

seiDABEI



Der Zentralbetriebsrat FSW & Töchter informiert: Hintergründe und Fakten aus erster Hand

Hemmschuh Belastung

Was es mit der Erschwernis so auf sich hat

Natürlich ist damit die **Erschwerniszulage in unserem Kollektivvertrag** gemeint. Aber zunächst einmal zur Geschichte der Erschwernis bei der Erschwerniszulage im FSW:

Im Jahr 2005 hat die Geschäftsführung des FSW gemeinsam mit der Gewerkschaft (alt „GdG-KMSfB“, neu „younion_Die Daseinsgewerkschaft“) beschlossen, das FSW-Gehaltssystem mit Hilfe einer Betriebsberaterfirma (alt „BWI Unternehmensberatung GmbH“, neu „CFS-Consulting“) zu gestalten.

Neu daran war, dass es sich dabei im Gegensatz zu ausbildungsbezogenen Lohnfindungssystemen um ein so genanntes **analytisches System** handelte: Alle Jobs im FSW wurden mittels einer eigenen Analyse bewertet und in Modellstellen eingeteilt. Diese Analyse bildete die Grundlage für das Entgelt aller Dienstposten. Für diese Bewertung sind verschiedene Kriterien vorgesehen. Psychische und physische Belastungen waren dabei als Anteil von insgesamt maximal 10% bewertbar.

Eine weitere Neuerung bestand darin, dass aus diesem Teil des Gehalts eine Erschwerniszulage definiert wurde, die in der Folge steuerbegünstigt für 10,5 Monate ausbezahlt wurde. All das fand damals noch in einem relativ kleinen Rahmen statt: Der gesamte FSW bestand gerade einmal aus 200 privatangestellten KollegInnen.



Das Finanzamt kontrollierte seither diese Regelung immer wieder im Rahmen der üblichen Überprüfungen und fand lange Zeit nichts zu beanstanden.

Erst vor zwei Jahren, interessanter Weise genau zur Zeit der Lohnsteuerreform (vermutlich unter dem Druck das Geld wieder hereinholen zu müssen) begann das Finanzamt in vie-

len Betrieben die steuerbegünstigten Zulagen unter sehr strenger Gesetzesauslegung zu prüfen.

Häufig mit Hilfe von ‚Mysteryshopping‘ und ‚Mysterycalls‘ wurden nun die in den Modellstellen deklarierten Erschwernisse überprüft. Es ging dabei vor allem um Intensität und Häufigkeit der Erschwernisse. ‚Intensiv‘ wurde als ‚für den JOB außergewöhnlich‘ und ‚häufig‘ als ‚überwiegend‘ definiert – und nur unter diesen (neu bezeichneten) Voraussetzungen wurde die Berechtigung zu einer steuerbegünstigten Zulage anerkannt.

Die Finanzprüfer fanden in fast jeder Modellstelle Arbeitsplätze, bei denen diese Kriterien nicht zutrafen. Das System war somit gekippt. Es bestand die große Gefahr, dass selbst Stellen mit offensichtlich schwierigen Arbeitsbedingungen die Steuerbegünstigung verlieren könnten.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1



Rainer Sturm_pixello.de

Das ist eine Situation, von der MitarbeiterInnen im Pflege- und Sozialbereich teilweise nun tatsächlich betroffen sind.

Im nun folgenden Verhandlungs-Prozess zwischen Personalmanagement und Finanzamt um die Steuerbegünstigung der Erschwerniszulage waren für das Finanzamt **mehrere Faktoren entscheidend:**

Die Arbeitsplätze mussten individuell erörtert und vom Finanzamt kontrolliert werden. Pauschalregelungen für gesamte Modellstellen waren nicht mehr möglich. Auch bei gleicher Jobfamily wurden vom Finanzamt die einzelnen Jobs in den unterschiedlichen Arbeitsstätten auf ihre Erschwernis beurteilt.

Für den Kollektivvertrag wurden Abstufungskriterien festgelegt, und in „30% – überwiegend geringgradig“, „70% – überwiegend mittelgradig“ und „100% – überwiegend hochgradig“ bzw. „0% – nicht überwiegend“ eingeteilt.

