

## Neues zum WU-Neubau

### Design kontra Funktionalität

Mitarbeiter/innen, die als Baubeauftragte für ihre Organisationseinheit tätig sind, klagen immer öfter über die mangelnde Möglichkeit der Mitbestimmung bei der Planung des WU-Neubaus. Vorgaben für den Neubau, die in jahrelanger Arbeit zusammengetragen wurden, sind nicht einmal ansatzweise in den Planungen zu finden.

Design scheint jedenfalls wichtiger zu sein als Funktionalität. Auf diese wird nämlich in einigen Bereichen mangels Budget verzichtet.

Beispielsweise wird es keine höhenverstellbaren Pulte für Mitarbeiter/innen der Bibliothek im Eingangsbereich des LLC geben. Diese Mitarbeiter/innen arbeiten im Wechseldienst derzeit von 9 – 22 Uhr. Bei einem Größenunterschied

von bis zu 40 cm ist dies bei einem ständigen Arbeitsplatz aus ergonomischen Gründen nicht zu akzeptieren. Die gleiche Problematik betrifft auch die Front Office-Arbeitsplätze der Institute.



### Haustechnik: Heizung, Kühlung und Lüftung

Um eine behagliche Raumtemperatur zu gewährleisten, soll eine so genannte Betonkernaktivierung - ähnlich wie bei einer Fußbodenheizung - durch die Decke Kälte bzw. Wärme abgeben.

Diese Technik kühlt den Arbeitsbereich um max. 6 Grad herab. Dies bedeutet, dass es bei einem heißen Sommer mit zB. 34 Grad Außentemperatur im Büro immer noch 28 Grad hat. Bei Innenraumtemperaturen ab 28 Grad ist produktives Arbeiten kaum möglich. Auch eine individuelle Regulierung der Temperatur in den einzelnen Büroräumen ist nicht vor-

gesehen. Die Raumtemperatur mehrere Räume wird über eine Zentrale gesteuert.

Problematisch ist auch die Regulierung der Luftfeuchtigkeit. Die Werte für eine optimale Luftbefeuchtung in Arbeitsräumen liegen zwischen 40 und 60 Prozent.

Im Neubau wird es nicht für alle Arbeitsräume eine aktive Luftbefeuchtung geben. Zu trockene Luft, wie es speziell in der Heizperiode der Fall ist, kann zu unangenehmen Begleitscheinungen wie Müdigkeit, Augentränen und trockener Mund- bzw. Nasenschleimhaut führen.

Anzumerken sei an dieser Stelle noch, dass es für teilklimatisierte Gebäude wie den WU-Neubau keine gesetzlichen Muß-Vorschriften wie bei vollklimatisierten Bauten bezüglich Raumtemperatur und Luftbefeuchtung in Arbeitsräumen gibt.

Die WU schreibt auf ihrer Homepage zum WU-Neubau: "Diese einmalige Chance will die Universität nun nutzen, um [...] die Arbeitsbedingungen für Stu-

#### Impressum

Betriebsratsliste: We4U/UG  
(<http://www.wu.ac.at/we4u>)

Redaktion: Gabriele Gartner, Friedrich Hess, Alfred Nagl, Michaela Weissenbeck

Die hier veröffentlichten Artikel geben die Meinungen der Faktion We4U wieder und müssen nicht mit den Meinungen und Interessen des Kollegialorgans Betriebsrat übereinstimmen.

Für eine leichtere Lesbarkeit wird vorwiegend die männliche Schreibweise verwendet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter gemeint.

### Inhalt

Neues zum WU-Neubau	1
6. Urlaubswoche im BDG/VBG	2
Die "öffentliche" Privatsphäre	2
Kommunikationsprozesse am Arbeitsplatz	3
Traineeprogramm	4

dierende und Mitarbeitende zu verbessern [...]". Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen wäre eine aktive Kühlung und Regulierung der Luftbefeuchtung in allen Bereichen der neuen WU wünschenswert.

Positiv zu erwähnen ist die unterschiedlich dimmbare Beleuchtung. Die Fensterseite lässt sich dadurch anders einstellen als die Innenwandseite.

## Zutrittsysteme

Es ist ein 2-teiliges Zutrittsystem geplant. Die Außenbereiche werden mit einem elektronischen System und die Innenbereiche mit einem Schlüssel zu öffnen sein.

Hier sollte doch an ein einheitliches System gedacht werden. (fh)

# 6. Urlaubs- woche im BDG/VBG

Im letzten Newsletter habe ich die neue Regelung als positiv für alle mit wenigen Arbeitsjahren, aber als negativ für Mitarbeiter/innen, die schon vor dem 43. Lebensjahr ihre 25 Arbeitsjahre vollendet haben, kritisiert.

