



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.....	6
Zuschüsse des Betriebsrates für Kolleg*innen der SDW	6
Verbilligungen für Kolleg*innen der SDW.....	7
Verbilligungen für Gewerkschaftsmitglieder	8
Angebote in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung	8
Datenschutz im Betriebsrat.....	9
Betriebsrat und Belegschaftsdemokratie	11
Stufenbau der Rechtsordnung.....	12
Wissenswertes zum Thema Betriebsvereinbarung.....	13
Wissenswertes zum Thema Kollektivvertrag	14
Wissenswertes zum Thema Gewerkschaftsmitgliedschaft	15
Betriebsgruppe.....	17
Interessengemeinschaften	17
Nützliche und interessante Links	19

Euer Betriebsratsteam



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



David Sinz
1. Betriebsratsvorsitzenden-Stellvertreter & Schriftführer
Sozialarbeiter
Ambulatorium der SDW
+43 1 4000 87917
david.sinz@sd-wien.at



Gabi Schatz (derzeit in Karenz)
gabriele.schatz@sd-wien.at



Michael Auer
Kassaverwalter
Psychologe
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 Lohnabhängiger
- Karenz

bei Problemen am Arbeitsplatz wie z.B.

- psychische Belastung
- Mobbing
- Konflikte mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten

- Gehalt

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 Kolleg*innen 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 Sozialräume der SDW** (Block B, erster Stock). Für das leibliche Wohl ist gesorgt! Wir schicken immer einen Tag vorher eine Erinnerung per Mail aus.

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 wer finanzielle Unterstützung für was bekommen). Eine weitere Unterseite ist der Konzernvertretung gewidmet und findet sich unter dem gleichnamigen button.

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 aller Kolleg*innen verschickt; zahlreiche Kolleg*innen nutzen aber auch die Möglichkeit, durch dieses Infomail auf dem Laufenden zu bleiben, während sie sich z.B. in Karenz oder in einem Sabbatical 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 Wochen lang gar keines kommt.

Für ganz schnelle und kurzfristige Informationen gibt es den Signal-Kanal des Betriebsrates. Signal auf dem Diensthandy installieren und mittels dieses QR-Codes beitreten:



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 Kolleg*innen der SDW auszuhandeln. Untenstehend findet ihr die aktuellen Verbilligungen – Aktualisierungen oder neue Angebote finden sich laufend unter www.belegschaftsvertretung.net -> Service.

Zu den meisten Verbilligungen habt ihr mit der Verbilligungskarte des Betriebsrates oder eurem Dienstaussweis Zugang.

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

Einige Leistungen (Heilbehandlung, Zahnersatz, Brille, Gesundheitsförderung, ...) 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 Kolleg*innen der SDW

- Für Betriebsausflüge und/oder Abteilungsfeiern stehen allen Kolleg*innen jährlich € 30,-- als Unterstützung zu. In diesem Fall ist eine team- bzw. abteilungsweise Abrechnung inklusive Rechnung und Liste der Teilnehmer*innen erforderlich. Die Überweisung bzw. Auszahlung erfolgt gesammelt.
- Zuschuss von max. € 100,-- 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 € 100,--. Alleinerzieher*innen steht dieser Zuschuss auch für ihre Kinder zu.
- Zuschuss für Zahnbehandlung: € 100,-- pro Jahr und Person. Alleinerzieher*innen 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 € 3.500,-- bekommen einmal jährlich bis zum Abschluss der Ausbildung ihrer Kinder pro Kind einen Zuschuss in der Höhe von € 400,--. Alleinerzieher*innen mit einem Bruttoeinkommen von € 3.500,01 bis € 4.250,-- bekommen einmal jährlich bis zum Abschluss der Ausbildung ihrer Kinder pro Kind einen Zuschuss in der Höhe von € 250,--.
- Bei Geburt eines Kindes steht einmalig eine Geburtengabe in Höhe von € 150,-- zu.