Bei der Überprüfung durch das Finanzamt wurden vor allem auch die **Unfall- und Beinahe-Unfall-Meldungen** sehr aufmerksam gelesen, und hatten einigen Einfluss auf die Beurteilung der Stellen. Die Führungskräfte wurden mehrmals darauf aufmerksam gemacht das Personalmanagement bei der Beurteilung der Stellen mit „Argumentationsmaterial“ zu unterstützen. Viele haben diese Möglichkeit genutzt, einige haben die Situation leider nicht ernst genug genommen. Die BetriebsrätInnen versuchten natürlich auch auf möglichst viele erschwerende Situationen aufmerksam zu machen.

Gerade das ist der Teil, bei dem MitarbeiterInnen künftig ansetzen können. Arbeitsplätze verändern sich, und zumeist steigen dabei psychische und psychische Belastungsmomente. **Deshalb ist die Dokumentation von Unfall- und Beinaheunfallmeldungen bzw. regelmäßigen Belastungssituationen über das normale Ausmaß hinaus eminent wichtig!**

Kulturveranstaltungen des Betriebsrates:

EXKURSION

ZU DEN FLEDERMÄUSEN UND BIBERN IM DONAUPARK

19. April 2017 um 18:00

Bitte 6.- Euro in bar bereithalten (Führung 12.-, davon übernimmt der BR 6.-)

Verbindliche Anmeldung bis zum 12.04.2017

an: betriebsrat@fsw.at

.MIT DER U2 ZU DEN NEUEN STADTLANDSCHAFTEN WIENS

16.Mai 2017 um 16:30

Bitte 8.- Euro in bar bereithalten (Führung 14.-, davon übernimmt der BR 6.-)

Verbindliche Anmeldung bis zum 08.05.2017

an: betriebsrat@fsw.at

WIEN

UNTER DER ERDE, ZU EBENER ERDE UND IM ERSTEN STOCK

22. Juni 2017 um 16:30

Bitte 8.- Euro in bar bereithalten (Führung 14.-, davon übernimmt der BR 6.-)

Verbindliche Anmeldung bis zum 14.06.2017

an: betriebsrat@fsw.at

VOM KAISERLICHEN LUSTSCHLOSS ÜBER NS-RÜSTUNGSBETRIEB ZUR EVENTLOCATION

27. Juli 2017 um 16:30

Bitte 8.- Euro in bar bereithalten (Führung 14.-, davon übernimmt der BR 6.-)

Verbindliche Anmeldung bis zum 19.07.2017

an: betriebsrat@fsw.at

Ein Mitwirkungsorgan der Stadt Wien-MitarbeiterInnen

UNTER DEM TITEL „WIR SIND ZWAR WENIGER GEWORDEN, ABER IMMER NOCH VIELE“
FAND AM 18.11.2016 DIE DIENSTSTELLENVERSAMMLUNG DER STADT WIEN MITARBEITERINNEN IM FSW
FÜR DAS JAHR 2016 STATT.

Die Dienststellen-Versammlung ist eines der wichtigsten Mitbestimmungs-Organe, die vor 30 Jahren mit dem Personalvertretungs-Gesetz der Stadt Wien geschaffen wurden.

Sie bezieht alle Stadt-Wien-MitarbeiterInnen einer Dienststelle ein, muss einmal jährlich stattfinden, und kann darüber hinaus auf Wunsch von mindestens 1/3 der Bediensteten oder der PersonalvertreterInnen einberufen werden.

Die Personalvertretung berichtet hier über ihre Tätigkeit.

Jede/r MitarbeiterIn kann Anträge zur Abstimmung einbringen; die Personalvertretung ist verpflichtet, alles in ihren Möglichkeiten Stehende zu unternehmen, damit mehrheitlich angenommene Anträge auch umgesetzt werden. Falls 2/3 der MitarbeiterInnen die Personalvertretung abwählen möchten, ist auch das in der Dienststellenversammlung möglich.



Stephanie Hofschlaeger_pixelio.de

BEI DER VERSAMMLUNG AM 18.11. WURDEN ZUNÄCHST GRUNDLAGEN BESPROCHEN:

Wer sind die PersonalvertreterInnen, was sind ihre Aufgabengebiete, worauf sind sie begründet, wodurch sind sie begrenzt?

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der Personalvertretung mit dem Betriebsrat?

