, we are signing now digitally“.*

Fassen wir zusammen: Eine Pandemie, also ein Ereignis, das völlig unerwartet eintritt, ist nun dafür verantwortlich, dass Faktoren wie Fokussierung, Priorisierung, Schwächenanalyse und Evaluierung des Verbesserungspotentials offenbarer erstmals betrachtet werden. Die Behauptung *„optimal vorbereitet“* gewesen zu sein, wirkt nahezu parodistisch, wenn nach bereits nur zwei Monaten drastische (Personal-) Einsparungen umgesetzt werden, und das noch dazu kommentiert wird unter Verwendung des mit Tod und Leid behafteten, aktuell allgegenwärtigen, Begriffs der „Triage“ (nach dem Ärzte bei Ressourcenengpässen Entscheidungen über Leben oder Tod treffen müssen): *„We are triaging as people have to do in the hospital“* (Zitat Geschäftsleitung). Die Digitalisierung hat durch die Coronakrise einen vehementen Schub erfahren und Unternehmen in diesem Bereich gelten laut Medienberichten als die wenigen Krisengewinner. Wie kann es also sein, dass ausgerechnet die A1 Digital nun rund 10% vom Personal abbauen möchte? Zurecht betonte Alejandro Plater in einem aktuellen Livestream, dass die A1 Digital in den letzten Jahren das höchste Wachstum im Konzern verzeichne – freilich nur prozentuell und nicht in absoluten

Zahlen! Dennoch, während andere digitale Unternehmen am Markt durch die Coronakrise ihre Umsätze massiv steigern konnten, sieht es für die A1 Digital insgesamt betrachtet nicht so rosig aus. Dem in den letzten Jahren größten und gleichermaßen hoffnungsbeladenen Investment des A1 Telekom Austria Konzerns stehen nun trotz des Aufschwungs der Branche harte Zeiten bevor – aber warum? Vielleicht liegt es daran, dass die so oft gestellte Frage nach dem Mehrwert der A1 Digital für (potentielle) Kunden und Partner im vierten Jahr des Bestehens noch immer nicht beantwortet ist – und das, obwohl das Leadership/Management Team rund 20% der Belegschaft von circa insgesamt 200 Mitarbeitern ausmacht (abgesehen von 5 CxOs leistet sich das Unternehmen noch ein zahlreich besetztes Leadership Team sowie externe Berater). Braucht es wirklich einen kleinen Betriebsrat, um die für den Unternehmenserfolg Verantwortlichen wiederholt auf derlei bedenkliche Phänomene aufmerksam zu machen? Noch im Februar veranstaltete die A1 Digital zum wiederholten Male (als einziger Bereich im Konzern) – nach der BMW-Welt mit Käfer Catering in München nun im Festspielhaus in Salzburg und einem edlen Restaurant am Mönchsberg – ein zweitägiges Kick-off für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Drei Monate später will man sich wegen *„fehlender Liquidität“, „einvernehmlich“* von Kolleginnen und Kollegen trennen

und stellt gleichzeitig hohe Rückzahlungsforderungen, für die nicht einmal eine entsprechende rechtliche Grundlage zu erkennen ist. Rückfragen unsererseits, warum, wenn es dem Unternehmen schon so schlecht ginge, nicht die Chance genutzt und auf eigens dafür vorgesehene staatliche Hilfen wie Kurzarbeit zurückgegriffen wird, wurden fragwürdig kommentiert: *„Damit ersparen wir uns fast nichts“* (Anmerkung: es werden vom Staat je nach Höhe des Bruttolohns bis zu 90% der gesamten Gehaltskosten ersetzt). Schlussfolgerung: Es werden vom Management offensichtlich ganz andere (eigene) Ziele verfolgt und die Covid-19 Thematik lediglich der verfehlten (Kosten-) Planung und Produktpolitik der letzten Jahre vorgeschoben. Hiermit findet man sich zum Ende wieder in *„Alice im Wunderland“*: *„Den Höhepunkt der absurden Ereignisse in der ganzen Geschichte bildet das Krockettspiel der Herzkönigin, die sich vor allem dadurch auszeichnet, dass sie ewig kreischend fordert, man möge jemandem den Kopf abschlagen.“* Zuletzt erwacht Alice aus ihrem Traum und alles ist wieder gut. Hoffen wir auch für die A1 Digital, auf eine positive Wendung und auf ein gutes Ende.

Braucht es wirklich einen kleinen Betriebsrat, um die für den Unternehmenserfolg Verantwortlichen wiederholt auf derlei bedenkliche Phänomene aufmerksam zu machen?



Eva Gigler
Vorsitzende
A1 Digital Betriebsrat
eva.gigler@a1.digital
+43 664 66 39206

ALLES ... WIRD ... GUT

Es ist sicherlich ein zutiefst menschliches und durchaus sympathisches Bedürfnis, gerade bei Niederlagen und Krisen immer auch etwas Positives zu identifizieren. Oft erkennt man diese positiven Nebenresultate einer schwierigen Zeit erst im Nachhinein. Und da diese gesellschaftlichen Veränderungspotentiale solcher Ereignisse durchaus bekannt sind, beginnen sich viele Zeitgenossen auch schon während so einer Krise den Kopf darüber zu zerbrechen, welche langfristigen Konsequenzen diesmal einhergehen könnten.

Aber noch ist es auch nicht wirklich klar, ob die gegenwärtige Coronakrise in ihren Auswirkungen wirklich so stark sein wird, dass man die Zeit einmal in ein vor und nach Corona einteilen wird. Im Folgenden soll jedenfalls ein Versuch unternommen werden, einige mögliche Chancen und Risiken in Bezug auf die kleine Welt unseres Unternehmens zu beleuchten.

