

# **FSG** *gemeinsam* *aktiv*

Nr. 9, Dezember 2005

Informationszeitung für KollegInnen im Fonds Soziales Wien



**Wir  
werfen uns  
für Sie  
ins Zeug  
- auch in frostigen Zeiten!**

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

**plus 2,7%!**  
**Auch 2006 mit vollem Einsatz  
für Sie da!**

**ArbeitnehmerInnen-  
rechte sichern:  
Betriebsvereinbarung  
jetzt!**

#### **Betriebsvereinbarung**

Was ist das überhaupt? Und welche verschiedenen Formen davon gibt es mit welchen rechtlichen Folgen?

... mehr ab Seite 4



#### **Bolkestein**

Ein Gespenst geht um in Europa. Worum es wirklich geht und wie die Gewerkschaften dazu stehen, wird hier beleuchtet.

... mehr ab Seite 10



#### **Betriebsversammlung**

Was die KollegInnen im FSW wirklich wollen, fürchten und wofür sie eintreten - ein AugenzeugInnenbericht.

... mehr auf Seite 6

Feine Unterschiede:

# Gewerkschaft, Personalvertretung und Betriebsrat

von Andrea Windisch

**"Zu wos brauch i denn des?" wird immer wieder in Gesprächen, Veranstaltungen und Versammlungen berechtigt gefragt. Auf den ersten Blick würde man meinen, Gewerkschaft, Personalvertretung und BetriebsrätInnen hätten gleiche Aufgaben. Bei näherer Betrachtung wird klarer, wie sehr sich Personalvertretung und Gewerkschaft in ihrer täglichen Arbeit unterscheiden, und durch klare Kompetenzen und Regeln auch sinnvoll ergänzen.**

## Die Personalvertretung

Die Personalvertretung hat das Vertretungsrecht für alle Bediensteten nach klaren Regeln - eben dem Wiener Personalvertretungsgesetz gegenüber dem Dienstgeber im eigenen Bereich. Bei der Personalvertretung laufen alle Informationen über strukturelle Neuerungen oder Änderungen bei entscheidenden Parametern des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechtes zusammen. Mit diesen wichtigen Informationen und der damit verbundenen Kontrollfunktion werden negative Auswirkungen für die KollegInnen rasch erkannt und geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Dies betrifft beispielsweise die Vertretung der Interessen der KollegInnen bei Beförderungen, bei Disziplinarverfahren, Kündigungen, bei Versetzungen, pensionsrechtlichen Angelegenheiten oder bei der Überstellung und Überreihung in eine andere Dienstklasse, wie etwa nach bestandenen Ausbildungen.

Zu den Mitwirkungsrechten der Personalvertretung gehört auch die Information über die Schaffung und Än-

derung freiwilliger Sozialleistungen durch die Stadt. Bei der Bewertung, Streichung und auch Änderung von Dienstposten muss die Stadt Wien mit der Personalvertretung das Einvernehmen herstellen.

Die Personalvertretung hat das Recht, in alle Akten, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht zu nehmen. In die Personalakten darf jedoch nur mit Zustimmung der bzw. des betroffenen KollegIn, eingesehen werden; dies gilt auch, wenn eine PersonalvertreterIn die individuellen Interessen einer/s KollegIn vertritt.

Aufgrund des Personalvertretungsgesetzes sind die PersonalvertreterInnen in Ausschüssen (Dienststellenausschuss, Personalgruppenausschuss, Hauptausschuss etc.) organisiert; diese nehmen als Kollegialorgane die Interessensvertretung gegenüber der Stadt Wien wahr - auch für in den FSW zugewiesene und abgeordnete Gemeindebedienstete.

## Die BetriebsrätInnen

Gewählte BetriebsrätInnen haben das Vertretungsrecht im Betrieb (nach

dem Arbeitsverfassungsgesetz): Schwerpunkte sind, sowohl auf die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu achten als auch soziales Unrecht zu verhindern.

Zu den Rechten und Aufgaben des Betriebsrates als Kollegialorgan gehören Informations- und Beratungsrechte ebenso wie die Entscheidung über zustimmungspflichtige Vorhaben der Geschäftsführung. Das sind unter anderem

- die Vertretung in allen Einzelpersonalangelegenheiten
- die Überwachung der Einhaltung aller die Lohnabhängigen betreffenden Rechts- und Schutzvorschriften
- der Abschluss von Betriebsvereinbarungen z.B. über Arbeitszeiten, Gehaltsschemata, Sozialleistungen
- der Einblick in Personalakten mit Zustimmung der Betroffenen
- die Intervention bei allen die Beschäftigten betreffenden Interessen und Angelegenheiten
- die Beratung mit der Geschäftsführung mindestens viermal pro Jahr - auf Verlangen des Betriebsrates auch öfter
- die Verpflichtung der Geschäftsführung, über alle die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen dem Betriebsrat Auskünfte zu erteilen
- die Beratung über Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes
- die Beratung mit der Geschäftsführung über Maßnahmen der betriebli-



Ideen  
Anregungen  
MitarbeiterInnen

herzlich Willkommen !