Und was sind die spezifischen Bedarfslagen und Anliegen der Stadt Wien-MitarbeiterInnen im FSW und seinen Tochter-Gesellschaften?

BERICHT DER PERSONALVERTRETUNG

Antworten auf die Frage nach der Situation der Stadt Wien-KollegInnen, ihren Bedarfslagen

und Anliegen näherte sich die Personalvertretung einerseits über statistische Daten an, und andererseits anhand der Themen, die im vergangenen Jahr an sie herangetragen wurden.

Mit Stand September 2016 waren 363 Stadt Wien MitarbeiterInnen im FSW tätig, darunter 282 Frauen und 81 Männer.

Die größte Gruppe arbeitet in der Mobilien Hauskrankenpflege, gefolgt von der „wieder wohnen“ GmbH und den Beratungszentren „Pflege und Betreuung“.

In 13 Organisations-Einheiten sind nur ein bis drei Stadt-Wien-KollegInnen tätig.

Die meisten Stadt-Wien-KollegInnen, nämlich 43,53% sind zwischen 51 und 60 Jahre alt, gefolgt von 38,84% zwischen 41 und 50 Jahren und 14,5% zwischen 31 und 40 Jahren.

Das ergibt eine **deutliche Tendenz in Richtung höheres Lebensalter**, was auf beträchtliches Erfahrungswissen vieler KollegInnen schließen lässt. Höheres Lebensalter lässt auch die Hypothese zu, dass die Themen ‚Gesundheit‘ und ‚ArbeitnehmerInnen-schutz‘ an Bedeutung gewinnen.

Beides steht in engem Zusammenhang mit der Wertschätzung, die MitarbeiterInnen an ihrem Arbeitsplatz erfahren sollten, jedoch häufig vermissen.

Fortsetzung auf Seite 4

Dies spiegelte sich in den Situationen wider, in denen die Personalvertretung 2016 von KollegInnen beauftragt wurde, ihre Interessen zu vertreten:

Notwendige Rücksichtnahme auf Gesundheitsprobleme,
Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und Anforderungen am Arbeitsplatz,
Schwerarbeit,
psychische und physische Belastungen bei Umstrukturierungen, Leistungsbewertung und MitarbeiterInnen-Beurteilung etc.

In einem ausgegliederten Bereich wie dem FSW und seinen Töchtern sind **Mitwirkungsrechte** bei wirtschaftlichen Angelegenheiten, Kontrollmaßnahmen, der Einführung neuer

Arbeitsmethoden, Arbeitszeitregelungen etc. **auf den Betriebsrat übergegangen**, der dazu Betriebsvereinbarungen mit den Geschäftsführungen abschließt.

An den Diskussionsprozessen im Vorfeld solcher Abschlüsse beteiligt sich selbstverständlich auch die Personalvertretung. Daher wurde in der Dienststellenversammlung anhand der 2016 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ‚Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit‘ und der geplanten Betriebsvereinbarungen ‚Thomas Verhaltens-Profil-Analyse‘ und ‚Technische Systeme‘ über Meinungsbildungsprozesse und Ergebnisse, sowie den Stand der Vereinbarungen mit dem Dienstgeber berichtet.

Fortsetzung auf Seite 5

Antrag an die Dienststellen-Versammlung

Anschließend wurde der Antrag einer Kollegin auf Einführung einer Altersteilzeitregelung zur Diskussion gestellt und zur Abstimmung gebracht:

„DIE PERSONALVERTRETUNG MÖGE SICH DAFÜR EINSETZEN, DASS AUCH BEAMTINNEN DIE MÖGLICHKEIT ZUR ALTERSTEILZEIT OFFEN STEHT.“

*Auf Grund der geänderten Pensionsregelungen, auch für BeamtInnen, steht uns allen **eine immer längere Arbeitstätigkeit** bevor, die mit zunehmendem Alter immer belastender sein kann.*

Im Sinne einer möglichst langen Erhaltung der Gesundheit und damit auch der Arbeitsfähigkeit liegt es, die Belastungen zu reduzieren.