Insolvenz oder nur eine Delle

Dazu wollen wir erst einmal den Blick in eine andere, zurzeit wirklich gebeutelte Branche werfen, die Luftfahrt. Im Vergleich zur Luftfahrt ist es beinahe vermessen, in unserer eigenen Branche das Wort Krise in den Mund zu nehmen. Geht es bei Firmen wie Austrian Airlines oder Laudamotion (sofern es diese Unternehmen bei der Publikation dieses Artikels noch geben sollte) um das nackte Überleben, so geht es bei unserem Unternehmen eher darum, ob wir die sensationellen und von unseren Vorständen viel gelobten Ergebnisse der letzten Jahre halten können oder doch für ein oder zwei Jahre ein paar Abstriche in Kauf nehmen müssen. Themen wie drohende Kündigungen, Kurzarbeit oder rigide Kollektivvertragsverhandlungen werden allerdings schon jetzt immer wieder genannt. Und noch einmal zur Klarstellung: In der Luftfahrt werden diese Punkte jetzt notwendigerweise diskutiert, um das Überleben des Unternehmens zu ermöglichen, während es in weniger betroffenen Branchen lediglich darum geht, eine „Corona-Delle“ in der langjährigen

Zeitreihe toller Unternehmensergebnisse unsichtbar zu machen.

Ja, der Shareholder hat ein Recht auf seine Dividende...

Glücklicherweise ist unsere A1 immer noch ein hoch profitables Unternehmen, ohne, aber auch mit Corona. Es muss nicht zuletzt auch daher außer Streit gestellt werden, dass auch die Eigentümer als Eigenkapitalgeber Recht auf ihren Anteil des Kuchens haben, und das ist die Dividende. Wir sind einer der reichsten und sichersten Staaten der Welt. Denken wir daher auch daran, dass wir nicht trotz, sondern WEGEN unseres Wirtschaftssystems (in dem ArbeitnehmerInnen und Kapitaleigner ihre Rechte haben) dieses hohe Niveau an Lebensstandard erreicht

„
... Glücklicherweise
ist unsere A1
immer noch ein
hoch profitables
Unternehmen ...“

haben. Wir sind, wie schon weiter oben erwähnt, auch zu Corona – Krisenzeiten durchaus profitabel und fähig, ordentliche Dividenden auszuschütten. Da wir aber kein Unternehmen sind, welches in guten Zeiten seine Mitarbeiter mit Bonuszahlungen, Mitarbeiterbeteiligungen oder Gehaltserhöhungen verwöhnt, kann man nun fairerweise vom Shareholder durchaus erwarten, auch in weniger guten Zeiten die Konsequenzen von Krisen primär selber zu schultern. Dividenden sind der Lohn für mehr oder weniger risikoreich investiertes Kapital, und Krisen wie die jetzige stellen eben solch ein Risiko dar, welches vor allem Shareholder selber zu tragen haben.

Kurzarbeit oder ...?

Vielerorts ist es gerade jetzt nicht ganz nachvollziehbar, wenn immer wieder vom Thema Kurzarbeit zu hören ist. Warum? Erstens einmal

sollte die Frage beantwortet werden, wo genau coronabedingt überhaupt weniger Arbeit anfällt. Und zweitens stellt sich die Frage, wie lange die jetzige Situation tatsächlich noch anhalten wird. Man kann wohl mit einigem Optimismus hoffen, dass sich das Leben und damit auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Laufe des nächsten Jahres wieder zu normalisieren beginnen werden. Wenn nun ein Unternehmen, welches in keiner Weise in existentieller Gefahr ist, jetzt beginnt, sich von seinen MitarbeiterInnen und vom Staat Kurzarbeit finanzieren zu lassen, dann liegt es auf der Hand, dass es nicht darum geht das Unternehmen zu retten, sondern darum, die Kosten der Krise der Allgemeinheit und den MitarbeiterInnen umzuhängen, um nur Shareholder ja nicht zu vergraulen. Dieses Argument sollte man sich nicht nur als Angestellter unserer Firma ins Bewusstsein rufen, sondern vor allem als Steuerzahlerin und Steuerzahler unserer Republik, die die Kurzarbeit und daraus entstehenden Staatsschulden in Form von Steuern wieder gegenfinanzieren müssen.

Home-Office und Flexibilisierung – die neue Welt des Arbeitens kommt schneller

Eine Krise wie diese zeigt uns auch den Weg für neue Arten des Arbeitens. Das Home-Office wurde noch vor einigen Jahren kritisch beäugt, jetzt ist es nicht mehr wegzudenken. Alle MitarbeiterInnen und Manager beteuern bei jeder sich bietenden Gelegenheit, wie gut alles auf diese digitale Art und Weise funktioniert und dass wir alle auch für die Zukunft davon lernen können und werden. Auch wenn solche Arten von flexiblen Arbeitsweisen schon lange – vor allem von der Personalvertretung – gefordert wurden, sollte allerdings auch hier auf mögliche Probleme und Gefahren für die Zukunft hingewiesen werden. Einerseits darf nicht vergessen werden, dass der Hauptgrund für das gute Funktionieren der virtuellen Zusammenarbeit in den letzten Monaten der Umstand



Die virtuelle Zusammenarbeit mittels neuen Tools wie Office 365 und MS Teams wird stark an Bedeutung zunehmen.