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

chen Frauenförderung  
 - die Mitwirkung bei der Planung von Schulungs- und Weiterbildungsvorhaben  
 - zustimmungspflichtige Maßnahmen wie Einführung von Kontrollmaßnahmen, Personalfragebögen, Entgeltfindungsmethoden  
 - Mitwirkungsrechte bei Versetzungen, Kündigungen, Beförderungen  
 - Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten z.B. bei Firmenübernahmen, Betriebszusammenschlüssen oder Ähnlichem, um hier nur die wichtigsten Aspekte zu nennen.



**Gewerkschaft der  
Gemeindebediensteten**

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten hat im Gegensatz dazu keine örtlichen oder rechtlichen Begrenzungen. Sie vertritt ihre Mitglieder unabhängig von deren Alter, Dienstort, Einstufung oder Berufsgruppe in ganz Österreich. Wir vertreten als Gewerkschaft nicht nur die Anliegen der aktiven Beschäftigten, sondern sind mit gleichem Einsatz z.B. für Lehrlinge, KrankenpflegeschülerInnen und natürlich für unsere mehr als 35.000 PensionistInnen tätig.

Die Gewerkschaft nutzt ihre volle Energie und ihren politischen Einfluss bei allen gesetzgebenden Organen, Institutionen und öffentlichen Einrichtungen, auch über die Landesgrenzen hinaus. Gerade jetzt ist die internationale Zusammenarbeit der Beschäftigten des öffentlichen Sektors von enormer Bedeutung.

Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit wie bei der "Stopp GATS"-Kampagne oder bei der Diskussion innerhalb der EU über die Dienstleistungsrichtlinie (s. dazu auch Artikel auf Seite 10) zeigen, dass mit der Stärke der Gewerkschaften gleichzeitig Entwicklungen gegen die Lohnabhängigen und gegen die Bevölkerung aufgezeigt und für die Menschen positiv beeinflusst werden können.

Die Ideenfabrik Gewerkschaft formuliert aber auch sehr konkret die erforderlichen Maßnahmen für eine in Zukunft bessere Arbeitswelt - egal ob es dabei um die jährlichen Lohnverhandlungen, das gemeinsame Auftreten gegen unsoziale Maßnahmen oder die Interessen der Mitglieder in allen anderen wichtigen wirtschafts-, so-

## **Kommentar der Redaktion: Wahlmöglichkeit erhalten!**

### **Flexible Arbeitszeit**

*Ein in die Betriebsversammlung eingebrachter Vorschlag von Teilen des Verhandlungsteams des Betriebsrates zur Verringerung der Anzahl von Plusstunden, die ins nächste Monat mitgenommen werden können, von 80 auf 20-25 Stunden stieß bei der Betriebsversammlung auf geteilte Meinungen. Grund dafür ist, dass dadurch im Vergleich zur gültigen Betriebsvereinbarung die individuelle Wahlmöglichkeit massiv eingeschränkt werden würde. Wir treten daher dafür ein, dass die KollegInnen nach wie vor selbst die Entscheidung darüber haben müssen, ob sie ihre Überstunden ausbezahlt haben wollen oder aber Mehrstunden ansammeln, so dass sie dann ganze Tage oder auch Wochen als Freizeit konsumieren können, was mit 20 Stunden nicht mehr möglich wäre.*

*Wenn nur mehr 20 Stunden angesammelt werden können und alles, was darüber liegt, automatisch ausbezahlt wird, wird das in großen Teilen des FSW zur Erhöhung der Jahresarbeitszeit führen. Und das bei ohnedies bereits überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten. Derzeit nämlich können 80 Plusstunden irgendwann in Freizeit ausgeglichen werden. Wenn sie immer ausgezahlt werden, steigt dadurch die Stundenbelastung und auch finanziell wird es keine großen Vorteile geben, da große Teile des dadurch erzielten zusätzlichen Einkommens von der Steuer wieder aufgefressen würden.*

### **Fixe Arbeitszeit**

*Viele KollegInnen sind derzeit im Modell der fixen Arbeitszeit. Der Umstieg auf die flexible Arbeitszeit darf hier nur freiwillig erfolgen. In diesem Zusammenhang wurde auch ins Treffen geführt, dass derzeit die Auszahlung bzw. Mitnahme von Überstunden sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Oft würde die Betriebsvereinbarung nicht eingehalten. Das aber kann kein Argument für Veränderungen sein. Wenn sich jemand nicht an dieses Recht hält, warum sollte dann ein verändertes Recht eingehalten werden?*

### **Wahlmöglichkeit**

*Wir treten daher dafür ein, dass 1. das gültige Recht der Betriebsvereinbarung durchgesetzt werden muss und 2. eine möglichst große individuelle Entscheidungsfreiheit der KollegInnen bestehen muss, ob sie ihre Über- bzw. Plusstunden ausbezahlt haben oder aber in Freizeit konsumieren wollen.*

*Ein weiteres Problem mit dem Vorschlag der Reduzierung der mitnehmbaren Stunden besteht darin, dass es derzeit für ca. 300 KollegInnen gültiges Recht ist - nämlich für alle, für die die aktuelle Betriebsvereinbarung gilt. Für viele wäre eine Reduzierung dieser Anzahl eine Verschlechterung, die sie nicht akzeptieren müssten. Eine neue Betriebsvereinbarung kann nämlich wesentliche Teile einer alten Betriebsvereinbarung - und die Arbeitszeit zählt dazu - nicht automatisch für alle verschlechtern. Dies ist nur dann möglich, wenn die Beschäftigten dem freiwillig zustimmen. Wer aber wird einer Verschlechterung schon freiwillig zustimmen?*

zial- oder gesellschaftspolitischen Entscheidungen geht.