Dies ist natürlich im Zuge einer Teilzeitregelung auch auf Kosten der DienstnehmerIn möglich, aber der Nutzen für die Dienstgeberin, der darin liegt, dass die MitarbeiterIn länger leistungsfähig ist und der Pensionskasse später zur Last fällt, sollte im Rahmen einer Altersteilzeitregelung durch Teilersatz des verminderten Gehalts honoriert werden. Eine Altersteilzeitregelung wäre für alle Beteiligten von Vorteil:

- *Die Mitarbeiterin kann ihre Arbeitszeit und damit auch die Belastungen reduzieren, bei gelinderem Verdienstaussfall*

- *Die Dienstgeberin hat eine MitarbeiterIn, die länger leistungsfähig ist.*
- *Darüber hinaus kann eine weitere Person eine Teilzeitarbeitsstelle erhalten.“*

Die Dienststellen-Versammlung erweiterte diesen Antrag auf „...für BeamtInnen und Vertragsbedienstete“ und sammelte in der Diskussion weitere Argumente, die für die Einführung von Altersteilzeit sprechen: Diskriminierung gegenüber Privat-Angestellten, fehlende Versicherungszeiten und Doppelbelastung von Frauen, insbesondere von AlleinerzieherInnen, die bessere Möglichkeit des Wissenstransfers an NachfolgerInnen etc.

Eine sinnvolle Umsetzung dieser Forderung wäre aber nur bei Lohnausgleich und gleichbleibenden Abfertigungs- und Pensions-Ansprüchen gegeben.

DER ANTRAG WURDE EINSTIMMIG ANGENOMMEN.

Er wird nun über die Hauptgruppe 1 der Personalvertretung bzw. der Gewerkschaft younion_Die Daseinsgewerkschaft, dem Betriebsrat, der Arbeiterkammer und allen geeigneten Netzwerken weiter beantragt und bearbeitet.

Vertretung von ArbeitnehmerInnen-Interessen in der EU

Im zweiten Teil der Dienststellenversammlung wurde die lokale Ebene der Interessensvertretung mit der europäischen verknüpft. Gastreferent **Thomas Kattnig**, Mitglied des Bundespräsidiums der younion_Die Daseinsgewerkschaft, sprach über **Strukturen, innerhalb derer Gewerkschaftsarbeit auf EU-Ebene** wirksam werden kann, z.B. im Dachverband der europäischen Gewerkschaften ETUC (European Trade Union Confederation), der europäischen Sozialpartnerschaft im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss EWSA oder in Kooperation mit dem Europäischen Parlament und beleuchtete einige der wichtigsten aktuellen Themen:



- Die Anwendung der ‚**Goldenen Regel der Finanzpolitik**‘ soll es ermöglichen, über die Regelungen des europäischen Fiskalpakts hinaus öffentliche Investitionen in zukünftiges Wachstum fördernde Bereiche wie Bildung, Infrastruktur, Soziales und Wertschöpfung in der Region durchzuführen.

Nähere Informationen: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/goldene-investitionsregel/>

- Der Europäische Fonds für strategische Investitionen (EFSI), eine gemeinsame Initiative der Europäischen Investitionsbank und der Europäischen Kommission hat zum Ziel, Investitionen unter möglichst umfassender Beteiligung des Privatsektors zu mobilisieren (z.B. klimafreundliche Investitionen, Vorhaben zur Verwirklichung der Ziele der Pariser Klimakonferenz, Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche, Gesundheitsversorgung, Energieeffizienz, Forschung und Innovation etc.), und dabei nachteilige Investitionsbedingungen auszugleichen. Er richtet sich also vor allem an private Investoren. **Die Schaffung Sozialer Infrastruktur ist jedoch eine öffentliche Aufgabe, die nicht privatisiert werden sollte, und es sind hier sinnvolle und wirksame öffentliche Investitionen erforderlich!**

- Kooperationen öffentlicher Träger (Kommunen) mit privaten Dienstleistungs-Anbietern haben bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben immer wieder zu Teuerungen geführt, die bei 5% liegen. Infos zum Public-private Partnership: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/oeffentlich-private-partnerschaft-des-kaisers-neuekleider/>

- Ein Erfolg der letzten Jahre war die **Herausnahme der Europäischen Richtlinie zur Konzessions-Vergabe**. (Die

Konzessionsrichtlinie wird 2019 einer Revision unterzogen; somit bleibt die Wasserversorgung ein zentrales Thema in der Privatisierung-Diskussion)

- **Der Steuersenkungs-Wettlauf im europäischen Binnenmarkt auf Kosten der ArbeitnehmerInnen muss beendet werden**. Derzeit werden den europäischen Staaten legal und illegal 100 Milliarden Euro an Steuerleistung vorenthalten. Stichworte dazu sind Panama Papers, LuxLeaks etc. 10% der Europäer besitzen 2/3 des gesamten Kapitals. Ein Ziel europäischer Gewerkschafts-Arbeit ist mehr Steuergerechtigkeit durch gemeinsame europäische Standards und Unternehmensbesteuerung von 25%.