ist, dass sich die MitarbeiterInnen untereinander sehr gut kennen und meist auch verstehen. Man arbeitet auch in der virtuellen Welt effizienter und besser zusammen, wenn man sich gegenseitig gut kennt. Das Unternehmen muss dafür sorgen, dass kein Entfremdungsprozess entsteht, und wir auch neue MitarbeiterInnen schnell entsprechend gut kennenlernen, um eine persönlich Basis für die Arbeit zu finden. Da für gemeinsame Feiern und aufwendigere Teambuilding-Events praktisch keine Budgetmittel mehr zur Verfügung gestellt werden, ist die gemeinsame Zeit im Büro, das gemeinsame Mittagessen oder der nachmittägliche Kaffeepauschen immer unverzichtbarer. Es gilt daher einen gesunden Mix von zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung einerseits, aber eben auch gemeinsam im Büro verbrachter Zeit andererseits, zu finden. Wer weiß, vielleicht kommen wir in einigen Jahren auch als ArbeitnehmerInnenvertreter in die Situation, ein Mindestmaß an Präsenz im Büro zu fordern. Oder wir wachen eines Tages auf und finden uns als Sammelbecken lauter Freelancer und EPU's (Ein-Personen-Unternehmen) wieder. Aber selbst wenn es MitarbeiterInnen gibt, die diesen Weg gehen wollen, sollten wir diesen Weg bewusst gehen, und uns über die Konsequenzen solch potentieller Entwicklungen im Klaren sein.

Digital Toolbox bitte warten?

Etwas befremdlich wirken, gerade in Zeiten wie diesen, Hinweise auf diversen Plattformen auf online-Shops, wo für Home-Office nützliches oder sogar notwendiges günstig von den MitarbeiterInnen erworben werden kann. Man sollte als MitarbeiterIn eines Unternehmens

„ ... Man arbeitet auch in der virtuellen Welt effizienter und besser zusammen, wenn man sich gegenseitig gut kennt ... “

in unserem Land durchaus erwarten können, dass Artikel, welche für die Arbeit benötigt werden, auch vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Es geht aber nicht nur um entsprechende Ausstattung mit Hardware in Zeiten, in denen die Digitalisierung der Arbeitswelt so richtig Fahrt aufzunehmen beginnt. Auch die Softwareausstattung sollte nicht hinterhinken. Es stellt sich wirklich die Frage, warum gerade jetzt mit dem Ausrollen von Office365 zugewartet

wird. Vielmehr begnügt man sich da und dort mit Zwischenlösungen, welche eher zu Verwirrung und Doppelgleisigkeiten führen als zur Vereinfachung des Arbeitens. Ohne Office365 werden viele gute und sinnvolle Funktionen nicht über die Cloud integriert, sondern bleiben weiter Insellösungen. Für online Meetings muss man sich am besten vorher schlau machen, ob alle TeilnehmerInnen schon über MS Teams verfügen oder ob man gleich beim gewohnten Skype bleibt. Das ist eine eher unbefriedigende Situation, vielleicht wäre es daher möglich, den Office365 Rollout unternehmensweit wirklich rasch über die Bühne zu bringen. Anfangs wurde kommuniziert, dass Office365 nur wenige Wochen nach dem Rollout von MS Teams kommt, mittlerweile hört man, dass dies wesentlich länger dauern dürfte. Gerade die Home-Office intensive Zeit, in der wir derzeit leben, wäre ein ideales Zeitfenster, um digitale Formen des Arbeitens weiter zu intensivieren und auch zu testen. Umso wichtiger wäre es, jetzt auch ohne Abstriche die notwendigen Tools schnell und vollständig auszurollen.



Thomas Aigner

A1 Group Personalvertretung
thomas.m.aigner@a1.group
+43 664 66 20084

ZUKUNFT IST GESTALTBAR

A1 STAFF COUNCIL DIGITALISIERUNGSPROGRAMM

Die Arbeitswelt verändert sich laufend. Das ist kein neues Phänomen, das war immer schon so. Durch die zunehmende Digitalisierung sämtlicher Bereiche haben diese Veränderungen aber massiv an Geschwindigkeit und Komplexität gewonnen. Die Arbeiterkammer Wien investiert von 2019 bis 2024 im Rahmen ihrer Digitalisierungsoffensive insgesamt 150 Millionen Euro. Diese Mittel werden für Qualifizierungsmaßnahmen und für Projekte rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt eingesetzt.

Die digitale Transformation und der technologische Wandel beeinflussen unsere Branche und unser Unternehmen gleichermaßen. Veränderungen finden in einer atemberaubenden Geschwindigkeit statt – nicht erst seit der Coronakrise. Wir beschäftigen uns als Personalvertretung daher schon seit längerem mit den Auswirkungen der digitalen Transformation und den möglichen Zukunftsszenarien. In dem Zusammenhang haben wir auch ein internes A1 Staff Council Digitalisierungsprogramm gestartet, welches in Verbindung mit dem Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer Wien (AK Digifonds) aufgesetzt wurde und uns unterstützen soll, die Veränderungen positiv mitzugestalten. Das A1 Staff Council Digitalisierungsprogramm

umfasst drei strategische Säulen. Säule I ist die innere Betriebsratsorganisation. Die technologischen und rechtlichen Rahmenbedingungen bilden die Säule II. Die Säule III beschäftigt sich mit den unmittelbaren Auswirkungen und Anforderungen des digitalen Wandels auf die MitarbeiterInnen. Die drei Säulen sind auf Grund der Komplexität des digitalen Wandels alle miteinander verbunden, wobei es auf mehreren Ebenen Überschneidungen gibt. Das Programm setzt sich aus mehreren (Teil-) Projekten zusammen und wird über mehrere Jahre in verschiedenen Phasen ablaufen.

