



WILLKOMMEN
in der Belegschaft der
Sucht und Drogenkoordination Wien

Informationsmappe des Betriebsrats

Betriebsratsbüro

3., Modecenterstraße 14/ 1.OG

Telefon: +43 1 4000 87377

E-Mail: betriebsrat@sd-wien.at

www.belegschaftsvertretung.net

Inhalt

Euer Betriebsratsteam	3
Website und Infomail	4
Angebote und Verbilligungen.....	5
Zuschüsse des Betriebsrates für KollegInnen der SDW	5
Verbilligungen für KollegInnen der SDW	6
Verbilligungen für Gewerkschaftsmitglieder	7
Angebote in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung	7
Datenschutz im Betriebsrat.....	8
Betriebsrat und Belegschaftsdemokratie	10
Stufenbau der Rechtsordnung.....	11
Wissenswertes zum Thema Betriebsvereinbarung.....	12
Wissenswertes zum Thema Kollektivvertrag	13
Wissenswertes zum Thema Gewerkschaftsmitgliedschaft	14
Betriebsgruppe.....	16
Interessengemeinschaften	16
Nützliche und interessante Links	18

Euer Betriebsratsteam



Axel Magnus
Betriebsratsvorsitzender
Sozialwissenschaftler
Dokumentation
+43 1 4000 87377
axel.magnus@sd-wien.at



Gabriele Wagner-Wasserbauer
1. Betriebsratsvorsitzenden-Stellvertreterin
Leitungsassistentin
Institut für Suchtprävention
+43 1 4000 87322
gabriele.wagner-wasserbauer@sd-wien.at



Susanne Heinrich
Schriftführerin
Administration
Ambulatorium der SDW
+43 1 4000 87392
susanne.heinrich@sd-wien.at



Michael Auer
Kassaverwalter
Psychologin
Ambulatorium der SDW
+43 1 4000 87353
michael.auer@sd-wien.at



Thomas Kopalek
stv. Kassaverwalter und 2. stv. Betriebsratsvorsitzenden-
Stellvertreter
Administration
Ambulatorium der SDW
+43 1 4000 87399
thomas.kopalek@sd-wien.at

Wir sind für Dich da:

bei rechtlichen Fragen wie z.B.

- Arbeitszeit
- Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerIn
- Karenz
- Gehalt

bei Problemen am Arbeitsplatz wie z.B.

- psychische Belastung
- Mobbing
- Konflikte mit KollegInnen oder Vorgesetzten

Deine Anliegen werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Mit wem von uns du sprechen möchtest, entscheidest du selbst. Und wenn du das möchtest, kannst du auch den Ort festlegen – bei dir im Büro, im Betriebsratsbüro oder auch außer Haus.

Außerdem kannst Du Dich mit uns und anderen KollegInnen aus der Belegschaft bei unserem „**Open House**“ vernetzen, Informationen austauschen, aber auch zwanglos plaudern: **Jeden 4. Dienstag im Monat von 12 bis 13 Uhr in einem der kleinen Sozialräume der SDW** (Block B, erster Stock). Für das leibliche Wohl ist gesorgt!

Website und Infomail

Auf der website <http://www.belegschaftsvertretung.net/> finden sich laufend aktuelle Informationen zu sozialpolitischen und gewerkschaftlichen Themen, aber auch Möglichkeiten zur politischen Selbstbeteiligung.

Im Rahmen der **website** gibt es eine spezielle Unterseite, die sich nur mit den Themen von Betriebsrat und Belegschaft der SDW beschäftigt. Diese findet sich auf der Startseite rechts unter dem button „Betriebsrat SDW“. Hier sind u.a. alle **Betriebsvereinbarungen**, die jeweils gültige Version des SWÖ-Kollektivvertrages (Sozialwirtschaft Österreich, ehemals BAGS) und relevante Informationen des Betriebsrates (z.B. die Kassaordnung, welche regelt, unter welchen Bedingungen alle KollegInnen finanzielle Unterstützung für was bekommen).

Alle Protokolle von Betriebsversammlungen und der jours fix zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sowie ein Archiv aller Infomails finden sich auf dem allgemeinen Laufwerk (fileservice) unter [\allgemein\02 Betriebsrat](#).

Schließlich hat sich der Betriebsrat noch dazu entschieden, aktuelle Informationen in kurzer und schneller Form durch unser **Infomail** per E-Mail zu verbreiten. Dieses wird anlassbezogen an alle dienstlichen Adressen der KollegInnen verschickt; zahlreiche KollegInnen nutzen aber auch die Möglichkeit, durch dieses Infomail auf dem Laufenden zu bleiben, während sie sich z.B. in Karenz befinden, indem sie dem Betriebsrat dazu ihre private E-Mail-Adresse zur Verfügung stellen. Selbstverständlich leiten wir unser Infomail nämlich auch gerne an diese weiter.

Anlassbezogen bedeutet auch unregelmäßig – manchmal kommt das Infomail öfter innerhalb weniger Tage, und wenn nichts Relevantes passiert, kann es auch sein, dass einige wenige Monate lang gar keines kommt.

Kommunikation funktioniert aber nur, wenn sie keine Einbahnstraße ist. Daher steht der Betriebsrat jederzeit für eure Anliegen zur Verfügung, telefonisch, per E-Mail und selbstverständlich auch persönlich.