Eine Übergangsregelung für die nächsten 3 Jahre ermöglicht es jetzt, dass diejenigen mit langen Dienstzeiten bereits mit 25 Dienstjahren die 6. Urlaubswochen bekommen. Dies ist noch nicht die von mir geforderte entweder/oder Bestimmung, aber schon mal ein guter Schritt in die richtige Richtung. (fh)

# Die "öffentliche" Privatsphäre

Die totale Überwachung des Menschen, wie sie Georg Orwell in seinem Buch „1984“ beschrieben hat, ist längst keine Fiktion mehr. Den Möglichkeiten zur Kontrolle und Überwachung sind fast keine Grenzen gesetzt. Die gesetzlichen Schutzmaßnahmen hinken den technischen Möglichkeiten meist hinterher.

Der Mensch wird immer mehr zum „gläsernen“ Menschen. Wobei: die meisten - persönlichen - Daten liefern wir oft freiwillig.

Wer im Internet surft, eMails versendet, Daten herunter lädt etc. hinterlässt Spuren. Das gilt auch für die Nutzung des Firmen-PCs.

## Die Nutzung des Firmen-PC für private Zwecke

Arbeitsplatzrechner zählen zu Betriebsmitteln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/><sup>1</sup>). Es handelt sich somit um Eigentum der Firma. Der Dienstgeber hat daher das Recht, diese Betriebsmittel zu kontrollieren (zB. lokale Festplatte) bzw. die Möglichkeiten der Nutzung (zB. Internetzugang und Mail-Account) für private Zwecke einzuschränken oder auch gänzlich zu verbieten.

Es gibt kein grundsätzliches Recht des Dienstnehmers auf private Nutzung des Firmen-PCs. Und das Speichern von privaten Daten auf die Festplat-

te des PCs erklärt diesen Speicherplatz auch nicht automatisch zum „Privatbereich“ des Benutzers (vgl. [http://sicherheitskultur.at/Eisberg\\_jus.htm](http://sicherheitskultur.at/Eisberg_jus.htm)<sup>2</sup>). Die Nutzung des Firmen-PCs für private Zwecke kann jedoch firmenintern (Dienstvertrag, Betriebsvereinbarungen etc.) geregelt sein.

Doch der „private Space“ am Firmen-PC, der vom Dienstgeber für die private Nutzung zur Verfügung gestellt wird, stellt nicht sicher, dass in die dort abgespeicherten Daten nicht Einsicht genommen werden kann. Dies kann zB. bei Wartung des Firmennetzwerks oder bei sogenannten Screenings der Festplatten der Fall sein.

Eine „Kollision von Rechten, nämlich der Verfügungsmacht des Arbeitgebers und dem Verwertungsrecht des Urhebers“ ([http://sicherheitskultur.at/Eisberg\\_jus.htm](http://sicherheitskultur.at/Eisberg_jus.htm)) würde allerdings erst dann eintreten, wenn zB. in Folge von Wartungsarbeiten oder Festplattenscreenings privat abgespeicherte Daten ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber gelöscht werden. Dies würde dann „einen Eingriff in fremde Werknutzrechte darstellen“ ([http://sicherheitskultur.at/Eisberg\\_jus.htm](http://sicherheitskultur.at/Eisberg_jus.htm)).

Im Grunde empfiehlt es sich immer, private Daten auf transportable Speichermedien, wie zB. USB-Sticks oder externe Festplatten zu speichern. Auch dann, wenn die private Nutzung des firmeneigenen PCs toleriert wird bzw. durch Betriebsvereinbarungen geregelt ist. (mw)

<sup>1</sup> <http://www.arbeiterkammer.at/online/ak-der-glaeserne-mitarbeiter-spionagesoftware-in-jedem-betrieb-moeglich-15804.html?mode=711&STARTJAHR=2008>, Zugriff, 7.3.2011, 20:45

<sup>2</sup> [http://sicherheitskultur.at/Eisberg\\_jus.htm](http://sicherheitskultur.at/Eisberg_jus.htm), Zugriff 7.3.2011, 20:35, Auszüge aus „Informationssicherheit und Eisbergprinzip“, Verlag eisberg:group

# Teil II - Kommunikationsprozesse am Arbeitsplatz

## Zur Erinnerung

In der Oktoberausgabe des Newsletters We4U wurde das Thema Kommunikation am Arbeitsplatz aufgegriffen. Es geht dabei um die Klärung, inwieweit Kommunikation am Arbeitsplatz die psychosoziale Gesundheit von Mitarbeiter/in-ne/n beeinflusst.