Microsoft 365 Betriebsvereinbarung

Ein konkretes Ergebnis unseres Digitalisierungsprogramms ist die kürzlich abgeschlossene Rahmenbetriebsvereinbarung für den Einsatz von Microsoft 365 in unserem Unternehmen. Microsoft 365 umfasst neben den bekannten Tools wie Office 365 und MS Teams (eine Collaborations-Plattform, die Chat, Besprechungen, Notizen und Anhänge kombiniert) noch eine Vielzahl an weiteren Microsoft Produkten und Anwendungen. Auf Grund der Komplexität der System- und Produktlandschaft und der laufenden Weiterentwicklungen

haben wir die Betriebsvereinbarung befristet abgeschlossen, damit die Möglichkeit besteht, die aktuellen Weiterentwicklungen abzubilden und die Vereinbarung entsprechend zu adaptieren. Aus unserer Sicht war es unter anderem wichtig, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um den missbräuchlichen Einsatz der Tools zu unterbinden und datenschutzrechtliche Kriterien zu definieren, um die personenbezogenen Daten unserer KollegInnen zu schützen.

Betriebsfallstudie

Im Zuge unseres Digitalisierungsprogramms haben wir auch eine interne Betriebsfallstudie gestartet. Dabei wurden von der „Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt“ in ausgewählten Bereichen anonymisierte, problemzentrierte- und leitfadengestützte Interviews mit KollegInnen durchgeführt. Auf Basis der Hypothese, dass die Digitalisierung die Handlungsspielräume für die (Re-) Organisation und Rationalisierung von Arbeit erweitert, wurden drei wesentliche Forschungsfragen abgeleitet:

- Wie wird der erweiterte Handlungsspielraum in Hinblick auf Reorganisation und Rationalisierung von Arbeit genutzt?
- Was sind die Auswirkungen auf die Organisation und auf Beschäftigte?
- Wie wirkt sich der erweiterte Handlungsspielraum auf Mitbestimmung und Mitgestaltung am Arbeitsplatz aus? Wie können die Betroffenen die Nutzung des erweiterten Handlungsspielraums mitgestalten?

Wir warten schon sehr gespannt auf die Ergebnisse der Studie, welche Ende des Jahres vorliegen sollten. Vor allem vor dem Hintergrund, dass parallel dazu vergleichbare Betriebsfallstudien auch in anderen Unternehmen durchgeführt wurden und die einzelnen anonymisierten Ergebnisse im Auftrag der Arbeiterkammer zu einer Gesamtstudie zusammengeführt werden.

Zukunftsszenarien

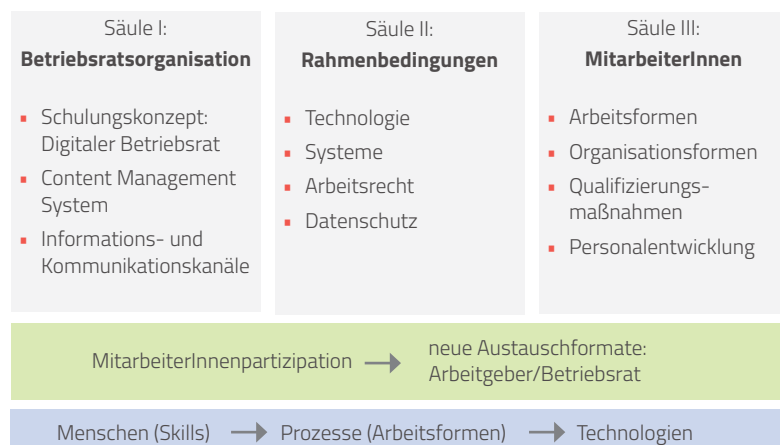
Um die digitale Transformation besser verstehen zu können, ist es auch notwendig, in die Zukunft zu blicken und kommende Trends frühzeitig zu erkennen. Die zukünftigen Veränderungen in unserem Arbeitsleben werden ganz massiv von technologischen Entwicklungen beeinflusst. Ein neuer aber aktuell sehr wesentlicher Faktor ist jedenfalls auch der Ausbruch der Corona-Pandemie und die daraus veränderten Rahmenbedingungen. Das „Zukunftsinstitut“ hat in dem Zusammenhang auf ihrer Website mögliche Zukunftsszenarien beschrieben: <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/der-corona-effekt-4-zukunftsszenarien/>



Alexander Sollak

Vorsitzender
A1 Group Personalvertretung
alexander.sollak@a1.group
+43 664 66 39138