Vgl.: <https://www.nototaxhavens.eu/de/>

- Der Wohlfahrtsstaat sollte vor allem durch die Erhöhung von **Wertschöpfungs-Abgaben** und nicht durch die Besteuerung von Arbeit finanziert werden – Stichwort ‚Maschinensteuer‘.

- Da Steuerpolitik nationales Recht ist und die **EU über keine Steuerkompetenz verfügt**, ist es ihr nur über das europäische Wettbewerbs- und Beihilfenrecht möglich, auf Steuerpolitik Einfluss zu nehmen.

Fortsetzung von Seite 5

Prominentes Beispiel einer Initiative für mehr Steuergerechtigkeit ist in diesem Kontext die Erkenntnis der EU-Kommission über unerlaubte Steuerbegünstigungen von bis zu 13 Mrd. Euro für Apple in Irland, die samt Zinsen zurückgezahlt werden müssen.

- Handel muss unter **fairen Bedingungen**, im Sinne der gesamten Bevölkerung und nicht nur im Interesse einzelner Unternehmen oder Konzerne erfolgen. Freihandelsabkommen wie TTIP und CETA unterminieren die Regulationssysteme der Staaten, sehen einklagbaren Investitionsschutz für Unternehmen auf Kosten von ArbeitnehmerInnen-Rechten, Umwelt- und KonsumentInnenschutz vor, und werden daher in der aktuellen Form von den Gewerkschaften abgelehnt. Öffentliche Dienstleistungen der Grundversorgung inkl. öffentlicher Auftragsvergaben und Konzessionen für Wasser, Energie, öffentlichen Verkehr, Gesundheit, Bildung etc. sind aus den Freihandelsabkommen herauszuhalten.

- Mit dem digitalen Wandel befinden wir uns in der **vierten industriellen Revolution**, und sind zunehmend mit neuen Berufsverläufen konfrontiert. Die Arbeitsplatz-Verlust-Prognose liegt bei 47%, und verlangt nach der Entwicklung von Alternativen. Die Digitalisierung führt zu neuen Dimensionen der Überwachung und zu Datenerhebungen, für die eine umfassende Regelungen erarbeitet werden müssen – zum Schutz der Menschen, welche die Daten produzieren, mit ihnen arbeiten und durch sie erfasst werden.

Zu diesem Vortrag von Thomas Kattinig waren auch privatangestellte KollegInnen eingeladen. Er gilt als Fortbildung.

AUSBLICK

Themen und ReferentInnen-Vorschläge für die Dienststellenversammlung 2017 sind schon jetzt willkommen, und werden von PersonalvertreterInnen gern entgegengenommen!

Fragen und Antworten zum Thema Urlaub

WIEVIEL URLAUBSANSPRUCH HABE ICH?

Das Urlaubsausmaß für Privatangestellte finden Sie im Kollektivvertrag des Fonds Soziales Wien, für Magistratsbedienstete MitarbeiterInnen in der Vertragsbedienstetenordnung der Stadt Wien (VBO) oder in der Dienstordnung der Stadt Wien (DO).

HABE ICH ALS SCHICHTDIENSTMITARBEITERIN EINEN ERHÖHTEN URLAUBSANSPRUCH?

Nein, bzw. nur unter bestimmten Voraussetzungen. (50x Nachtschwerarbeit in einem Arbeitsjahr – s. Nachtschwerarbeitsgesetz)

MEINE VORGESETZTE GENEHMIGT MEINEN URLAUB NICHT. WAS SOLL ICH TUN?

Urlaub ist immer Vereinbarungssache. Weder kann meine Vorgesetzte bestimmen wann ich meinen Urlaub konsumiere, noch kann ich allein darüber entscheiden wann ich in den Urlaub gehe. **ABER:** Eine Führungskraft muss auf einen beantragten Urlaub reagieren, da eine Nichtreaktion nach einiger Zeit als konkludente Handlung gewertet wird.