Vor über hundert Jahren haben die Lohnabhängigen das Recht erkämpft, sich in Gewerkschaften zusammen zu schließen, um gemeinsam ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verteidigen und zu verbessern. In den ru-

higeren Jahrzehnten nach 1945 ist diese Bedeutung von Gewerkschaften ein wenig in den Hintergrund getreten. Heute wird sie in Anbetracht des fortschreitenden Sozialabbaus wieder um so wichtiger. Das wird uns auch im FSW tagtäglich nur all zu deutlich vor Augen geführt.

## Was ist das überhaupt?

# Betriebsvereinbarung

von Walter Karl

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat. Die Betriebsvereinbarung ist ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Auf Grund der zunehmenden Bestrebungen von UnternehmerInnen, die Befugnis zur Regelung bestimmter Angelegenheiten auf die betriebliche Ebene zu verlagern kommt der Betriebsvereinbarung immer mehr Bedeutung zu. Diese Tendenz ist sozialpolitisch bedenklich, denn Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene können zumeist nicht so kraftvoll verhandelt werden, wie ein Kollektivvertrag mit der Stärke der ganzen Gewerkschaftsbewegung im Rücken ausgehandelt werden könnte.

### Formen

Es gibt Betriebsvereinbarungen, die auf Grundlage von Arbeitsverfassungsgesetz oder Kollektivvertrag betriebliche Details regeln und "erzwingbare" Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen und somit der Belegschaft eines Betriebes sichern.

Hingegen werden Betriebsvereinbarungen ohne entsprechende rechtliche Grundlage durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) als "freie" (unechte) Betriebsvereinbarungen bezeichnet.

### Zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen

Dies sind jene Maßnahmen, die ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht umgesetzt werden können. Diese Zustimmung hat in Form einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen. Einzelvereinbarungen mit den jeweiligen ArbeitnehmerInnen können darüber

nicht abgeschlossen werden, da dadurch die fehlende Zustimmung des Betriebsrates umgangen werden soll. Der Betriebsrat hat in diesen Angelegenheiten ein absolutes "Vetorecht".

Beispiele dafür sind die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung, von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung enthalten sind, von Kontrollmaßnahmen und technischen Kontrollsystemen, sofern diese die Menschenwürde betreffen oder die Einführung von Leistungslohnsystemen.

### Ersetzbare Betriebsvereinbarungen

Bei diesen kann die fehlende Zustimmung durch Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Ansonsten sind sie nur mit Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung zulässig. Ent-

sprechende Einzelvereinbarungen sind rechtswidrig, wenn eine Umgehung der Betriebsratsmitwirkung gegeben ist. Ohne Betriebsvereinbarung besteht auch kein einseitiges Weisungsrecht des Betriebes.

Ein Beispiel dafür ist die Einführung von Systemen zur Beurteilung von ArbeitnehmerInnen des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

### Erzwingbare Betriebsvereinbarungen

Unter Maßnahmen, die dadurch geregelt werden können, sind Angelegenheiten zu verstehen, die grundsätzlich auch ohne Betriebsvereinbarung z.B. durch Weisung bzw. Einzelvereinbarung regelbar sind. Eine generelle Regelung durch Betriebsvereinbarung ist aber möglich.

Im Unterschied zu den freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist ihr Zustandekommen jedoch erzwingbar. Das heißt, dass mangels Einigung von jeder Partei (BetriebsinhaberIn oder Betriebsrat) die Schlichtungsstelle angerufen werden kann. Der Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Zustimmung und gilt als Betriebsvereinbarung.

Beispiele dafür sind allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln, die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie die Art und Weise der Abrechnung.

### Freie Betriebsvereinbarungen

Darunter werden üblicherweise jene Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat verstanden, die weder durch Gesetz noch durch Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind. Sie beziehen sich häufig auf die Regelung von Ent-



**Wir informieren gerne  
auch zum aktuellen  
Stand der  
Verhandlungen zur  
Betriebsvereinbarung**

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

geltansprüchen (z.B. Zulagen, Remunerationen).

Da ihr Inhalt zum Bestandteil der Einzelarbeitsverträge wird, können sie auch nicht einseitig (durch BetriebsinhaberIn oder Betriebsrat) geändert, aufgehoben oder gekündigt werden. Ihre Rechtswirkungen enden erst, wenn der/die BetriebsinhaberIn mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Vereinbarung darüber abschließt.

Falls keine Einigung zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat zu Stande kommt, so gibt es auch keine generelle Regelung auf betrieblicher Ebene. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können gekündigt werden und entfalten nach Beendigung eine Nachwirkung.

Dazu zählen unter anderem betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, Pensionskassenregelungen, Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen, oder auch Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der ArbeitnehmerInnen.