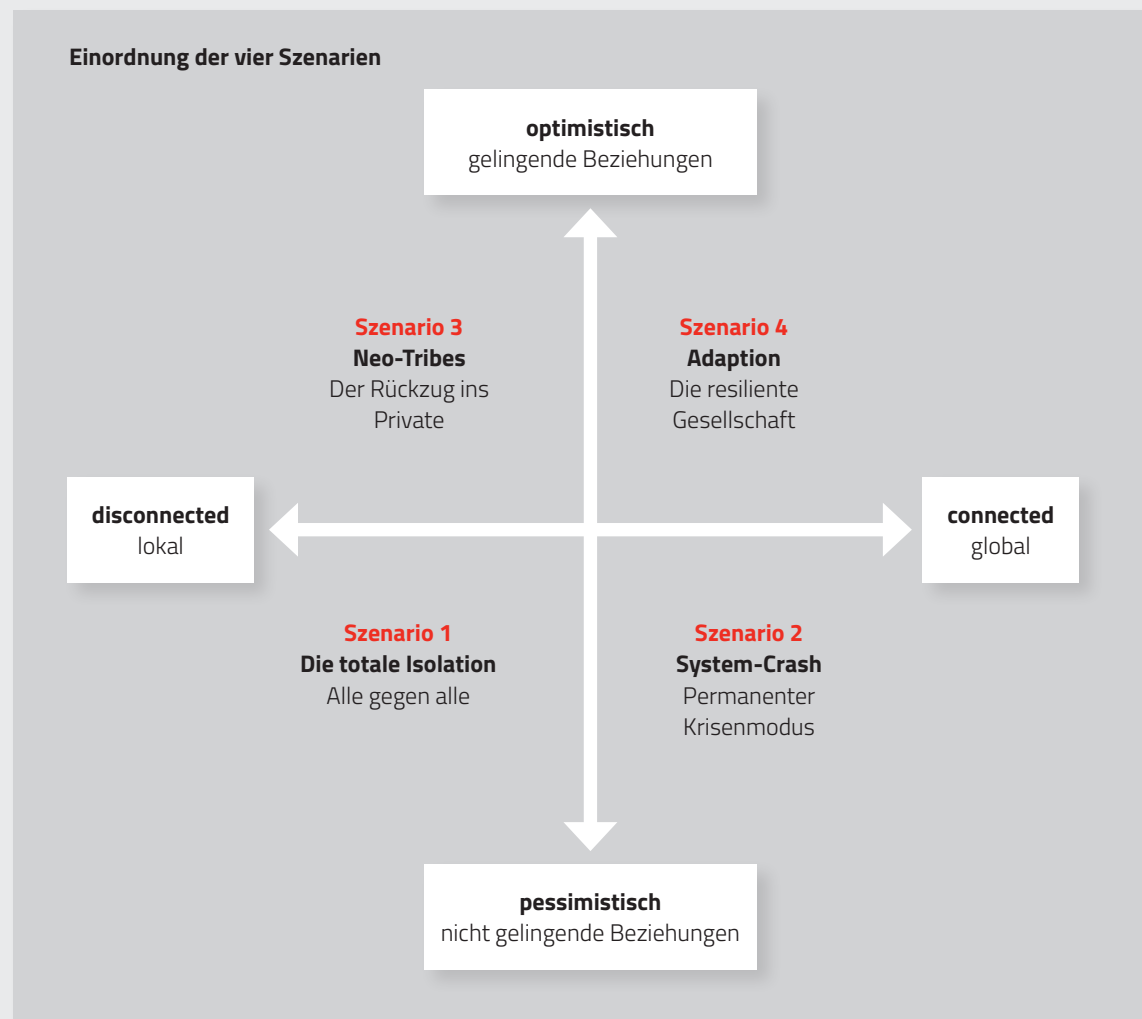
A1 Staff Council Digitalisierungsprogramm



Das A1 Staff Council Digitalisierungsprogramm im Überblick

Der Corona-Effekt: Vier Zukunftsszenarien für Wirtschaft und Gesellschaft

Wie leben und wirtschaften wir nach der Pandemie? Das Zukunftsinstitut beschreibt vier mögliche Szenarien, wie die Corona-Krise die Welt verändern kann. Toilettenpapier wird gehamstert, Nudeln wandern in rauen Mengen über die Ladentheke, Desinfektionsmittel gibt es fast nur noch unter der Hand. Kommt die totale Isolation oder erleben wir einen neuen Frühling des Gemeinsamen? Eines ist klar: Nach der Corona-Krise ist nichts mehr wie es einmal war. So ungewiss der konkrete Verlauf der Krise aktuell erscheint: Mit den Methoden und Werkzeugen der Trend- und Zukunftsforschung lassen sich die möglichen Folgen der Pandemie einschätzen. Das Zukunftsinstitut hat daher vier Szenarien entwickelt, die beschreiben, wie unsere Zukunft nach der Pandemie mittelfristig aussehen könnte:



Szenario 1: Die totale Isolation

Am Anfang war der Shutdown – und der Shutdown ist zur Normalität geworden. Es ist normal, beim Betreten der Metro den Chip im Handgelenk zu scannen oder sich vor dem ersten Date gegenseitig die Gesundheitsdaten zu schicken. Bei der Ausreise brauchen wir eine Genehmigung. Für Länder außerhalb der EU muss sogar ein langwieriges Visumverfahren durchlaufen werden. Handelsabkommen einzelner Staaten untereinander gewährleisten die Grundversorgung, aber auch nicht mehr. Wir leben gerne in der totalen Isolation.

Szenario 2: System-Crash

Das Virus hat die Welt ins Taumeln gebracht, und sie kommt nicht mehr heraus. Die Fokussierung auf nationale Interessen hat das Vertrauen in die globale Zusammenarbeit massiv erschüttert. Jede Nation ist sich selbst die nächste. Die Sorge vor einer erneuten Pandemie macht jede noch so kleine lokale Verbreitung eines Virus zum Auslöser drastischer Maßnahmen, von Grenzschließungen bis zum Kampf um Klopapier und medizinische Geräte. An die internationale Zusammenarbeit glaubt kaum noch jemand. So wankt die Welt nervös in die Zukunft.

Szenario 3: Neo-Tribes

Nach der Corona-Krise hat sich die globalisierte Gesellschaft wieder stärker zurück zu lokalen Strukturen entwickelt. Es wird mehr Wert denn je auf regionale Erzeugnisse gelegt. Die Kartoffel vom Bauern nebenan ist die neue Avocado, an Poke Bowls im Szene-Lokal denkt niemand mehr. Die Rückbesinnung auf Familie und Haus und Hof hat Einzug gehalten. Kleine Gemeinschaften entstehen neu und verfestigen sich – immer in vorsichtiger Abgrenzung zu „den Anderen“. Nachhaltigkeit und Wir-Kultur sind wichtige Werte, die jedoch nur lokal gedacht werden, nicht global.