Angebote und Verbilligungen

Der Betriebsrat ist laufend bemüht, verbilligte Angebote für alle KollegInnen der SDW auszuhandeln. Untenstehend findet ihr die aktuellen Verbilligungen – Aktualisierungen oder neue Angebote finden sich laufend unter www.belegschaftsvertretung.net -> Service.

Zu einigen Verbilligungen habt ihr mit der Verbilligungskarte des Betriebsrates oder eurem Dienstaussweis Zugang. Die Verbilligungskarte liegt dieser Begrüßungsmappe bei bzw. kann von KollegInnen, die schon länger in der SDW tätig sind, jederzeit vom Betriebsrat bezogen werden.

Bei den Verbilligungen für Gewerkschaftsmitglieder ist die Mitgliedskarte der GPA-djp vor Ort oder aber in der Kartenstelle des ÖGB bei Abholung der Eintrittskarten vorzulegen. Ein guter Grund mehr, Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Einige Leistungen (Heilbehandlung, Zahnersatz, Brille, ...) werden finanziell direkt vom Betriebsrat unterstützt. Was genau unterstützt wird, und mit welchen Beträgen, findet sich in der jeweils aktuellen Kassaordnung. Diese findet ihr unter: http://www.belegschaftsvertretung.net/betriebsratsdwbetriebsrat_001.html

Zuschüsse des Betriebsrates für KollegInnen der SDW

- Für Betriebsausflüge und/oder Abteilungsfeiern stehen den MitarbeiterInnen jährlich € 30,-- als Unterstützung zu. In diesem Fall ist eine abteilungsweise Abrechnung inklusive Rechnung und Liste der TeilnehmerInnen erforderlich. Die Überweisung bzw. Auszahlung erfolgt gesammelt.
- Zuschuss von max. € 80,-- pro Jahr und Person für Heilbehandlungen (z.B. Massagen, Psychotherapie, Physiotherapie, ...) oder Supervision, die von anderer Seite nicht vollständig bezahlt werden.
- Zuschuss zu Sehhilfen: Für Brillen bzw. Kontaktlinsen einmal jährlich pro Person ein Zuschuss von € 50,--. AlleinerzieherInnen steht dieser Zuschuss auch für ihre Kinder zu.
- Zuschuss für Zahnbehandlung: € 50,-- pro Jahr und Person. AlleinerzieherInnen steht dieser Zuschuss auch für ihre Kinder zu.
- Zuschuss für Maßnahmen der Gesundheitsförderung, unabhängig davon, ob diese innerbetrieblich oder privat organisiert werden: € 100,-- pro Person und Jahr.
- Alleinerzieher*innen bis zu einem Bruttoeinkommen von € 3.000,-- bekommen einmal jährlich bis zum Abschluss der Ausbildung ihrer Kinder pro Kind einen Zuschuss in der Höhe von € 300,--. Alleinerzieher*innen mit einem Bruttoeinkommen von € 3.000,01 bis € 3.750,-- bekommen einmal jährlich bis zum Abschluss der Ausbildung ihrer Kinder pro Kind einen Zuschuss in der Höhe von € 200,--.
- Bei Geburt eines Kindes steht einmalig eine Geburtengabe in Höhe von € 100,-- zu.

Anträge auf die den Beschäftigten individuell zustehenden Zuschüsse sind (mit Ausnahme der Betriebsausflüge bzw. Abteilungsfeiern) formlos schriftlich unter Beibringung einer Rechnungskopie sowie der Kontodaten für die Überweisung an den/die KassierIn zu richten. Anträge für das jeweilige Kalenderjahr können bis spätestens Ende Februar des Folgejahres eingebracht werden.

Schließlich bietet der Betriebsrat in der warmen Jahreszeit einmal wöchentlich die **Betriebssportgruppe** an. In dieser wird ums Eck von der Modecenterstraße Beachvolleyball gespielt. InteressentInnen können sich jederzeit beim Betriebsrat melden.