Anträge auf die den Beschäftigten individuell zustehenden Zuschüsse sind (mit Ausnahme der Betriebsausflüge bzw. Abteilungsfeiern) formlos schriftlich unter Beibringung einer Rechnungskopie, welche die Leistung und den*die Leistungsempfängerin zu enthalten hat an den*die Kassier*in bzw. dessen Stellvertreter*in zu richten. Anträge können bis spätestens Ende Februar des Folgejahres eingebracht werden. Wir freuen uns allerdings, wenn ihr diese so rasch wie möglich einbringt.

Verbilligungen für Kolleg*innen 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, BillaPlus, Bipa 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 Kolleg*innen; 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 Betriebsrät*innen bzw. unserem zuständigen Sachbearbeiter.
- Vorsorge: Die Vorsorge ist eine spezielle Versicherung für Gemeindebedienstete, deren Angebote allen unseren Kolleg*innen 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 Verbilligungskarte des Betriebsrates 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 Kolleg*innen, die direkt mit Klient*innen 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 fünf 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 das Enddatum 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 Koll. Auer. 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 selbständige*r Verantwortliche*r 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 Empfänger*innenkreise (z.B. Geschäftsführung, Personaladministration, welche Mitglieder des Betriebsrates, ...) und allfällige Löschfristen dargestellt. Ebenfalls vermerkt sind die Quellen der Daten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer*in) 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 Kolleg*innen. 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 Kolleg*innen 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 Kolleg*innen durch nichts Anderes ersetzt werden kann. Auf Betriebsversammlungen werden nicht nur die wesentlichen aktuellen und strategischen Fragen diskutiert, sondern es findet auch eine gemeinsame Meinungsbildung der Belegschaft statt.

Betriebsversammlungen müssen also so oft wie erforderlich stattfinden. Gesetzlich vorgeschrieben sind zwei Betriebsversammlungen pro Jahr. Weniger dürfen es also nicht sein. Grundsätzlich ist die Teilnahme an Betriebsversammlungen in der SDW Arbeitszeit. Nur so können nämlich möglichst viele Kolleg*innen an Betriebsversammlungen teilnehmen, ohne von ihren Vorgesetzten mit „wichtigen Aufgaben“ davon abgehalten oder unter Druck gesetzt zu werden. Auch schon die Anzahl der Teilnehmer*innen bei 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 so zum ausführenden Organ der Belegschaft, welche selbst entscheidet – die Vertretung der Interessen aller Kolleg*innen wird immer mehr und mehr zur gemeinsamen Aufgabe der gesamten Belegschaft.

Entscheidungen, die von einer Betriebsversammlung gemeinsam getroffen wurden, sollten also auch von allen Kolleg*innen kollektiv 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 Kolleg*innen die Stellvertreter*innenpolitik 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 Kolleg*innen 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. Abweichende Bestimmungen

- in Kollektivverträgen dürfen nur besser als das Gesetz sein
- in Betriebsvereinbarungen wiederum nur besser als der Kollektivvertrag
- und im Arbeitsvertrag nur 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 Geschäftsführung und dem **Betriebsrat** (d.h. ohne Betriebsrat können keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden) und stellt somit ein wichtiges Instrument der betrieblichen Mitbestimmung dar. Einzelvereinbarungen sind nur dann wirksam, wenn diese für die Beschäftigten 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 Beschäftigten nicht abgeschlossen werden dürfen.
- ersetzbare Betriebsvereinbarungen: Hierbei handelt es sich um Maßnahmen (z.B. personenbezogene Daten des*r Beschäftigten, Personalbeurteilungssysteme), welche bei einer Einführung im Betrieb der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Entsprechende Einzelvereinbarungen sind rechtswidrig. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrates kann durch Entscheid des Arbeits- und Sozialgerichts 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 durch das Arbeits- und Sozialgericht ist erzwingbar (sowohl für die Geschäftsführung als auch den Betriebsrat).
- freiwillige Betriebsvereinbarungen: Im Unterschied zu den oben genannten Betriebsvereinbarungen können freiwillige Betriebsvereinbarungen nur durch eine Einigung zwischen Geschäftsführung 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 Lohnabhängigen (der Gewerkschaft) und der Betriebe (meist die WKÖ) abgeschlossen wird.