Szenario 4: Adaption

Die Welt lernt und geht gestärkt aus der Krise hervor. Wir passen uns besser den Gegebenheiten an und sind flexibler im Umgang mit Veränderung. Die Weltwirtschaft wächst zwar weiter, aber deutlich langsamer, mancherorts zeigt sich bereits Stagnation. Unternehmen in solchen Umfeldern brauchen neue Geschäftsmodelle und müssen unabhängiger vom Wachstum werden. Damit stellt sich automatisch die Sinnfrage nach dem Zweck des Wirtschaftens: Immer mehr Profit? Oder vielleicht doch bessere, sozial und ökologisch vorteilhaftere Problemlösungen für Kunden und andere Stakeholder? Eines ist klar: Das gemeinsame Überstehen der Krise verhilft zu einem neuen, achtsamen Umgang miteinander.

JUGEND OHNE JOB

NEIN ZU EINER LOST GENERATION!

Die Arbeitslosigkeit bei den 15–25-Jährigen hat sich aufgrund der Covid-19-Krise verdoppelt. Die Folge: eine verlorene Generation auf dem Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaftsjugend schlägt Alarm. Die Wirtschaftskrise, hervorgerufen durch den Shut-Down während der Corona-Pandemie, ließ die Arbeitslosigkeit in Österreich dramatisch ansteigen. Stärker betroffen als alle anderen sind junge Menschen. Die Jugendarbeitslosigkeit ist auf ein historisches Rekordniveau gestiegen, und mit Ende des Schuljahres im Juli werden zusätzlich noch die SchulabsolventInnen auf den Arbeitsmarkt drängen.

Laut aktuellen Zahlen des AMS sind über 60.000 junge Menschen unter 25 Jahren als arbeitslos gemeldet. Seit dem Vorjahr hat sich die Jugendarbeitslosigkeit damit mehr als verdoppelt. Dazu kommen rund 22.000 Jugendliche, die derzeit an einer Schulung des AMS teilnehmen, was bedeutet, dass insgesamt mehr als 80.000 Jugendliche unter 25 Jahren ohne Arbeit sind. „Das sind absolut alarmierende Zahlen, wir haben doppelt so viele Jugendliche ohne Job wie im Vorjahr, mindestens 7.500 Lehrstellen werden im Herbst fehlen und die Regierung hat bis jetzt noch nichts unternommen“, kritisiert Susanne Hofer, Vorsitzende der GPA-djp Jugend. Die Gewerkschaftsjugend hat bereits wiederholt auf die Lage aufmerksam gemacht und nun die Kampagne #Lostgeneration – Jugend ohne Job gestartet. „Wir erleben eine noch nie dagewesene Arbeitslosigkeit. Junge Menschen dürfen in dieser wichtigen Lebensphase nicht das Gefühl haben, dass sie niemand braucht. Die Regierung muss sofort handeln, bevor es zu spät ist“, betont Hofer. Promotet wird die neue Kampagne in den Social-Media-Kanälen sowie mittels Aktionen im öffentlichen Raum.

Gefordert wird von der Bundesregierung ein Maßnahmenpaket gegen die drohende Ausbildungskatastrophe. Kernstück des Forderungspakets ist die Schaffung eines Corona-Not-Ausbildungsfonds: Dotiert mit 140 Milli-

onen Euro soll dieser Fonds Betriebe unterstützen, die trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten wegen der Corona-Krise Lehrlinge ausbilden wollen.

„Generation Corona“

Wenn man die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich analysiert wird deutlich, dass die Corona-Krise die negative Entwicklung der letzten Jahre nochmals massiv verstärkt: In den 1990er-Jahren lag die Arbeitslosigkeit der 15-25-Jährigen noch bei rund fünf Prozent. In den Jahren 2009/10 und 2013/14 ist die Wirtschaft geschrumpft bzw. kaum gewachsen. Bereits in dieser Zeit sind in Österreich jeweils rund 5.000 Lehrstellen weggefallen, die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen stieg auf 9 bis 11 Prozent an. Die Wahrscheinlichkeit, als junger Mensch arbeitslos zu werden, hat sich somit bereits in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt.

Die aktuelle Wirtschaftskrise verschlechtert diese Situation nochmals. „Wir wissen, dass Betriebe während einer wirtschaftlichen Krise deutlich weniger Lehrlinge aufnehmen werden. Als Gewerkschaftsjugend gehen wir daher davon aus, dass in der aktuellen wirtschaftlichen Ausnahmesituation die Anzahl der freien Lehrstellen stark

„
... Wir haben
doppelt so viele
Jugendliche ohne
Job wie im
Vorjahr ...
“

zurückgehen wird“, befürchtet Hofer. „Wenn nun auch noch die Schulabsolventen auf den Arbeitsmarkt drängen, führt das zu einer Lost Generation – eine Generation von jungen Menschen, die am Arbeitsmarkt keine Chance haben. Eine tickende Zeitbombe, die entschärft werden muss!“

Dramatische Prognosen

Auch Johann Bacher, Soziologe an der Johannes Kepler Universität Linz,

warnt vor der drohenden „Lost Generation“. Die Zahl der Jugendlichen, die komplett für das Ausbildungs- und Arbeitssystem verloren sind, könnte um über 40 Prozent steigen, rechnet Bacher vor. Denn der Internationale Währungsfonds IWF erwartet angesichts der Corona-Pandemie einen Rückgang des österreichischen BIP um 7 Prozent. Damit wäre das Wachstum der vergangenen zwei Jahre vernichtet. Bachers Prognose zufolge steht zu befürchten, dass heuer mindestens 7.500 Lehrstellen fehlen werden. Was die Jugendarbeitslosigkeit betrifft, so ergibt Bachers Studie einen Anstieg von 8,4 auf 15,3 Prozent, also beinahe eine Verdoppelung.