Teil I (siehe Oktoberausgabe) hat sich zunächst mit dem Begriff Kommunikation und seiner Bedeutung auseinandergesetzt. Es ging um soziale Interaktion und Wahrnehmung. Und es wurde das Zusammenspiel von Sprache und Verhalten beleuchtet.

## Conclusio zu Teil I

Bei Widersprüchlichkeiten in Sprache und Verhalten ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Missverständnissen kommt, relativ hoch.

In Teil II werden Kommunikationsprozesse in sozialen Systemen behandelt. Konkret geht es um Kommunikation am Arbeitsplatz.

## Soziale Systeme

Systemtheoretisch könnte hierzu natürlich eine Diskussion losgelöst werden. Mangels Platz in der Kolumne ist es jedoch nicht möglich, tiefer in die Materie zu gehen. Denn ähnlich wie beim Begriff „Kommunikation“ gibt es auch zu diesem Thema ausreichendes Material.

Vereinfacht dargestellt können soziale Systeme als „Orte von Handlungen und Kommunikation“ (Uhde, 1996, S. 5<sup>1</sup>, vgl. auch <http://de.wikipedia.org><sup>2</sup>) verstanden werden. Oder noch einfacher: ein soziales System ist ein Netzwerk aus menschlichen Beziehungen. Zweck sozialer Systeme ist die Befriedigung individueller sowie gemeinsamer Bedürfnisse. Basis des Konstrukts bildet die Kommunikation.

Soziale Netzwerke werden durch Normen, Werte und durch soziale Rollenbilder gesteuert. Und kommunikative Verhaltensregeln dienen der Aufrechterhaltung dieser Systeme.

Verhaltensregeln definieren die Beziehungsstrukturen der Mitglieder innerhalb sozialer Systeme. Es sind Rahmenbedingungen, die das Zusammenleben von Menschen erleichtern soll.

## Soziale Rollenbilder

(vgl. <http://de.wikipedia.org><sup>3</sup>)

Unter sozialer Rolle wird die gesellschaftliche Positionierung des Menschen innerhalb eines Systems verstanden, zB. kann ein/eine Arbeitnehmer/in gleichzeitig Angestellte/r und Vorgesetzte/r einer Abteilung sein (=erworbene Rolle). Sie/er ist jedoch auch Tochter/Sohn, Mutter/Vater oder Ehefrau/Ehemann (=zugeschriebene Rolle). Das bedeutet, dass Menschen in einem sozialen System immer mehrere soziale Rollen gleichzeitig erfüllen.

Gemäß der Definition für soziale Systeme ist auch der Arbeitsplatz als ein soziales System zu verstehen.

## Kommunikation am Arbeitsplatz

Grundsätzlich wird zwischen externer und interner Kommunikation differenziert. Der Begriff Kommunikation am Arbeitsplatz bezieht sich in diesem Fall auf den gesamten innerbetrieblichen Informationsaustausch.

Innerhalb eines Unternehmens bestehen bestimmte Interaktionsstrukturen (=Verhaltensstrukturen). Diese bilden die Basis der internen Kommunikationsabläufe. Damit ist die Art und Weise, wie die miteinander Kommunizierenden zueinander in Beziehung treten, gemeint.

## Horizontale Kommunikation

(vgl. Uhde, 1996, S. 36<sup>4</sup> und Watzlawick et al., 2007, S. 69<sup>5</sup>)

Die Gesprächspartner/innen stehen auf derselben Beziehungsebene. Das bedeutet, der Informationsaustausch findet auf derselben Ranghöhe statt. Diese Form der Kommunikation findet zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitgeber/in und auch zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitnehmer/in statt.

1 Uhde, O. V. (1996). Strukturinduzierte Kommunikationskonflikte in Organisationen / Olaf V. Uhde. Mit einem Geleitwort von Egbert Kahle. Dt. Univ.-Verl. Gabler, Wiesbaden. S. 5

2 [http://de.wikipedia.org/wiki/Soziales\\_System](http://de.wikipedia.org/wiki/Soziales_System), Stand 18.01.2011, Zugriff 18:17

3 [http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale\\_Rolle](http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale_Rolle), Stand 18.01.2011, Zugriff 18:17

4 Uhde, O. V. (1996). Strukturinduzierte Kommunikationskonflikte in Organisationen / Olaf V. Uhde. Mit einem Geleitwort von Egbert Kahle. Dt. Univ.-Verl. Gabler, Wiesbaden. S. 36

5 Watzlawick, P., Beavin J. H. & Jackson D. D. (2007). Menschliche Kommunikation; Formen, Störungen, Paradoxien. Verlag Hans Huber, Bern. S. 69

## Vertikale Kommunikation

(vgl. Uhde, 1996, S. 38<sup>6</sup> und Watzlawick et al., 2007, S. 69<sup>7</sup>)

Diese Form der Kommunikation basiert auf gegenseitig ergänzenden Unterschiedlichkeiten. Sie findet zwischen Vorgesetzten und Untergebenen statt. Wobei auch noch zwischen aufwärts- und abwärtsführender Kommunikation unterschieden wird.