Eine solche 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 vieler Betriebe in unserer Branche. Die jeweils gültige Version des SWÖ-Kollektivvertrages (ehemals BAGS) inklusive Gehaltstabellen findest Du auf unserer Betriebsrats-website unter <https://www.belegschaftsvertretung.net/betriebsratsdwarbeitsrecht.html>.

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 GPA zuständig, da wir Angestellte im privaten nicht-stationären Gesundheitsbereich sind.

Ohne Gewerkschaft gäbe es heute viele Rechte nicht – u.a. auch keinen Betriebsrat, kein Urlaubsgeld, kein Weihnachtsgeld, keinen 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. 23% Gewerkschaftsmitgliedern unter allen Beschäftigten). Der Durchschnitt der Kollektivvertragslöhne liegt 22% über unserem. Dafür ist jede*r von uns selbst verantwortlich!

Es geht um Dein Geld!

Da der Kollektivvertrag eine Vereinbarung ist, müssen Verhandlungen geführt werden, um mit dem*der Verhandlungspartner*in eine Einigung zu bestimmten Fragen zu erreichen. Diese Verhandlungen führt für uns alle die Gewerkschaft GPA gemeinsam mit der vda. Finanziert werden sie von deren Mitgliedern.

Und das kostet wenig. 1% vom Bruttoeinkommen bzw. maximal € 36,30 (2023) pro Monat, wovon noch dazu ein Teil von der Steuer abgesetzt werden kann (erfolgt automatisch bei Gehaltsabzug bzw. sonst selbst im Rahmen des Jahresausgleiches). Jede von der Gewerkschaft erzielte Gehaltserhöhung in nur einem Jahr finanziert also den Gewerkschaftsbeitrag lebenslanglich mehrfach. Nur hätten wir diese Gehaltserhöhung ohne Gewerkschaft nie. Also gib dir einen Ruck und werde jetzt Mitglied! Du tust damit dir selbst, allen Kolleg*innen in der SDW und allen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich etwas Gutes!

Gehalt/Lohn (brutto)	Mitgliedsbeitrag 1 %	Lohnsteuer' Nichtmitglied	Lohnsteuer' Mitglied	Lohnsteuer' Ersparnis	tatsächlicher Mitgliedsbeitrag
EUR 1.700,00	17,00	34,40	31,50	2,90	14,10
EUR 2.100,00	21,00	98,40	94,60	3,80	17,20
EUR 2.900,00	29,00	282,30	275,20	7,10	21,90
EUR 3.500,00	35,00	429,70	421,10	8,60	26,40
EUR 3.870,00	38,70	543,40	530,70	12,70	26,00

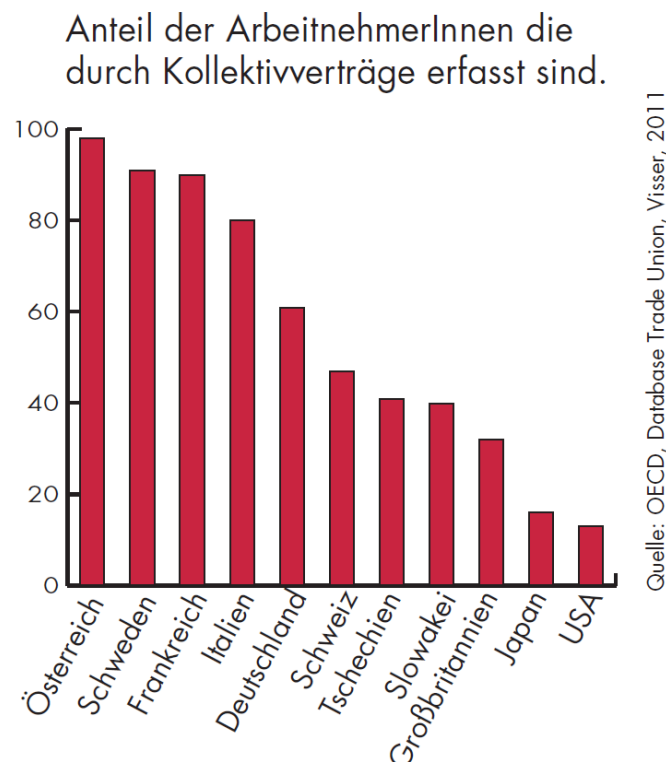
Wird der Mitgliedsbeitrag direkt vom Gehalt/Lohn einbehalten, so wird die Steuererminderung bereits bei der Gehalts-/Lohnverrechnung berücksichtigt.