Lehrstellenmangel

Während es im Februar dieses Jahres noch mehr offene Lehrstellen gab als junge Menschen, die eine Lehrstelle suchten, hat sich die Situation zu Beginn der Krise im März drastisch ins Gegenteil verkehrt: Die Zahl der offenen Lehrstellen fiel auf ein Rekordtief von derzeit rund 4.500, das bedeutet einen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr um fast ein Viertel. Die Zahl der Lehrstellensuchenden ist zeitgleich um mehr als die Hälfte gestiegen, nämlich auf über 8.300. Das bedeutet, so rechnet Hofer vor, dass insgesamt an die viertausend Ausbildungsplätze fehlen, eine bisher nie dagewesene Zahl.

Verwundbare Jugend

Mehrere Faktoren führen dazu, dass die Gruppe der jungen ArbeitnehmerInnen zugleich auch am stärksten verwundbar in Krisenzeiten sind. Erstens werden junge Menschen in einer Rezession meist als erstes entlassen, denn sie haben schwächeren Kündigungsschutz und die Betriebe haben noch relativ wenig Geld in ihre Weiterbildung investiert. Für Arbeitgeber ist es daher finanziell vorteilhafter, wenn sie ihre jüngeren MitarbeiterInnen kündigen. Zweitens: Arbeitslosigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass junge Menschen psychisch erkranken. Jugendliche, die keinen Job haben und auch nicht in Ausbildung sind, leiden dreimal so häufig unter psychischen Erkrankungen wie jene, die arbeiten

oder eine Schule besuchen. Für die erkrankten Jugendlichen bedeutet dies natürlich eine schlechtere Lebensqualität und für die Gesundheitssysteme eine enorme Belastung.

Hohe Kosten der Arbeitslosigkeit

Und schließlich haben junge Menschen, die infolge einer Wirtschaftskrise nicht in einem stabilen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis sind, entsprechend weniger Geld für den Konsum zur Verfügung. Gleichzeitig führen sie auch weniger Steuern an den Staat und weniger Beiträge an die Sozialversicherungen ab und verursachen höhere Kosten für die Arbeitslosenunterstützung. Laut Berechnungen von Johann Bacher belaufen sich die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund der dauerhaften Jugendarbeitslosigkeit von 43.500 Jugendlichen auf 775 Millionen Euro pro Jahr. „Junge Menschen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen verdienen 10 bis 20 Prozent mehr als Gleichaltrige, die nach der Pflichtschule immer wieder arbeitslos waren“, rechnet Susanne Hofer vor, „Dies hat außerdem Effekte auf ihr ganzes weiteres Leben, bis hin zu einer geringeren Pension.“ Ganz besonders wichtig ist hier die Lehrlingsausbildung. Hofer: „Gute Ausbildungen senken die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Wer jetzt in die Lehrlingsausbildung investiert, verhindert Tausende Sozialfälle in Zukunft!“

Rettungspaket gefordert

In ihrer Kampagne „#Lostgeneration – Jugend ohne Job“ fordert die Österreichische Gewerkschaftsjugend ein Maßnahmenpaket, das bei der Unterstützung der Betriebe ansetzt: Derzeit werden jährlich rund 140 Millionen Euro Unterstützungsgelder an Lehrbetriebe ausgeschüttet. Um eine Katastrophe zu verhindern, werden vor allem kleine und mittlere Unternehmen eine finanzielle Unterstützung bei der Ausbildung von Lehrlingen benötigen. „Daraus resultiert unsere Forderung, die bisherigen 140 Millionen Euro mit weiteren 140 Millionen Euro aus dem Budget der Bundesregierung aufzustocken“, erklärt Hofer. Um eine qualitätsorientierte



Der Beitrag wurde am 20. Mai 2020 von Barbara Lavaud auf der GPA-djp Gewerkschaftswebsite kompetenz-online publiziert - <https://kompetenz-online.at/2020/05/20/jugend-ohne-job-nein-zu-einer-lost-generation/>

Lehrlingsausbildung auch in Zukunft nachhaltig garantieren zu können, muss, so Hofer weiter, ein eigener Ausbildungsfonds geschaffen werden. Dieser soll im Jahr 2020 mit den oben erwähnten 140 Millionen aus dem Budget des Bundes befüllt werden, in den darauffolgenden Jahren soll der Fonds durch die Betriebe selbst finanziert werden, indem jeder Betrieb ein Prozent seiner Brutto Lohnsumme in diesen Fonds abführt.

Förderung nur für Qualität

Des Weiteren muss die Förderung der betrieblichen Ausbildung auch an Qualitätsstandards gebunden sein. Nur Betriebe, die mit hohen Qualitätsstandards ausbilden, sollen von dem Fonds profitieren dürfen. Zugleich soll der Fonds aber auch die finanzielle Basis der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung ÜBA sein, die mit Hilfe dieser Mittel ihre Lehrstellen aufstocken könnte. „Die Wirtschaft muss alle Kräfte aufbieten, damit mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden“, fordert Hofer. „Wir appellieren auch an große Ausbildungsbetriebe, über Bedarf auszubilden und an die Regierung, hierfür verstärkt Anreize zu schaffen. Auch bei staatlichen Ausschreibungen müssen Firmen bevorzugt werden, die Lehrlinge aufnehmen.“

Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst

Auch der öffentliche Bereich muss seine Vorbildfunktion wahrnehmen, verlangt die Gewerkschaftsjugend. Leider nehmen nicht alle Länder und Gemeinden diese Verantwortung ernst. Gerade in der aktuellen Krise müssen der Bund, die Länder und die Gemeinden in die Pflicht genommen werden und Lehrlinge über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden. „Der Spruch der Regierung. Koste es, was es wolle‘ muss ganz besonders für die Jugend und für die Lehrlinge gelten“, betont Hofer, „denn so vermeiden wir nicht nur enorme soziale Folgekosten, sondern auch einen extremen Fachkräftemangel, der in der Zukunft für die Wirtschaft zum Desaster würde.“