### Rechtswirkung

Betriebsvereinbarungen setzen sich (genauso wie Kollektivverträge) in der Regel aus zwei Teilen zusammen:

Der obligatorische Teil einer Betriebsvereinbarung hat keine Normwirkung und regelt nur die Rechtsbeziehung zwischen den vertragsschließenden Parteien.

Es handelt sich dabei vor allem um Regelungen, die den Abschluss und die Beendigung der Betriebsvereinbarung betreffen (z.B. Kündigungsfristen, Kündigungsgründe, Befristung).

Der normative Teil, das Kernstück der Betriebsvereinbarung, wirkt unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse ein und entfaltet besondere Rechtswirkungen - die Normwirkung.

Normwirkung bedeutet, dass die Regelungen der Betriebsvereinbarung unmittelbar und ohne zusätzliche Vereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und den einzelnen ArbeitnehmerInnen für alle Arbeitsverhältnisse verbindlich und anwendbar werden.

Insofern entfaltet eine Betriebsvereinbarung die gleiche Kraft wie der normative Teil eines Kollektivvertrages



Wir informieren gerne zu

**Arbeitsrecht  
Arbeitszeit  
Interessensvertretung**

... usw

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

und ist mit einem zwingenden Gesetz vergleichbar. Die Betriebsvereinbarung wirkt auch auf Arbeitsverhältnisse ein, die erst später abgeschlossen werden. Jede Abänderung des normativen Teils wird für die vom Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnisse unmittelbar und automatisch rechtsverbindlich.

### Unabdingbarkeit

Die aus der Betriebsvereinbarung resultierenden Rechte der ArbeitnehmerInnen sind grundsätzlich unabdingbar. Unabdingbarkeit heißt, dass davon abweichende Einzelvereinbarungen nur dann wirksam werden, wenn diese für die ArbeitnehmerInnen günstiger sind. Somit werden bestehende ungünstigere Einzelvereinbarungen für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung von dieser verdrängt.

### Günstigkeitsprinzip

Was das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zu diesen übergeordneten Rechtsquellen (z.B. dem Kollektiv-

vertrag) betrifft, gilt das Günstigkeitsprinzip.

Die Betriebsvereinbarung ist nur insoweit gültig, als sie für die ArbeitnehmerInnen günstiger ist als eine konkurrierende Kollektivvertragsbestimmung.

Im Verhältnis Betriebsvereinbarung - Einzelvereinbarung (zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) gilt ebenfalls das Günstigkeitsprinzip. Anders als der Kollektivvertrag hat die Betriebsvereinbarung nicht die rechtliche Möglichkeit, günstigere Einzelvereinbarungen auszuschließen bzw. zu ersetzen.

In bestimmten Angelegenheiten, die durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, ergibt sich aber die zweiseitig zwingende Wirkung der Regelung aus deren besonderem Zweck (Ordnungsvorschriften).

Die Vorteile des Günstigkeitsprinzips liegen darin, dass damit 1. Mindeststandards fixiert (Einkommen und Arbeitsbedingungen) werden, es 2. eine stärkere Durchsetzungskraft im Kollektiv gibt und schließlich 3. das gegenseitige Unterbieten ausgeschaltet wird.

## Eine Nachlese:

# Betriebsversammlung

von Erika Eibensteiner

Die beiden Teilbetriebsversammlungen am 30. November und 1. Dezember 2005 haben wieder einmal ein gutes Stimmungsbild über die Wünsche und Beschwerden, Kritiken und Probleme in der Gesamtheit unserer KollegInnen ermöglicht. Grund genug, die zentralen Diskussionsthemen hier etwas eingehender zu beleuchten und damit auch all jenen, die leider nicht die Möglichkeit zur Teilnahme an der Betriebsversammlung hatten, die Chance zum Einstieg in eine Reihe zentraler Diskussionen zu geben.

### Arbeitszeit

Wie nicht anders zu erwarten, spielt die Diskussion über Veränderungen in der Arbeitszeit eine zentrale Rolle in der geplanten neuen Betriebsvereinbarung. Auch die KollegInnen selbst haben hier eine Reihe von Wünschen und Anregungen, die es in der Betriebsratsarbeit zu berücksichtigen gilt.

Klar ist, dass die Geschäftsführung den Beginn des Gleitzeitrahmens (also des Zeitraumes innerhalb dessen ohne Überstundenzuschläge gearbeitet werden kann) von 7 auf 6 Uhr vorverlegen will. Dies entspricht auch dem Wunsch einiger KollegInnen, welche bereits früher zu arbeiten beginnen wollen.

Viele KollegInnen wünschen sich als Ausgleich dafür aber auch eine Vorverlegung des Endes des Gleitzeitrahmens von derzeit 22 Uhr auf 20 Uhr.

### Neues Arbeitszeitmodell für das mobile Pflegepersonal

In der mobilen Pflege soll ja mit Anfang Februar ein Zweischichtdienstzeitmodell (6-14 und 12-20 Uhr) eingeführt werden. Dieses wird von vielen KollegInnen abgelehnt, da sie nach langen Jahren im Schichtdienst im Krankenhaus endlich einmal regelmäßige Arbeitszeiten wollen, zumeist aus persönlichen Gründen.

Mehr als verständlich, wie wir meinen, auch wenn selbstverständlich alle Beteiligten bereit sind, dabei auf die Interessen der PatientInnen Rücksicht zu nehmen.