* Diese Tabelle wurde errechnet auf Basis Lohnsteuer 2023

In zehn Jahren würde jede*r von uns, der*die heute € 3.000,-- verdient bei einer Nulllohnrunde (keine Lohnerhöhung in einem Jahr!) unter Annahme einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von nur 3%, was weit unter dem Abschluss des letzten Jahres liegt € 14.444,-- verlieren – also weit mehr als das dreißigfache eines jährlichen Gewerkschaftsbeitrages(!); wenn ihr das für euch selbst nachrechnen wollt, könnt ihr eine Excel-Tabelle dafür unter https://www.belegschaftsvertretung.net/service_nulllohnrundenrechner.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 und gestreikt haben, konnten wir überhaupt vertretbare Kollektivvertragsabschlüsse 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 <https://www.gpa.at/mitgliederservice/rechtsschutz>
- Verbilligungen durch die GPA-djp-Card – die aktuellen Angebote findet ihr hier: <https://card.gpa.at/>
- 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: <https://www.gpa.at/mitglied-werden/wir-versichern-dich>
- Streikgeld im Falle eines Arbeitskampfes
- und vieles mehr

Ohne Gewerkschaft kein starker Betriebsrat!

Gleichzeitig ist die Gewerkschaft GPA die erste Anlaufstelle für uns als Betriebsrat in allen Fragen, wo wir sonst nicht weiterwüssten. Für alle Betriebsrät*innen, die Mitglied 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 Betriebsrät*innen 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 hineinbringen 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 Kolleg*innen 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 Gewerkschaft GPA sind die sog. Interessengemeinschaften. Darin schließen sich Kolleg*innen mit ähnlichen beruflichen Interessen, wie z.B. in der IT oder Außendienstmitarbeiter*innen, 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 zweieinhalb Jahre erfolgt, dzt. stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses der IG Social und Mitglied im Bundesvorstand der Gewerkschaft GPA.

Bei den IGs können alle Kolleg*innen, 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 Kolleg*innen (Mitglieder und noch nicht Mitglieder der Gewerkschaft GPA) nahelegen, sich in der IG Social einzutragen – die Möglichkeit dazu gibt es unter <https://www.gpa.at/die-gpa/interessengemeinschaften/ig-anmeldung>. Mit einer Eintragung in der IG stärkt ihr die Interessen des Gesundheits- und Sozialbereichs und dessen Gewicht in unserer Gewerkschaft GPA – davon hängt nämlich auch die Anzahl der Delegierten aus unserer Branche auf Gewerkschaftskonferenzen ab.

Weitere Informationen zur Social findet ihr unter <https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/igs/werbefolder/IG%20Social.pdf>.

Nur gemeinsam sind wir stark!

Natürlich helfen wir auch gerne beim Ausfüllen des Mitgliedsantrages.

Nützliche und interessante Links

- GPA-djp: <https://www.gpa.at/>
- ÖGB: <https://www.oegb.at/>
- Arbeiter*innenkammer Wien: <http://wien.arbeiterkammer.at/index.html>
- Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung: <https://www.voegb.at/>
- Betriebsrat – allgemeine Infos:
http://www.betriebsraete.at/cs/Satellite?pagename=S06/index&n=S06_300

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