Verbilligungen für KollegInnen der SDW

- Verbilligte Einkaufsgutscheine (zu beziehen über Koll. Auer oder Magnus):
 - H&M: Karten im Wert von € 20,-- kosten für euch € 18,--
 - Rewe (gültig bei Billa, Bipa, Merkur und Penny): Karten im Wert von € 100,-- kosten für euch € 95,--
 - Hofer: Karten im Wert von € 100,-- kosten für euch € 95,50.
 - Thalia: Gutscheine im Wert von € 10,-- kosten für euch € 8,80
 - Spar (gültig auch bei Hervis): Karten im Wert von € 100,-- kosten für euch € 95,--
 - Bellaflora: Karten im Wert von € 20,-- kosten für euch € 18,--.
- Bücher: Wir bekommen über die ÖGB-Fachbuchhandlung 5% auf alle lieferbaren Bücher und erledigen auch die Bestellung für euch. Mail mit Autor*in und Buchtitel bis 15. des jeweiligen Monats an den Betriebsrat schicken und die Bücher sind gegen Barzahlung ab Beginn des Folgemonats im Betriebsratsbüro abholbar.
- Metro: Der Betriebsrat verfügt über Metro-Karten und kann allen Kolleg*innen Einkaufsvollmachten für einen begrenzten Zeitraum ausstellen.
- Wäscherei: Bei allen Filialen der Textilreinigung Wien bekommt ihr unter Vorlage des Dienstausweises 10%. Diese sind:
 - 1010 Wien, Wipplingerstraße 16
 - 1030 Wien, Schwarzenbergplatz 5
 - 1030 Wien, Landstraßer Hauptstraße 41
 - 1160 Wien, Thaliastraße 39
- BAWAG-PSK: Hier gibt es laufend verbilligte Angebote für alle KollegInnen; diese können sich jederzeit ändern. Es gibt aber immer den verbilligten sog. Betriebsratskredit. Informationen dazu und zu allen anderen Angeboten (Konto, Sparen, ...) gibt es bei allen BetriebsrätInnen bzw. unserem zuständigen Sachbearbeiter.
- Vorsorge: Die Vorsorge ist eine spezielle Versicherung für Gemeindebedienstete, deren Angebote allen unseren KollegInnen zur Verfügung stehen. Es handelt sich dabei um die Versicherungen der Wiener Städtischen zu verbilligten Konditionen. Gewerkschaftsmitglieder bekommen dann nochmals zusätzlich eine Verbilligung. Informationen über die jeweils gültigen Angebote gibt es bei unserem Berater Robert Schwenk (Tel.: 050350-22326, E-Mail: r.schwenk@staedtische.co.at)
- Thermenhotel Puchas Plus: 20-100€ pro Doppelzimmer sparen; bei der telefonischen Reservierung einfach das Kennwort „Mitarbeiter-Super-Bonus“ und den Firmennamen nennen.

- Apotheke beim Gasometer: 10% auf alles (außer Rezeptgebühren) – Vorlage des Dienstausweises oder der Verbilligungskarte des Betriebsrates. Bezahlung in bar.
- Fitinn im Gasometer: Bei Abschluss eines Jahresabonnements sind zusätzlich zwei gratis Monate enthalten (die ersten beiden). Um das Angebote nutzen zu können, ist die vom Betriebsrat verteilte folierte SDW-Marke in der jeweiligen Fitinn-Filiale vorzuweisen.

Alternativ dazu können Mitglieder der GPA-djp auch bei INJOY – International Sports- & Wellnessclubs, oder bei Club Danube Freizeitanlagen Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Die aktuellen Angebote und Sonderpreise sind auf der GPA-djp Homepage http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_4.3.1/mitgliedschaft/card-angebote/sport zu finden.

Alle jeweils gültigen Angebote finden sich auf unserer Betriebsratswebsite unter <http://www.belegschaftsvertretung.net/service.html> bzw. können bei einem Betriebsrat / einer Betriebsrätin erfragt werden.

Verbilligungen für Gewerkschaftsmitglieder

- Verbilligungen der **GPA-djp** (werden laufend aktualisiert): http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_4.3/mitgliedschaft/card-angebote
- Verbilligungen des ÖGB (werden laufend aktualisiert – immer die aktuelle Ausgabe des ÖGB-Magazins Cult & Card öffnen): http://kartenstelle.oegb.at/cult_card/

Angebote in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

Alle KollegInnen, die direkt mit KlientInnen arbeiten, können auf Kosten der SDW eine Meldeauskunftssperre einrichten lassen. Diese gilt in Wien (Achtung: Andere Regelungen für jene, die in Niederösterreich gemeldet sind!) für jeweils zwei Jahre.

Falls ihr das wollt, bitte einfach eine Mail an den Betriebsrat und wir kümmern uns gemeinsam mit der Personaladministration um den Rest. Sobald ihr die Bestätigung bekommen habt, dass die Meldeauskunftssperre errichtet ist, notiert euch bitte den Termin und gebt uns kurz vor Ablauf Bescheid, damit wir uns dann um die Verlängerung kümmern können.

Datenschutz im Betriebsrat

Information der Beschäftigten der Sucht- und Drogenkoordination Wien (SDW) über die vom Betriebsrat beschlossenen Maßnahmen zur Umsetzung der EU Datenschutzgrundverordnung (DSG-VO) einschließlich nationaler Rechtsvorschriften, die damit in Zusammenhang stehen