A1 EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT

IM KRIENMODUS WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat alle Konzerngesellschaften in der A1 Telekom Austria Group gleichermaßen getroffen. Das gesellschaftliche Leben in allen europäischen Ländern ist ab März auf ein Minimum heruntergefahren worden. Es gab Ausgangsbeschränkungen und die Menschen durften nur in Ausnahmefällen das Haus oder die Wohnung verlassen. Der Arbeitsalltag änderte sich von einem auf den anderen Tag radikal. Home-Office und das Arbeiten mit Schutzmaske wurde das „neue Normal“. Mittlerweile werden die Maßnahmen und Einschränkungen in den meisten Ländern von Woche zu Woche wieder zurückgefahren.

Bereits im Februar haben wir uns beim Treffen des A1 Europäischen Betriebsrats im A1 Headquarters Wien mit dem Thema Corona beschäftigt. Als wir bei der Diskussion mit unserer Konzernpersonalchefin die Aktualität der Unternehmenspandemiepläne und Risikoeinschätzung hinterfragt haben, konnten wir die Dimensionen von Corona und die daraus resultierenden Auswirkungen nicht ansatzweise erahnen. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Maßnahmen der nationalen Regierungen haben wir uns ab März auf Ebene des A1 Europäischen Betriebsrats regelmäßig mittels Skype Calls vernetzt und ausgetauscht. In der akuten und teils chaotischen Anfangsphase der Coronakrise haben wir mehrmals die Woche wechselseitig Erfahrungen geteilt und über Maßnahmen beraten. Durch den Austausch mit unserem Management konnten wir die Ängste, Bedürfnisse und Erwartungen der A1 KollegInnen gebündelt adressieren und mit den

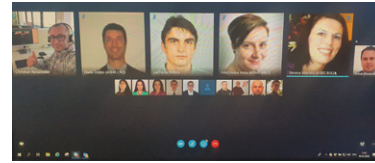
Verantwortlichen über die unternehmensinternen Coronamaßnahmen diskutieren.

Corona Calls

Der unternehmens- und länderübergreifende Austausch mittels Skype hat gut funktioniert. So hatten wir neben unseren regelmäßigen internen „Corona Calls“ auch ein virtuelles Meeting mit dem Koordinator des Konzernkrisenstabs und zwei Meetings mit unserem Group CEO und der Konzernpersonalchefin. Nach dem Motto „United Against Corona“ haben wir bereits Ende März gemeinsam als A1 Europäischer Betriebsrat einen offenen Brief an den A1 Telekom Austria Group Konzernvorstand formuliert, in dem wir den Schutz der Gesundheit und die Absicherung der Arbeitsplätze unserer KollegInnen als oberste Prämisse während der Zeit der Coronapandemie eingefordert haben. Wir haben dem Vorstand darüber hinaus vorgeschlagen, die Dividendenzahlungen an die Aktionäre auszusetzen und die freien Finanzmittel für die Bewältigung der Krise zu verwenden.

Unsicherheiten und Herausforderungen

Die Coronakrise wird uns noch länger begleiten. Verbunden mit Unsicherheiten und Herausforderungen für das Unternehmen, für das Management, aber allen voran für die MitarbeiterInnen der A1 Telekom Austria Group. Gerade in der aktuellen Situation beweisen alle Konzern-MitarbeiterInnen, dass sie für unser Unternehmen und unsere Kunden weit mehr als die Extrameile gehen. Nur Dank des außerordentlichen Einsatzes unserer KollegInnen, teilweise verbunden mit hohen gesundheitlichen Risiken, war es möglich, unsere



Netzwerke und Services und somit die kritische Kommunikationsinfrastruktur am Laufen zu halten. Auch die Unternehmensleitung hat uns bisher ruhig und besonnen durch die Krise geführt.

A1 EBR im Krisenmodus

Der A1 Europäische Betriebsrat hat sich in der Coronakrise als Informations- und Austauschplattform bestens bewährt und den Krisenmodus gut bewerkstelligt. Durch den stetigen Informationsaustausch mit dem Management auf zentraler Konzernebene wurden die lokalen ArbeitnehmerInnenvertretungen zeitnah über die unternehmensinternen Maßnahmen in Kenntnis gesetzt. Im Austausch mit HR und den Krisenmanagern, konnten viele Anfragen

Der A1 Europäische Betriebsrat hat sich im Krisenmodus regelmäßig über Skype Calls vernetzt, um sich über die Auswirkungen und Maßnahmen der Coronakrise auszutauschen.

”
... die Coronakrise wird uns
noch länger begleiten –
verbunden mit Unsicherheiten
und Herausforderungen ...

“

von besorgten KollegInnen auf lokaler Ebene von der Personalvertretung und den Gewerkschaften beantwortet werden. Danke an dieser Stelle auch an das verantwortliche Management für die offene und transparente Informations- und Kommunikationspolitik. Die aktuelle Krisensituation hat eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass unser unternehmens- und länderübergreifender A1 Europäische Betriebsrat nicht nur gut funktioniert, sondern als Informations- und Austauschplattform einen wichtigen Mehrwert darstellt.



Alexander Sollak

Generalsekretär A1 EBR
alexander.sollak@a1.group
+43 664 66 39138

Impressum:

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Personalvertretung Telekom Austria AG, Lassallestraße 9, 1020 Wien

E-Mail: staffcouncil@a1.group

Tel.: + 43 050 664 24218

Herstellungsort: Wien, Grafik: beesign.com