Unter Abwärtskommunikation werden die Weiterleitung von disziplinarischen und aufgabenspezifischen Anweisungen sowie die Vermittlung von Feedback und Hintergrundinformationen verstanden. Der Kommunikationsweg geht von Arbeitgeber/in zu Arbeitnehmer/in.

Die Aufwärtskommunikation geht von Arbeitnehmer/in zu Arbeitgeber/in und dient vor allem der Berichterstattung. Daneben besteht (oder sollte bestehen) die Möglichkeit der Problem-, Bedürfnis- und Erwartungsklä rung.

## Diagonale Kommunikation

(vgl. Uhde, 1996, S. 39<sup>8</sup>)

bedeutet Informationsaustausch zwischen unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Organisationseinheiten. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es die Zusammenarbeit zwischen rang- und/oder be-

reichsverschiedener Mitarbeiter/innen betrifft (z.B. die Erstellung eines Berichtes mit Daten, die eine andere Abteilung liefern muss – siehe fiktives Gespräch NL Oktober).

## Fazit

Zwischenmenschliche Kommunikation wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Zum einen betrifft das die Sprache und das Verhalten. Zum Anderen geht es um Beziehungen und Bedürfnisse.

Kommunikatives Handeln bzw. Verhalten werden außerdem durch Normen, Werte und soziale Rollen geprägt. Daraus haben sich Rahmenbedingungen für das Zusammenleben in sozialen Systemen entwickelt.

Diese Rahmenbedingungen finden sich auch im sozialen System Arbeitsplatz wieder. Die Kommunikationsprozesse sind hierarchisch und entsprechend den erworbenen Rollenbildern strukturiert.

All diese Faktoren des Mitteilungsaustauschs bilden den Nährboden für Kommunikationskonflikte. (mw)

Fortsetzung folgt ....

6 Uhde, O. V. (1996). Strukturinduzierte Kommunikationskonflikte in Organisationen / Olaf V. Uhde. Mit einem Geleitwort von Egbert Kahle. Dt. Univ.-Verl. Gabler, Wiesbaden. S. 38

7 Watzlawick, P., Beavin J. H. & Jackson D. D. (2007). Menschliche Kommunikation; Formen, Störungen, Paradoxien. Verlag Hans Huber, Bern. S. 69

8 Uhde, O. V. (1996). Strukturinduzierte Kommunikationskonflikte in Organisationen / Olaf V. Uhde. Mit einem Geleitwort von Egbert Kahle. Dt. Univ.-Verl. Gabler, Wiesbaden. S. 39

# Traineeprogramm

Einige Mitarbeiter/innen habe im Februar das Traineeprogramm der WU in St. Pölten besucht. Diese Traineeprogramme sind für neue Mitarbeiter/innen verpflichtend.

Schon bei einer der letzten Veranstaltungen haben wir Klagen über die Kasernierung der Mitarbeiter/innen gehört. So wurde z.B. in St. Pölten um 22 Uhr der Lift außer Betrieb genommen und die Eingangstüre versperrt.

Einigen Mitarbeiter/inne/n war diese Zwangskasernierung sehr unangenehm. Vor allem für Mitarbeiter/innen mit betreuungsbedürftigen Kindern stellte dieser Umstand ein großes Problem dar. (fh)

			7			5	1
2	4				9		
7			8			2	9
	8		3	7			
6							3
		5	4			6	
5	7		6				4
			9			8	2
8	9			3			

Fiendish sudoku from  
www.SudokuPuzz.com

# Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Sie haben Fragen an uns, möchten uns gerne kennenlernen oder vielleicht sogar bei uns mitmachen?

**We4U** trifft sich jeden **letzten Mittwoch** im Monat zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr im **Cafe Monarchie, Nußdorfer Straße 69, 1090 Wien**. Die genauen Termine erfahren Sie auch auf unserer Homepage <http://www.wu.ac.at/we4u/> in der Kategorie "Kontakt". Wir freuen uns auf Ihren Besuch.