1. Verantwortlich für den Datenschutz im Betriebsrat ist der/die Betriebsratsvorsitzende, im Abwesenheitsfall seine/ihre StellvertreterInnen. Mit einstimmigem Beschluss des Betriebsrates vom 05.12.2017 wurde die diesbzgl. Verantwortung an Koll. Magnus übertragen.
2. Mit Beschluss des Betriebsrates vom 24.04.2018 wurden Bestimmungen für ein Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem festgelegt. Diese gelten für den
 - a. Betriebsrat
 - b. Betriebsratsfonds
3. In diesem Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem sind organisatorische, personelle und technische (insbes. auch Maßnahmen zur Datensicherheit in der IT) Sicherheitsmaßnahmen, welche für alle Verarbeitungstätigkeiten im Betriebsrat und im Betriebsratsfonds sowohl elektronisch als auch auf Papier gelten, enthalten. Insbesondere werden darin Vorgaben für die Zugriffsberechtigung gemacht.
4. Bezüglich der Weitergabe von Daten und der Verschwiegenheitspflicht der Betriebsratsmitglieder wird neben den hier genannten rechtlichen Bestimmungen auf das Arbeitsverfassungsgesetz verwiesen.
5. Insoweit sich ein Betriebsrats(ersatz)mitglied nicht an diese Bestimmungen hält, ist er/sie anstatt des sonst verantwortlichen Betriebsrats bzw. des Betriebsratsfonds als Körperschaft selbständiger Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO.
6. Im Betriebsrat gibt es eine jeweils eigene Auflistung der Daten, welche in der jeweiligen Datenanwendung verarbeitet werden. In diesen Verzeichnissen der Verarbeitungstätigkeiten sind auch die Art und Weise der Verarbeitung (elektronisch, Papier), der allfällige Verantwortliche für das jeweilige elektronische System, der Zweck, die Betroffenen (aktive bzw. ehemalige Beschäftigte), die EmpfängerInnenkreise (z.B. Geschäftsführung, Personaladministration, welche Mitglieder des Betriebsrates, ...) und allfällige Löschfristen dargestellt. Ebenfalls vermerkt sind die Quellen der Daten (Arbeitgeber, ArbeitnehmerIn) und die Rechtsgrundlage der jeweiligen Verarbeitung). Sensible Daten sind darin besonders ausgewiesen.
7. Die verarbeiteten Daten werden laufend aktuell gehalten.
8. Die getroffenen Maßnahmen werden mindestens einmal jährlich evaluiert.
9. Die Beschäftigten der SDW können nach vorheriger Terminvereinbarung innerhalb einer Woche in die hier genannten Dokumente Einsicht nehmen.
10. Die Beschäftigten haben das Recht darauf, vom Betriebsrat darüber Auskunft zu erhalten, welche Daten von ihnen verarbeitet werden. Ein solches Begehren ist innerhalb einer Woche nach vorheriger Terminvereinbarung zu erfüllen.
11. Die Beschäftigten haben ein Recht auf Berichtigung und Löschung (hier nur, wenn dem keine gesetzlichen Verpflichtungen entgegenstehen, die nur durch diese Daten erfüllt werden können) ihrer Daten. Auch ein solches Begehren ist innerhalb einer Woche umzusetzen.

Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach Artikel 5 DSGVO

- rechtmäßige Verarbeitung: Die Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf einer Rechtsgrundlage. Dazu zählen u.a. die (Pflicht)Befugnis des Betriebsrates nach Arbeitsverfassungsgesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung, die Einwilligung des/der Betroffenen, Vertrag oder überwiegendes Interesse.
- Verarbeitung nach Treu und Glauben: Die geplante Datenverarbeitung muss (gegenüber den Betroffenen) fair und ausgewogen sein.
- Transparenz gegenüber Betroffenen: Alle Personen, deren Daten verarbeitet werden, sind darüber zu informieren.¹
- Zweckbindung: Die Zwecke der Datenverarbeitung sind möglichst präzise zu definieren.
- Datenminimierung: Es dürfen nur Daten verarbeitet werden, die zur Zweckerreichung notwendig sind.
- Richtigkeit: Die gespeicherten Daten müssen richtig sein und im Falle einer Änderung auf den richtigen Stand gebracht werden.
- Speicherbegrenzung: Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie dies zur Erreichung der Zwecke notwendig erscheint. Danach sind die Daten physisch zu löschen.
- Integrität und Vertraulichkeit: Es sind angemessene (technische, organisatorische und personelle) Maßnahmen zur Datensicherheit zu treffen.

¹ In der SDW erfolgt das durch Infomail an alle Beschäftigten, sowie für danach neu eingestellte Beschäftigte in der Begrüßungsmappe für neue KollegInnen. Zur dauerhaften Nachvollziehbarkeit wird diese Information auf der Website des Betriebsrates unter Betriebsrat SDW -> Betriebsrat -> Betriebsrat zur Verfügung gestellt.

Betriebsrat und Belegschaftsdemokratie

Die regelmäßige Kommunikation von Betriebsrat und Belegschaft ist die Voraussetzung dafür, dass möglichst viele KollegInnen nicht nur über die Stimmung und die Meinungen in der Belegschaft informiert sind, sondern auch an einem Strang ziehen.

Das wichtigste Element dafür sind regelmäßige Betriebsversammlungen, da diese Form der gemeinsamen Diskussion und Entscheidungsfindung aller KollegInnen durch nichts anderes ersetzt werden kann. Auf einer Betriebsversammlung sollten nicht nur die wesentlichen aktuellen und strategischen Fragen diskutiert werden, sondern auch eine gemeinsame Meinungsbildung der Belegschaft stattfinden.

Betriebsversammlungen müssen also so oft wie erforderlich stattfinden. Gesetzlich vorgeschrieben sind zwei Betriebsversammlungen pro Jahr. Weniger dürfen es also nicht sein. Und grundsätzlich ist die Teilnahme an Betriebsversammlungen Arbeitszeit. Nur so können nämlich möglichst viele KollegInnen an Betriebsversammlungen teilnehmen, ohne von ihren Vorgesetzten mit „wichtigen Aufgaben“ davon abgehalten oder unter Druck gesetzt zu werden. Und auch schon die Anzahl der TeilnehmerInnen an Betriebsversammlungen ist ein Signal für die Stärke oder Schwäche einer Belegschaft.

