

<b>Jour fix Betriebsrat Geschäftsführung</b>	
<b>DATUM</b>	<b>091022</b>
<b>ANWESEND</b>	für die Geschäftsführung Mag. Brinskele, Mag. Staffer
	für den Betriebsrat Mag. Magnus, DI Eybl, KO Zidek
<b>PROTOKOLLFÜHRUNG</b>	Koll. Zidek
<b>TAGESORDNUNG</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umgang mit Bombenalarm</li> <li>2. Information des Betriebsrates zu Begehungen</li> <li>3. Betriebliche Gesundheitsförderung</li> <li>4. Betriebsvereinbarungsentwürfe</li> <li>5. Erforderliche Klarstellungen zur Arbeitszeit</li> <li>6. Antworten Koll. Staffer auf offene Fragen des Betriebsrates</li> <li>7. Rechnungsabschluss 2008</li> <li>8. Büroräumlichkeiten DSA im AKH</li> </ol>

**ad 1)**

Der Betriebsrat fragt nach, ob, wann und in welcher Form die Geschäftsführung vom Bombenalarm informiert wurde und ob es zu diesem Thema mehr Informationen gibt. Im September kam ein anonymer Anruf an die Hausverwaltung mit einer Bombendrohung. Mag. Brinskele hat keine Informationen darüber erhalten, welchem Mieter die Drohung galt und findet die Reaktion der Hausverwaltung korrekt. Die Exekutive war vor Ort und hat schließlich mittags die Empfehlung abgegeben, das Haus räumen zu lassen. Der BR ist der Meinung, dass nicht die Frage, ob ein solcher Anruf ernst genommen werden kann oder nicht, sondern die Sicherheit der MitarbeiterInnen an erster Stelle bzw. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Mittelpunkt stehen müssen. Die Informationen an die einzelnen Abteilungen kamen zu unterschiedlichen Zeitpunkten, mit unterschiedlichem Inhalt und führten dementsprechend auch zu einer unterschiedlichen Vorgehensweise der jeweiligen Vorgesetzten. Es gab große Unsicherheiten bzgl. des richtigen Verhaltens. So wurden z.B. die MitarbeiterInnen im ISP aufgefordert, die Räumlichkeiten nach „fremden“ Dingen abzusuchen, wobei es sich aus Perspektive des Betriebsrates um eine gänzlich falsche Vorgehensweise handelt, da ja KollegInnen, die keinerlei Ausbildung im Aufspüren von und im Umgang mit Sprengmitteln haben, dabei nur sich selbst und andere gefährden können. Der Betriebsrat würde sich daher wünschen, dass für ähnliche Situation in der Zukunft eine einheitliche Vorgehensweise seitens der Geschäftsführung erarbeitet und in der SDW kommuniziert wird.

**ad 2)**

Zu der stattgefundenen Begehung im ASK wurde der Betriebsrat nicht eingeladen. Der Betriebsrat ersucht, künftig wieder über alle Begehungen entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen informiert zu werden. Laut Mag. Brinskele ging es bei dieser Begehung um die Kontrolle der Einhaltung der Hygiene, Ablaufdatum von Medikamenten etc. (MA 15 überprüft Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen lt. Krankenanstaltengesetz), hat also mit einer Betriebsstättengenehmigung oder anderen Begehungen zu welchen der Betriebsrat beizuziehen ist, nichts zu tun. Hier ging es um die NutzerInnen, nicht um die MitarbeiterInnen, somit wurde nicht verabsäumt, den Betriebsrat einzuladen und ist die Geschäftsführung anderer Rechtsmeinung als der Betriebsrat.

### **ad 3)**

Dem Betriebsrat wurde ein Angebot zur „Massage im Betrieb“ vorgelegt. Der Betriebsrat ersucht nun um Unterstützung eines solchen Angebotes der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Geschäftsführung an. Notwendig dafür wäre jedenfalls ein Raum mit Waschbecken.

Mag. Brinskele kann sich die Unterstützung in der Frage des Raumes vorstellen. Wenn ein Raum, der die Anforderungen erfüllt, gefunden wird, darf er nach Ende der Arbeitszeit dafür genutzt werden, nicht aber während der Arbeitszeit, also auch nicht in Mittagspausen usw. Der Betriebsrat möge dies direkt mit den jeweiligen AbteilungsleiterInnen abklären und dann die Geschäftsführung über geeignete Räumlichkeiten informieren. Nicht vorstellbar für die Geschäftsführung ist, dass die Massage während der Dienstzeit statt findet. Das Angebot darf ausschließlich in der Freizeit genutzt werden. Vorteile für die MitarbeiterInnen sieht Mag. Brinskele trotzdem, da die Anfahrtszeit wegfällt.