Gleichzeitig sollen mit diesem Modell verpflichtenden Dienste an Samstagen und Sonntagen eingeführt werden. Die Dienste an diesen Tagen

wurden bisher - zumindest in der Theorie - freiwillig gemacht. Damit würde für eine weitere Berufsgruppe im FSW die 7-Tage-Woche eingeführt, auch wenn die Arbeitszeit an diesen Tagen weiterhin als Überstunden ausbezahlt werden würde. Das mobile Pflegepersonal hätte also im Jahresdurchschnitt damit deutlich mehr als eine 40-Stunden-Woche.

Die Gefahr, die wir in diesem Zusammenhang sehen, ist, dass dadurch Scheunentore für die Einführung der 6- oder gar 7-Tage-Woche



Erika Eibensteiner: "Nach Jahren im Krankenhaus mit Wechseldienst haben viele KollegInnen auf Grund der persönlichen Situation den regelmäßigen Dienst in der Hauskrankenpflege gewählt."

auch in anderen Bereichen des FSW geöffnet würden. Schauen wir nur auf den Handel, wo es auch mit einer Stunde Verlängerung der Öffnungszeiten am Abend begonnen hat und heute manche Geschäfte schon fast rund um die Uhr offen halten.

### Unsere Forderungen zur neuen Betriebsvereinbarung

- Alle MitarbeiterInnen müssen in rechtlichen Belangen als Angestellte behandelt werden.

Gleichstellung aller KollegInnen analog den Regelungen der Vertragsbedienstetenordnung (VBO) in folgenden Bereichen:

- Urlaub
- Sonderurlaub
- Entgeltfortzahlung
- Kündigung durch den FSW

Weiters brauchen wir dringend

- Schutzbestimmungen im Bereich der Informationstechnologien in der Betriebsvereinbarung

Und schließlich wird es nach 5 Jahren FSW wirklich endlich Zeit für ein Gehaltschema

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!
- Umverteilung der Lebensverdienstsumme!

### Jahresprämie

Auch heuer wieder wird es für alle KollegInnen im FSW eine Jahresprämie in Höhe von Euro 300,- brutto geben. Zumindest in der Theorie, sagen viele KollegInnen. Denn in der Praxis werden viele KollegInnen Abzüge haben, da heuer bereits Krankenstände von mehr als 5 Tagen (2004: 17 Tage, zuvor: keine Abzüge) im Jahr in Abzug gebracht werden. Ist es generell üblich so wenig krank zu sein? Wir meinen, dass damit der Druck trotz Krankheit zum Dienst zu erscheinen noch weiter steigt; und der ist im FSW ohnedies schon enorm.

Viele KollegInnen haben insbes. kritisiert, dass es für Krankenstände überhaupt zu Abzügen kommt, da mensch ja schließlich nicht freiwillig in Krankenstand geht. Und das neue Modell wird laut dieser Meinung auch bei viel mehr KollegInnen als früher zu Abzügen führen, was rein rechnerisch sicher der Wahrheit entspricht.

Viele KollegInnen aus dem 'alten' FSW haben auch kritisiert, dass es überhaupt Abzüge gibt, da dies früher nicht der Fall war und damit quasi Gewohnheitsrecht sei. Weiters wurde kritisiert, dass nun bereits im zweiten Jahr hintereinander keine Erhöhung der Prämie erfolgt, wohingegen es früher jährlich Steigerungen gegeben hat.

### Was noch?

Neben diesen großen Brocken wurde eine Fülle weiterer Themen angesprochen, die die KollegInnen bewegen.

Dazu zählt etwa die Parkbewilligungsregelung für KollegInnen im Außendienst, die ständige Übersiedlerei einer Fülle von Abteilungen, das krank machende Raumklima in der Guglgasse, unzureichende Dienstposten, die Nichtdurchführung der für Herbst 2005 versprochenen Wiederholung der MitarbeiterInnenbefragung v.a. aber auch die ungerechte und un-



## Lei Lei

### Busfahrt zum Villacher Fasching

Abfahrt Freitag, 3. Februar 2006, 18 Uhr - Ort: Westbahnhof / Rückseite - Felberstraße  
Ankunft in Wien: Sonntag 5. Februar 2006, ca. 16 Uhr Westbahnhof  
2 Nächte im Hotel Mosser mit Frühstücksbuffet

Anmeldung bei Kollegen Ferry Kovarik unter 0664/1322110 oder 4000/83552

### Gemeinsamer Besuch der Festsitzung am Samstag, den 4. Februar 2006: Pointenfeuerwerk und Lachnummern ohne Ende

Kosten pro Person 136,--

durchschaubare Gestaltung von Löhnen für Privatangestellte, enorm hohe Leitungsgehälter im Privatbereich, die kurze Verweildauer von KollegInnen im FSW und die Verzögerungstaktik der Geschäftsführung bei den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung.

### Fazit

Wir meinen, dass es nun dringend wirklich eine Betriebsvereinbarung braucht. Sollte die Geschäftsführung weiterhin bei den Verhandlungen auf Zeit spielen, müssen Betriebsrat und Belegschaft zeigen, dass es so nicht mehr weiter gehen kann.