ICH BEKOMME IM SOMMER NUR ZWEI WOCHEN URLAUB. DARF DAS SEIN?

Ja, der Anspruch auf die ungeteilte Hälfte des Urlaubs bedeutet nicht, dass dieser Urlaubskonsum in den Sommermonaten zu erfolgen hat.

MEINE FÜHRUNGSKRAFT ERLAUBT MIR NICHT DEN URLAUB IN ASES ZU BEANTRAGEN. WAS KANN ICH TUN?

Den Urlaub trotzdem in ASES beantragen. Sollte die Führungskraft nicht reagieren, kontaktieren Sie bitte ihren Betriebsrat!
Im FSW & Töchter ist ASES das zur Verfügung gestellte „Werkzeug“ zur Urlaubsbeantragung und somit das einzig rechtlich relevante Instrument.

Der neue Kollektivvertrag

Eine erste Einschätzung

DIE GESCHICHTE DES FSW KOLLEKTIVVERTRAGES

Zuerst einmal ein kurzer Blick in die noch sehr junge und bewegte Geschichte des FSW Kollektivvertrages – weist er doch ein paar Besonderheiten auf, die es wert sind, darüber zu berichten.



Unser Kollektivvertrag ist im Gegensatz zum Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich – gemeinhin unter der Begrifflichkeit BAGS bekannt – ein Firmenkollektivvertrag.

D.h. die Bestimmungen in unserem Kollektivvertrag gelten ausschließlich für privatangestellte MitarbeiterInnen des FSW&Töchter.

Während der BAGS KV, als Branchenkollektivvertrag die Mindestansprüche von Gehalt und Arbeitsbedingungen von über 250.000 beschäftigten ArbeitnehmerInnen definiert, regelt der Kollektivvertrag des FSW die Gehälter von mittlerweile über 1.500 ArbeitnehmerInnen. Der Nachteil für die Verhandlungssituation der Gewerkschaft ist augenscheinlich. Dadurch entsteht eine gewisse Konkurrenzsituation im Spannungsfeld zwischen den Löhnen der Gemeinde Wien, dem Sozialwirtschafts KV und unserem KV.

WIE IST ES DAZU GEKOMMEN?

Der Grund für diese spezielle Situation liegt in der besonderen Rechtsform des FSW. Nach der „Ausgliederung“ von der Gemeinde Wien wurde der **FSW als Fonds implementiert**. Damit ist er rechtlich eine völlig eigene Welt, für den kein vorhandener Kollektivvertrag gültig ist – somit frisch ausgegliedert ohne ordentli-

che rechtliche Rahmenbedingungen eingeleitet. Unterschiedliche Gehälter für dieselbe Tätigkeit wurden mit dem Hinweis auf das bessere Verhandlungsgeschick quittiert. Das war quasi die Geburtsstunde des FSW Kollektivvertrages.

Mit der Implementierung des FSW KV, dem ein sehr zähes und durchaus nervenaufreibendes Ringen zwischen den VerhandlungspartnerInnen, Gewerkschaft und Geschäftsführung FSW vorausgegangen war, konnten diese Diskriminierungen weitestgehend gestoppt werden.

NATÜRLICH ENTSTANDEN MIT DEM KOLLEKTIVVERTRAG AUCH EINE REIHE VON VERBESSERUNGEN, DIE ES SO NICHT GEBEN WÜRDEN.

Dass die Ergebnisse dieses Kollektivvertrages, gerade was die Gehälter in den unteren Lohnbändern anbelangt, damals an die sowie so sehr tiefen Gehälter im Sozialbereich angepasst wurden, ist nicht zufriedenstellend und anhand der Zahlen evident.

Was am Beginn für uns aber von enormer Bedeutung war, ist damit doch gelungen, nämlich **Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen** (Arbeitszeit, Urlaub, Fixierung von Weihnachts- und Urlaubsgeld) **und bei den Gehältern zu definieren.**

Ohne Mindestbedingungen auch keine Weiterentwicklung, so zeigen es die anderen Kollektivverträge zumindest vor.

WARUM EIN NEUES LOHNSYSTEM IM KOLLEKTIVVERTRAG 2017?