In letzter Konsequenz müssen nämlich alle wichtigen Entscheidungen von der Belegschaft getroffen – also auch abgestimmt – werden. Der Betriebsrat ist zwar mit ganz wenigen Ausnahmen rechtlich nicht verpflichtet, sich an diese Beschlüsse zu halten, wird dies aber aus politischen und demokratischen Gründen immer tun; somit ist der Betriebsrat nicht mehr, aber auch nicht weniger als das Exekutivorgan der Belegschaft. Der Betriebsrat als Kollegialorgan alleine ist zu schwach und hat einer Geschäftsführung nicht viel entgegenzusetzen. Nur wenn die Belegschaft sich selbst aktiv an der Interessendurchsetzung beteiligt, kann diese erfolgreich sein. Die Betriebsratskörperschaft wird zum ausführenden Organ der Belegschaft, welche selbst entscheidet – die Vertretung der Interessen aller KollegInnen wird immer mehr und mehr zur gemeinsamen Aufgabe der gesamten Belegschaft.

Entscheidungen, die von einer Betriebsversammlung gemeinsam getroffen wurden, sollten also auch von allen KollegInnen gemeinsam und mit all ihrer Kraft umgesetzt werden – unabhängig davon, ob sie bei einer Abstimmung der Mehrheit oder der Minderheit angehörten. Sonst besteht die Möglichkeit einer Spaltung der Belegschaft. Und eine gespaltene Belegschaft hat schon verloren.

Aus den vorherigen Ausführungen wird klar, dass ein demokratischer Betriebsrat niemals FÜR, sondern immer MIT der Belegschaft zu agieren versucht. Mit Fug und Recht haben viele KollegInnen die StellvertreterInnenpolitik satt, die ihnen vorgaukelt, in ihrem Interesse zu handeln und dieses dabei oftmals mit Füßen tritt. Daher ist es notwendig, dass der Betriebsrat gemeinsam mit der Belegschaft handelt, nicht aber versucht, alles für die KollegInnen zu 'richten'. Ganz bewusst sagen wir, dass der beste Betriebsrat der Welt ohne Unterstützung, ohne Rückhalt, alleine gar nichts erreichen kann!

Stufenbau der Rechtsordnung

Im österreichischen Recht sprechen wir vom Stufenbau der Rechtsordnung. Das heißt, dass als Basis das Gesetz gilt. Bestimmungen in Kollektivverträgen dürfen nur besser als das Gesetz sein, Betriebsvereinbarungen wiederum besser als der Kollektivvertrag und der Arbeitsvertrag besser als die Betriebsvereinbarung. Sollte beispielsweise ein Arbeitsvertrag eine Verschlechterung gegenüber der geltenden Betriebsvereinbarung beinhalten, ist diese Passage im Arbeitsvertrag ungültig. Es gilt die Betriebsvereinbarung.



Üblicherweise ist der Arbeitsvertrag in Österreich auch kein echter Vertrag. Dieser besteht vielmehr aus der Kombination von gültigen Gesetzen, Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen einerseits, sowie andererseits dem Dienstzettel (in welchem u.a. die Einstufung, die Arbeitszeit, die Arbeitstage, Urlaubsansprüche, Verwendung, Dienort usw.) geregelt sind und der sog. betrieblichen Übung, also dem, was im Betrieb üblicherweise gelebt wird, ohne dass es dafür eine schriftliche Grundlage gibt. Ein Dienstzettel kann durch einen Arbeitsvertrag ersetzt werden, wenn dieser alle erforderlichen Punkte enthält. S. dazu § 2 AVRAG unter <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>

Wissenswertes zum Thema Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem/der BetriebsinhaberIn und dem **Betriebsrat** (d.h. ohne Betriebsrat können keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden) und stellt somit ein wichtiges Instrument in der betrieblichen Mitbestimmung dar. Einzelvereinbarungen sind nur dann wirksam, wenn diese für die ArbeitnehmerInnen besser sind als eine zum gleichen Thema bestehende Betriebsvereinbarung.

Es gibt verschiedene Arten von Betriebsvereinbarungen – von der Arbeitszeitregelung bis zu den Essensmarken. Wichtigstes Unterscheidungsmerkmal ist der Grad der Mitbestimmung:

- zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen: Bestimmte Maßnahmen (hierzu zählen u.a. Maßnahmen zur betrieblichen Disziplinarordnung, Personalfragebögen, Kontrollmaßnahmen) können in einem Betrieb ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeführt werden. D.h. weiters, dass Einzelvereinbarungen dazu mit den jeweiligen ArbeitnehmerInnen nicht abgeschlossen werden dürfen.
- ersetzbare Betriebsvereinbarungen: Hierbei handelt es sich um Maßnahmen (z.B. personenbezogene Daten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, Personalbeurteilungssysteme), welche bei einer Einführung im Betrieb die Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Entsprechende Einzelvereinbarungen sind rechtswidrig. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrates kann durch Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt werden.
- erzwingbare Betriebsvereinbarungen: Hier sind Maßnahmen (z.B. Arbeitszeitregelungen, Auszahlung der Bezüge) betroffen, welche auch durch Weisungen oder Einzelvereinbarungen regelbar sind. Allerdings ist auch eine generelle Regelung durch eine Betriebsvereinbarung möglich. Ein Zustandekommen ist durch die Schlichtungsstelle erzwingbar (sowohl für BetriebsinhaberIn als auch Betriebsrat).
- freiwillige Betriebsvereinbarungen: Im Unterschied zu den oben genannten Betriebsvereinbarungen können freiwillige Betriebsvereinbarungen nur durch eine Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat zu Stande kommen. Erfolgt eine solche nicht, ist eine generelle Regelung dieser Angelegenheit im Betrieb nicht möglich.
- Betriebsvereinbarungen auf Grundlage anderer Gesetze:
 - o Neben dem Arbeitsverfassungsgesetz finden sich auch in anderen Gesetzen (z.B. Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsgesetz) Grundlagen für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Es handelt sich dabei in der Regel um die Kompetenz zum Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen.
 - o Betriebsvereinbarungen auf kollektivvertraglicher Grundlage: In der Praxis werden häufig arbeitszeitliche Befugnisse von der kollektivvertraglichen auf die betriebliche Ebene verlagert. In der SDW gibt es z.B. die Betriebsvereinbarungen zur SEG-Zulage und zur Supervision auf dieser Grundlage.

Die in der SDW gültigen Betriebsvereinbarungen findest Du unter:

<http://www.belegschaftsvertretung.net/betriebsratsdwbetriebsvereinbarung.html>

Wissenswertes zum Thema Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen (der Gewerkschaft) und der ArbeitgeberInnen abgeschlossen wird.

Diese Vereinbarung hat besondere Wirkungen auf die Arbeitsverhältnisse innerhalb des Geltungsbereiches. Grundsätzlich gilt, dass der Kollektivvertrag nicht gegen bestehende Gesetze (Verfassungs-, Bundes-, Landesgesetze) sowie dazu erlassene Verordnungen verstoßen darf.

Neben den Gesetzen sind Kollektivverträge das wesentliche Regelungsinstrument für unsere Arbeitsbedingungen. Diese regeln u.a., wie viel Geld wir verdienen, wie viel Urlaub wir haben, ob es Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt, wie hoch die jährlichen Gehaltserhöhungen sind und vieles mehr. Wer also bessere Arbeitsbedingungen will, der/die sollte sich einen Ruck geben und mit der Gewerkschaft gemeinsam an einem Strang ziehen. Nur gemeinsam sind wir stark!

Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge müssen den Kollektivvertrag beachten und dürfen grundsätzlich keine schlechteren Regelungen treffen.

Grob gesagt, sind im Kollektivvertrag alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis geregelt, wie

- Arbeitszeitregelungen (bzw. Arbeitszeitmodelle)
- Einstufung (Mindestgehälter bzw. Mindestlöhne)

Der für uns gültige ist der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ); diese ist die freiwillige Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen in unserer Branche. Die jeweils gültige Version des SWÖ-Kollektivvertrages (ehemals BAGS) inklusive Gehaltstabellen findest Du auf unserer Betriebsrats-website unter <http://www.belegschaftsvertretung.net/bags.pdf>.

Wissenswertes zum Thema Gewerkschaftsmitgliedschaft

Solidarität kostet etwas – Egoismus noch viel mehr!

Die „Gewerkschaft“ ist unsere kollektive und freiwillige Interessenvertretung. Im Rahmen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist für uns in der SDW die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) zuständig, da wir Angestellte im Sozialbereich sind.

Ohne Gewerkschaft gäbe es heute viele Rechte nicht – u.a. auch keinen Betriebsrat, kein Urlaubsgeld, kein Weihnachtsgeld, keine bezahlten Urlaub, keine Sozialversicherung. Gewerkschaft und Betriebsrat sind eine Einheit. Gewerkschaften sind aber nur stark, wenn sie auch viele Mitglieder haben. Das zeigt sich z.B. daran, dass jene Branchen mit hohen Mitgliederzahlen (z.B. Metall, Erdöl, Druckereien) viel bessere Kollektivverträge haben, als z.B. wir im Sozialbereich (mit nur ca. 14% Gewerkschaftsmitgliedern unter allen Beschäftigten). Der Durchschnitt der Kollektivvertragslöhne liegt 19% über unserem. Dafür ist jedeR von uns selbst verantwortlich!

Es geht um Dein Geld!

Da der Kollektivvertrag eine Vereinbarung ist, müssen Verhandlungen geführt werden, um mit dem/der VerhandlungspartnerIn eine Einigung zu bestimmten Fragen zu erreichen. Diese Verhandlungen führt für uns alle die GPA-djp. Finanziert werden sie von deren Mitgliedern.

Und das kostet wenig. 1% vom Bruttoeinkommen bzw. maximal € 35,30 (2022) pro Monat, wovon noch dazu ein Teil von der Steuer abgesetzt werden kann (erfolgt automatisch bei Gehaltsabzug bzw. sonst selbst im Rahmen des Jahresausgleiches). Das sind maximal € 423,60 im Jahr. JedeR von uns hat mehr Urlaubsgeld – ohne Kollektivvertrag, also ohne Gewerkschaft, hätten wir dieses nicht. Also gib dir einen Ruck und werde jetzt Mitglied! Du tust damit dir selbst und allen Beschäftigten im Sozialbereich etwas Gutes!