### Mobile Hauskrankenpflege

Für den Bereich der mobilen Hauskrankenpflege gab es eine Informationsversammlung der Geschäftsführung, wo über das neue Organisationskonzept und das autonome Arbeitszeitmodell für diese berichtet wurde.

Seitens der Geschäftsführung wurden diese Veränderungen als notwendig und zukunftsweisend präsentiert.

KollegInnen haben darauf hingewiesen, dass sie diese Art der Beschäftigung und die damit verbundene fixe Arbeitszeit aus persönlichen (familiären) Gründen gewählt haben, eine Abänderung daher eine Verschlechterung ist.

Auch wurde von einigen befürchtet, dass es bei der Veränderung der Arbeitszeit im Wesentlichen um eine Reduzierung der Lohnsumme gehen könnte.

Von der Personalvertretung wurde gefordert, dass bei einer neuen Arbeitszeit (Früh- und Spätdienst) einige Punkte unbedingt gesichert sein müssen:

- Berücksichtigung sozialer Gründe bei der flexiblen Diensterteilung
- Tagesarbeitszeit von 8 Stunden
- Mehrdienstleistungen als Überstunden (eine Vermengung von Arbeitszeit nach einem Dienstplan mit einer Gleitzeitregelung ist nicht möglich).
- Samstags, Sonn- und Feiertagsdienst nur mit entsprechenden Zuschlägen

### Ich bin soweit!

**Was haben die Feuerwehr und Vertrauenspersonen gemeinsam? Sie sind da, wenn es brennt!**

- Individuelle Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen
- Hilfestellung und Unterstützung bei persönlichen Angelegenheiten
- Vertrauenspersonen als GarantInnen für eine funktionierende Interessenvertretung auch auf Betriebsebene
- Probleme der Zukunft können nur gemeinsam gelöst werden
- Wir stehen gerne als kompetente PartnerInnen zur Verfügung
- Wir sind engagiert, um Probleme besser und harmonischer zu lösen
- Wir wollen die Frustrationserlebnisse am Arbeitsplatz reduzieren - denn Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist wesentlich für die Lebenszufriedenheit

**MitarbeiterInnen willkommen - Mitgestaltung jederzeit möglich!**

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

**Wir werfen uns für Sie ins Zeug**  
- auch in frostigen Zeiten.  
Ihr Betriebsrat  
[www.ichbinsoweit.at](http://www.ichbinsoweit.at)

## Aus dem Arbeitsleben:

# KundInnenservicebereich Guglgasse

von Andrea Windisch

Wie schon in der letzten Ausgabe von *gemeinsam aktiv*, wollen wir auch in dieser Nummer wieder einen der Aufgabenbereiche des FSW vorstellen.

### Neuer Bereich

Wir haben diesmal einen Bereich gewählt, von dem manche KollegInnen schon gehört haben werden - allerdings wissen viele nicht, was dort getan wird. Dieser Bereich passt auch gut zum neuen Schlagwort KundInnen im FSW.



Erstinformation der KlientInnen

### Zentrale Anlaufstelle

Die KundInneninformation ist zunächst einmal DIE zentrale Anlaufstelle für KlientInnen in der Guglgasse 7-9 zwecks Erstinformation und Zuweisung an die einzelnen Stabstellen und Fachbereiche.

In Abstimmung mit den jeweiligen Organisationseinheiten kommt es hier zur Erteilung von Auskünften zu den jeweiligen Leistungen und Angeboten.

Die KlientInnen bekommen aber auch diverse Hilfestellungen wie z.B. Wegbeschreibungen und telefonische Vorankündigungen bei Terminen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Hilfestellungen für Gehörlose bei Anträgen für den Zuschuss zur Jahreskarte.

Auch repräsentative Aufgaben - Stichwort KundInnenfreundlichkeit - kommen nicht zu kurz. Ganz zentral dabei ist die Ausgabe von Broschüren an KlientInnen und die Übernahme von Lieferungen.

Weiters ist der regelmäßige Austausch mit den Stabstellen bzw. Fachabteilungen über personelle oder räumliche Veränderungen (Telefonlisten, neue MitarbeiterInnen, Übersiedlungen, ...) von zentraler Bedeutung - nur so kann sicher gestellt werden, dass die KlientInnen an den richtigen Ort und auch zur richtigen Person geschickt werden.

### Treffpunkt

Aber auch für FSW-MitarbeiterInnen ist die KundInneninformation oft sehr wichtig. Nur all zu oft wird sie zur zentralen Stelle (Info-Point) oder zum Treffpunkt bei Terminen.

Die BesucherInnen der Guglgasse überbrücken hier oft Wartezeiten (Betreuung im kundInnenfreundlichen Warteraum mit Kaffeeautomat, Gratis-Wasserspender, Video, ...).

Schließlich gilt es noch tageweise



Auskunft und Vermittlung

die statistische Erhebung über die Frequenz der hier vorsprechenden KlientInnen zu erledigen.

### Alltagsanekdoten

Aber auch die eine oder andere Alltagsanedote kommt hier vor: "Ich

klärte eine Partei über die Modusformalitäten auf, und zum Schluss bot ich ihm unseren Wasserspender an, worauf er mich mit ernster Miene auf rich-



Bierzapfhahn oder Wasserspender - auch diese Frage muss beantwortet werden

tig Wienerisch ansprach: Na, wirklich ned, an Bierzapfhahn kennans ma anbieten.