Der Brief, in dem wir als MitarbeiterInnen über den neuen Kollektivvertrag informiert werden, legt den Schluss nahe, dass es **vordergründig um die Reduktion von Komplexität** gegangen sei. Statt 130 Modellstellen haben wir jetzt 27 Jobfamilienfunktionen.

Fortsetzung auf Seite 8



Nun ja, das ist zweifelsohne ein Teil der Wahrheit, aber eben nur ein Teil. Das eigentliche Problem in unserem Kollektivvertrag hat das Arbeits- und Sozialgericht bereits vor etlichen Jahren diagnostiziert. Im Juristendeutsch heißt das „**dynamischer Verweis**“.

WAS VERBIRGT SICH HINTER DIESER AUF DEN ERSTEN BLICK UNVERSTÄNDLICHEN DIAGNOSE?

Darunter versteht man, dass unser Kollektivvertrag auf ein Papier verweist – nämlich den sogenannten **Modellstellenkatalog** – das sich verändern kann und nicht Bestandteil des Kollektivvertrages war. Theoretisch ist es damit möglich durch eine Änderung bei den Modellstellen eine Änderung beim KV Lohn zu bewirken und das ist rechtlich unzulässig.

Schon alleine durch dieses Gerichtsurteil war eine Adaptierung unseres Kollektivvertrages notwendig geworden, aber natürlich sollte mit der Änderung auch die Struktur besser werden.

Mit den Jobfamilien wird die Systematik der Modellstellen „aufgemacht“ und flexibler gestaltet. Da es bisher nichts Vergleichbares am Arbeitsmarkt gibt, werden wir in der Praxis sehen, ob sich dieser Kollektivvertrag als zukunftstaugliches Modell erweist. Die aufgesplitteten Jobfamilien beinhalten eine Flexibilität, die sich u.U. positiv auf MitarbeiterInnen auswirken kann. Wenn diese anhand ihrer konkreten Arbeitstätigkeit belegen können, dass die Stellenbeschreibung und damit auch die Einstufung eine höhere sein müsste, kann sich das positiv auf die Gehaltssituation auswirken. Die Gefahr einer entgegengesetzten Entwicklung – was vor allem die Gehälter bei den neu aufgenommenen MitarbeiterInnen anbelangt – ist natürlich ebenso denkmöglich.

Wir werden die Entwicklungstendenzen natürlich sehr sorgsam beobachten und die KollegInnen argumentativ unterstützen.

Das Betriebsratsbüro befindet sich in der Guglgasse im Trakt A, 3. Stock, auf Zimmer 3.09.
Hier befindet sich auch das Sekretariat des Betriebsratsbüros.

Der Zentralbetriebsrat www.br-fsw.at



Andreas Richter-Huber 
Zentralbetriebsratsvorsitzender FSW & Töchter
Betriebsratsvorsitzender FSW
andreas.richter-huber@fsw.at
T: 05 05 379 / 66880
Mobil: 0676 8118 66880



Wolfgang Peer (Bunte Liste Schuldnerberatung)
Betriebsratsvorsitzender
Schuldnerberatung Wien GmbH
wolfgang.peer@fsw.at
T: 3308735 / 66932



Sascha Faderny 
stv. Betriebsratsvorsitzender Fonds Soziales Wien
sascha.faderny@fsw.at
T: 05 05 379 / 66652
Mobil: 0676 8118 66652




Sonja Müllner 
Betriebsratsvorsitzende der Wiener Pflege- und
Betreuungsdienste GmbH
sonja.muellner@fsw.at
T: 05 05 379 / 66 887
Mobil: 0676 8118 66 887



Hannes Ruttinger 
Betriebsratsvorsitzender
"wieder wohnen" GmbH
johannes.ruttinger@fsw.at
T: 0676/8118 99940



Alexander Iby 
Zentralbetriebsrat
Betriebsrat (Schriftführer)
alexander.iby@fsw.at
T: 05 05 379 / 66489

IMPRESSUM:

Sei dabei - Der Zentralbetriebsrat des FSW & Töchter informiert:
Fakten und Hintergründe aus erster Hand Ausgabe April 2017,
Redaktionsteam: Zentralbetriebsrat FSW & Töchter,
Web: www.br-fsw.at