Gehalt/Lohn (brutto)	Mitgliedsbeitrag 1 %	Lohnsteuer* Nichtmitglied	Lohnsteuer* Mitglied	Lohnsteuer* Ersparnis	tatsächlicher Mitgliedsbeitrag
EUR 1.500,00	15,00	34,77	31,77	3,00	12,00
EUR 2.000,00	20,00	132,89	125,89	7,00	13,00
EUR 2.500,00	25,00	269,18	260,43	8,75	16,25
EUR 3.000,00	30,00	412,47	401,97	10,50	19,50
EUR 3.530,00	35,30	587,10	572,40	14,70	20,60

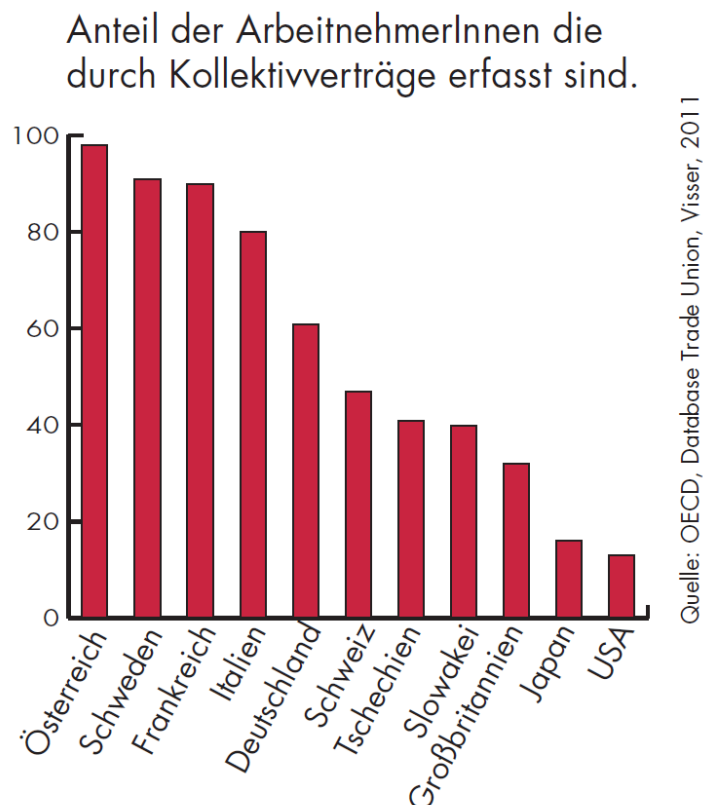
Wird der Mitgliedsbeitrag direkt vom Gehalt/Lohn einbehalten, so wird die Steuerminderung bereits bei der Gehalts-/Lohnverrechnung berücksichtigt.

* Diese Tabelle wurde errechnet auf Basis Lohnsteuer 2021

In zehn Jahren würde einE KollegIn von uns, die heute € 2.000,-- verdient bei einer Nulllohnrunde (keine Lohnerhöhung in einem Jahr!) € 6.132,-- verlieren – also weit mehr als das fünfzehnfache eines jährlichen Gewerkschaftsbeitrages(!); wenn ihr das für euch selbst nachrechnen wollt, könnt ihr eine Excel-Tabelle dafür unter https://www.belegschaftsvertretung.net/service_nulllohnrunderechner.xls downloaden. Wenn es aber im gleichen Zeitraum mehr als eine Nulllohnrunde geben sollte, dann wäre es noch viel schlimmer für euch. Könnt ihr euch das wirklich leisten?

Jedes einzelne Mitglied stärkt unsere Verhandlungsposition bei den nächstjährigen Kollektivvertragsverhandlungen und schlägt sich damit schnell in eurer Börse nieder. In den letzten Jahren konnten wir das alle deutlich sehen. Nur weil wir als Gewerkschaft auf der Straße waren, konnten wir überhaupt einen vertretbaren Kollektivvertragsabschluss erzielen.

Kollektivvertragsabschlüsse gelten in Österreich auch für Nicht-Gewerkschafts-Mitglieder. Das ist nicht in allen Ländern selbstverständlich.



Außerdem sind die Sozialleistungen in jenen Ländern, wo viele Beschäftigte bei der Gewerkschaft sind, besser – z.B. gibt es wenn das Lebenseinkommen im Durchschnitt monatlich rund 1.200,-- Euro beträgt, in Dänemark (75% Gewerkschaftsmitglieder) ca. 1.280,-- Euro Pension, während diese in Österreich (32% Gewerkschaftsmitglieder) nur etwa 960,-- Euro beträgt; in den USA (12,5% Gewerkschaftsmitglieder) sind es nur rund 600,-- Euro. (Studie der Weltbank aus dem Jahr 2005)

... und um noch viel mehr

Natürlich haben wir als Gewerkschaftsmitglieder auch eine Reihe individueller Ansprüche. Dazu zählen u.a.:

- Rechtsschutz wie eine Versicherung – mehr dazu findet ihr unter http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_4.5/mitgliedschaft/rechtsschutz
- Verbilligungen durch die GPA-djp-Card – die aktuellen Angebote findet ihr hier: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_4.3/mitgliedschaft/card-angebote
- Berufsrechtsschutz-Versicherung, Berufshaftpflicht-Versicherung, bis zu € 350,-- jährlich für anwaltliche oder psychologische Beratung bei Mobbing, unfallbedingtes Spitaltagegeld, Invaliditätsversicherung bei Freizeitunfall, gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung usw. – weitere Informationen dazu unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_999_Suche.a/1342540563607/suche/weitere-leistungen-fuer-gpa-djp-mitglieder
- Streikgeld im Falle eines Arbeitskampfes
- und vieles mehr

Ohne Gewerkschaft kein starker Betriebsrat!