Ich antwortete darauf: Ich werde es der Geschäftsführung vorschlagen. Diesbezüglich ist unser Service für die KundInnen noch nicht eingerichtet, aber sonst stehen wir für Sie gerne zur Verfügung."

"Eine Partei kam mitten im Brandchutzalarm und ließ sich nicht abweisen. Ich erklärte, dass es sich um einen Brandalarm handelt, sie erklärte daraufhin, sie benötigt nur Formulare, die sie schnell noch haben möchte.

Ich sagte ihr, sie solle bitte den Brandalarm abwarten, und dann wieder hier vorsprechen, ich kann ihr jetzt keine Formulare geben. Erst auf meine Äußerung: Sie können gerne auf mich warten, aber bei dem Feueralarm, d.h. Ausbruch eines Feuers würde ich es ihr abraten, ist sie dann schließlich gegangen und auch nicht mehr gekommen."

### Ursula Stibranyi

KundInneninformation Guglgasse  
[ursula.stibranyi@fsw.at](mailto:ursula.stibranyi@fsw.at)  
 4000-66805



## LeserInnenbriefe

... nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im FSW wird die triste Arbeitsmarktsituation dadurch ausgenutzt, dass den Arbeitsuchenden "schlechte" Verträge angeboten werden. Die Bezahlung und auch die Arbeitszeit wird zunehmend zu Lasten der Beschäftigten flexibilisiert. Eine weitere Tatsache ist, dass immer mehr von "normalen" Arbeitsverhältnissen abgegangen wird.

Die Folge: verstärkt werden Verträge mit freien DienstnehmerInnen, welche weder arbeitslosenversichert noch ein 13. und 14. Gehalt bekommen, und Werkverträge als Umgehung normaler Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen.

(Auszug: Name der Redaktion bekannt)

... Ich finde die derzeitige Regelung bezüglich Rauchen sehr unbefriedigend und auch nicht wirklich den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend.

Warum herrscht in der Küche und eventuellen Aufenthaltsräumen kein generelles Rauchverbot? Wie ist es möglich, dass in Sitzungszimmern geraucht wird? Erstens sind immer auch Nichtraucher anwesend, und außerdem werden nach den Sitzungen immer die Türen offen gelassen, was zu starker Rauchbelästigung auf den Gängen und angrenzenden Zimmern führt.

Es ist nicht sehr angenehm, wenn die Nichtraucher immer wieder für ihre Rechte kämpfen müssen.

Und außerdem wurden die gesetz-

lichen Bestimmungen ja gerade deshalb gemacht, damit die Nichtraucher geschützt werden und nicht um ihre Rechte kämpfen müssen und damit böse Blicke, Bemerkungen und Ausgrenzungen erfahren.

Wenn schon das generelle Rauchverbot in Amtsräumen, was beim Magistrat ja bereits gilt, beim FSW nicht angewendet wird, dann stehen uns zumindest die Bestimmungen der Privatwirtschaft zu. (Bei der Umstrukturierung wurde uns mehrmals mitgeteilt, dass wir dadurch keine Verschlechterungen erfahren werden - kein generelles Rauchverbot wird aber von den Nichtrauchern eindeutig als Verschlechterung empfunden!!!)

Außerdem finde ich es sehr bedenklich, wenn gerade im FOND SOZIALES WIEN auf soziale Rechte und Bestimmungen nicht geachtet wird - wo dann bitte sonst?

Auszug: Name der Redaktion bekannt)

Man hört die Alarmanlage bei der Brandschutzübung in der Guglgasse nicht in allen Zimmern - in einzelnen Gängen sowie Bereichen hört man nichts. Wie ist es mit behinderten Personen, wer kümmert sich um diese, wo ist die Liste mit der alle Leute abgehakt werden, Urlaube, Krankenstand - wer weiß - ob nicht noch eineR im Zimmer vergessen wurde - Fragen über Fragen. Irgendwie ist das alles nicht wirklich organisiert ...

(Auszug: Name der Redaktion bekannt)



## Passivrauchen

### - Nein Danke!

### Mehr Tote als durch Drogen

Passivrauchen ist gefährlicher als gedacht: Laut einer Studie des deutschen Krebsforschungszentrums sterben mehr Menschen durch unfreiwilliges Mitrauchen als durch Drogen und Asbestbelastung. In Deutschland kommen jährlich 3.300 NichtraucherInnen, unter ihnen 60 Säuglinge, durch den blauen Dunst ums Leben.

Daher ist es auch im Fonds Soziales Wien wichtig, den gesetzlich vorgeschriebenen NichtraucherInnenschutz umgehend umzusetzen.

## Ein engagiertes Team:

## Unsere Ziele

Wir sind eine Bewegung, die den KollegInnen verpflichtet ist.

Wir bieten Betreuung und Verbesserung der Durchsetzungsfähigkeit.

Wir machen betriebliche Interessenvertretung auf allen Ebenen und stehen für echte Mitwirkungsrechte.

Wir fördern soziale Gerechtigkeit.