Der Betriebsrat wird diese Aktion mit € 50,-- pro Person und Jahr unterstützen und ersucht die Geschäftsführung darum, zu überlegen, ob nicht auch seitens des Betriebes eine finanzielle Unterstützung möglich wäre wie es in vielen anderen Betrieben bei solchen Maßnahmen üblich ist.

Mag. Brinskele verweist darauf, dass dies auf Grund der Finanzierung der SDW aus Steuergeldern schwierig sei.

### **ad 4)**

Der Betriebsrat arbeitet derzeit an einer Stellungnahme zum Entwurf der Geschäftsführung für eine Betriebsvereinbarung zur Supervision.

Bzgl. der derzeit laufenden Erhebung zu den SEG-Zeiten ersucht der Betriebsrat um Mitteilung, was nach deren Fertigstellung mit den entsprechenden Daten geplant ist. Laut Geschäftsführung dient diese Erhebung einzig dem Nachweis einer entsprechenden Belastung gegenüber dem Finanzamt, so dass alle Beschäftigten mit über 50% die pauschalierte SEG-Zulage bekommen sollen. Die Geschäftsführung geht davon aus, dass die in Frage kommenden MitarbeiterInnen mehr als 50% mit KlientInnen arbeiten, womit sich Einzelstundenabrechnungen erübrigen.

### **ad 5)**

Dem Betriebsrat ist es ein Anliegen, die Unsicherheiten der Belegschaft zu Themen wie der Möglichkeit der Gleitzeit, Kern- und Gruppenzeiten, Durchrechnungszeitraum, Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte etc. auszuräumen. Daher möchte der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen, welche dies alles genau regelt.

Die Geschäftsführung vertritt die Auffassung, dass die Betriebsvereinbarung des FSW zur Arbeitszeit für alle MitarbeiterInnen der SDW gilt und folglich bereits alle Beschäftigten entsprechend den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung Gleitzeit haben.

Der Betriebsrat weist darauf hin, dass manche KollegInnen von ihren Vorgesetzten genaue Zeitvorgaben bekommen, was der Gleitzeit widerspricht. Gleichzeitig können nach der Betriebsvereinbarung nur Vorgaben zu Gruppen- bzw. Kernzeiten gemacht werden, wenn diese zuvor zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung beraten worden sind. Nachdem seit Bestehen der SDW keine solchen Beratungen statt gefunden haben, muss also davon ausgegangen werden, dass alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit im Zeitraum von 7-22 Uhr an Arbeitstagen frei einteilen können, insbes. auch nachdem weder Dienstverträge noch Dienstzettel die Arbeitstage von Teilzeitbeschäftigten regeln. Auch die Abrechnung der seit Jahresbeginn 2008 neu eingeführten Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte könne so nicht korrekt erfolgen. Schließlich sei diese Betriebsvereinbarung vor der Novelle des Arbeitszeitgesetzes und dem Inkrafttreten des BAGS-Kollektivvertrages abgeschlossen worden und müsse dementsprechend an deren Neuerungen angepasst werden.

Der Betriebsrat bringt zum Ausdruck, dass es schade sei, dass nicht auf dem Gesprächsweg für den Betrieb passende Lösungen gefunden werden könnten.

**ad 6)**

Der Betriebsrat merkt an, dass es noch immer einige offene Fragen zur Arbeitszeitbilanz 2008 gibt – Mag. Staffer wird sich darum kümmern und die Antworten dem Betriebsrat zukommen lassen.

**ad 7)**

Auf Nachfrage des Betriebsrates sagt die Geschäftsführung zu, dass der Rechnungsabschluss 2008 ehebaldigst nachgereicht wird.

**ad 8)**

Der Betriebsrat fragt nach, ob nicht nach Begehung der Büros von DSA im AKH durch die AUVA (betreffend Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung) mit der Verwaltung des AKH hinsichtlich eines Büros gesprochen werden könnte, das den entsprechenden Vorgaben entspricht.

Die GF führt aus, dass diesbezügliche Gespräche laufend geführt werden.



Mag. Stefan Brinskele  
(für die Geschäftsführung)



Mag. Alexander Magnus  
(für den Betriebsrat)