Gleichzeitig ist die GPA-djp die erste Anlaufstelle für den Betriebsrat in allen Fragen, wo wir sonst nicht weiter wüssten. Für alle BetriebsrätInnen, die bei der Gewerkschaft sind, sind alle angebotenen Fortbildungen kostenlos. Und ohne diese wüssten wir vieles nicht, was wir wissen. Ohne Gewerkschaft könnten wir euch lange nicht so gut unterstützen und beraten!

All das kostet natürlich Geld. Wie gut die Unterstützung der Gewerkschaft für uns als Betriebsrat ist, und wie viel wir davon bekommen, hängt also von euch ab! Denn nur starke Gewerkschaften, also solche mit vielen Mitgliedern, können uns BetriebsrätInnen so unterstützen, wie es für uns und euch erforderlich ist.

Betriebsgruppe

Diese ist das Bindeglied zwischen Gewerkschaft und Belegschaft. Die (gewerkschaftliche) Betriebsgruppe ist die Basisorganisation der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb und offen für alle Interessierten. Hier wird besprochen, welche Anliegen wir an die Gewerkschaft haben und wie wir diese in die Gewerkschaften hineinragen können, aber auch, wie wir die Gewerkschaft im Betrieb unterstützen können.

Wir beschäftigen uns hier also nicht nur mit betriebsinternen Fragen, sondern auch mit Themen, welche unsere Arbeitsbedingungen im Sozial- und Gesundheitsbereich und als Lohnabhängige allgemein betreffen. Die Demokratisierung der Gewerkschaftsbewegung und internationale Solidarität sind uns ein großes Anliegen.

Die Betriebsgruppe der SDW trifft sich immer am zweiten Donnerstag im Monat um 16 Uhr 30. Interessierte KollegInnen können sich jederzeit bei Koll. Axel Magnus unter axel.magnus@sd-wien.at melden, welcher immer ca. eine Woche vor der nächsten Sitzung die Themen und den Treffpunkt derselben ausschickt.

Interessengemeinschaften

Ein wesentliches Element der GPA-djp sind die sog. Interessengemeinschaften. Darin schließen sich KollegInnen mit ähnlichen beruflichen Interessen, wie z.B. MigrantInnen oder auch AußendienstmitarbeiterInnen, branchenübergreifend zusammen. Auch für uns im Sozialbereich gibt es eine solche Interessengemeinschaft – die IG Social.

Die Gremien der IGs werden von allen Gewerkschaftsmitgliedern, die darin eingeschrieben sind, gewählt. So ist z.B. unser Betriebsratsvorsitzender auf Grund einer solchen Basiswahl, die alle zwei Jahr erfolgt, dzt. Vorsitzender des Wiener Regionalausschusses und des Bundesausschusses der IG Social.

Bei den IGs können alle KollegInnen, unabhängig von einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft, aktiv werden. Das kostet nichts und ist eine gute Möglichkeit und Gelegenheit, die Gewerkschaft besser kennen zu lernen. Wir möchten daher allen KollegInnen (Mitglieder und noch nicht Mitglieder der GPA-djp) nahelegen, sich in der IG Social einzutragen – die Möglichkeit dazu gibt es unter http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.10.3.7/berufsleben/interessengemeinschaften/work-social/sei-dabei. Mit einer Eintragung in der IG stärkt ihr die Interessen des Sozialbereichs und dessen Gewicht in der GPA-djp – davon hängt nämlich auch die Anzahl der Delegierten aus dem Sozialbereich auf Gewerkschaftskonferenzen unserer GPA-djp ab.

Weitere Informationen zur Social findet ihr unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.10.3

Informationen wie wir die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb und in der Branche erhöhen findet ihr unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.10.3.9/berufsleben/interessengemeinschaften/work-social/die-ganze-palette-vom-gespraech-bis-zum-streik

Nur gemeinsam sind wir stark!

Natürlich helfen wir auch gerne beim Ausfüllen.

Nützliche und interessante Links

- GPA-djp: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0/home
- ÖGB: http://www.oegb.at/cs/Satellite?pagename=S06/index&n=S06_0
- ArbeiterInnenkammer Wien: <http://wien.arbeiterkammer.at/index.html>
- Kampagne „Wir sind ÖGB“: <http://www.wirsindoegb.net/>
- Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung:
http://www.voegb.at/cs/Satellite?pagename=S08/index&n=S08_0
- Betriebsrat – allgemeine Infos:
http://www.betriebsraete.at/cs/Satellite?pagename=S06/index&n=S06_300

ArbeitgeberInnen-Bewertung: <http://www.kununu.com/at/wien/3-landstrasse/bc/sucht-und-drogenkoordination-wien-gemeinnuetzige>