## Anregungen

## und

## Verstärkungen

## herzlich Willkommen

[www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info)

Wir stehen für die Zusammenarbeit zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung.

Für uns stehen Mensch und Arbeit im Mittelpunkt.

Wir stehen für Gewerkschaften als Kampforganisationen für die Rechte der Lohnabhängigen und der Lehrlinge.

Wir sind für lebendige Demokratie und eine solidarische Gesellschaft.

Der ÖGB will einen Staat, der als politisch regulierende Kraft auftritt. Durch Kollektivverträge sichert der ÖGB die Einkommen und Rechte der Lohnabhängigen.

Wir stehen im ÖGB für eine pluralistische Gesellschaft, in der die ArbeitnehmerInnen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen und in der der Sorge um eine gesunde Umwelt großes Augenmerk geschenkt wird.

Daher engagieren wir uns am Arbeitsplatz und in der überbetrieblichen Vertretung. Ohne das eine wäre das andere nicht denkbar.

Wir stehen für ein geschlossenes Auftreten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn. Ohne dieses gibt es kaum Erfolg.

## Bolkestein-Richtlinie:

# ArbeitnehmerInnenschutz in Gefahr!

von Axel Magnus

**Die EU plant die völlige Liberalisierung des Dienstleistungsmarktes für alle Mitgliedsstaaten. Vorgelegt wurde der Entwurf dazu vom ehemaligen EU-Kommissar Bolkestein, daher auch der Name. Die AnbieterInnen von Dienstleistungen sollen mehr "Freiheit" bekommen. Wer aber bleibt auf der Strecke?**

### Dienstleistungsrichtlinie

Seit Jänner 2004 liegt der Entwurf für eine EU-Richtlinie zur Liberalisierung im Dienstleistungsbereich vor. Tritt dieser Entwurf in Kraft, kommt es zu Dumping bei Löhnen, Arbeits-, KonsumentInnen- und Umweltschutz.

Zulassungs- und Genehmigungsverfahren für die Gründung von Unternehmen sollen beschränkt oder abgeschafft werden, Kontrollmöglichkeiten zur Qualität der Leistungserbringung eingeschränkt. Die Kommission will gar den erforderlichen Nachweis bestimmter beruflicher Qualifikationen und die Erfordernis der Registrierung der Geschäftsaufnahme verbieten. Schutzbestimmungen für Beschäftigte, Umwelt und KonsumentInnen - all dies bliebe also auf der Strecke.

### Herkunftslandprinzip

Sollte sich die Europäische Kommission durchsetzen, könnten es sich Unternehmen im Dienstleistungssektor also aussuchen, von welchem Land aus sie ihre Leistungen erbringen. Trotz gleicher Tätigkeit, gleichen Beschäftigten und gleicher Firma würde es nur durch die Verlegung des Firmensitzes möglich, unter vollständig anderen rechtlichen Bedingungen, v.a. im Bereich des Arbeitsrechtes, zu arbeiten.

Herzstück der geplanten Richtlinie ist das so genannte Herkunftslandprinzip. Dies bedeutet, dass AnbieterInnen von Dienstleistungen ihre Dienste europaweit künftig nach dem geltenden Recht ihres Herkunftslandes erbringen können. Standards und Regeln des Landes, in dem die Leistung erbracht wird, müssen nicht eingehalten werden. Für die Kontrolle ist die Behörde im Herkunftsland zuständig.

Unmöglich? Schon heute arbeiten in Österreich viele KollegInnen aus dem Ausland unter diesen Bedingungen - jedeR Beschäftigte ist halt seine/ihre eigene Firma!

Auf Dauer führt das zu Sozial- und Lohndumping in ganz Europa, da sich Firmen in Ländern mit höheren Standards an jene mit geringeren anpassen müssten, um im Konkurrenzkampf nicht zu unterliegen. In letzter Konsequenz würden also nicht mehr Gesetze, sondern die Willkür der Unternehmen bestimmen, zu welchen Arbeitsbedingungen wir Lohnabhängigen arbeiten müssen.



### Geltungsbereich

Schätzungen gehen davon aus, dass mehr als 50% aller Betriebe und etwa 62% der Beschäftigten von dieser Richtlinie betroffen sein dürften. Mit Ausnahme einiger weniger Sektoren, die bereits praktisch vollständig liberalisiert sind (zum Beispiel: Finanzdienstleistungen, Post, Verkehr, elektronische Kommunikation, Energie) und einiger sensibler Bereiche, für die Ausnahmen gelten (Wasserwirtschaft, Gesundheits- und Sicherheitsdienste, nicht aber der Sozialbereich!), sollen die neuen Regelungen für die gesamte Wirtschaft angewendet werden. Also auch für den FSW und damit alle KollegInnen im Betrieb.

### Sozialabbau stoppen !

Die völlige Liberalisierung und Deregulierung im Dienstleistungssektor ist ebenso wie in allen anderen Bereichen der Wirtschaft abzulehnen. In den letzten Jahren wurden die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in Österreich schon genug verschlechtert. Die Sozialabbaugräueln der Regierung müssen hier nicht weiter erwähnt werden. Der letzte Vorschlag von Wirtschaft und Regierung zur Verlängerung der Arbeitszeit ist ohnedies noch nicht vom Tisch. Es reicht! Keine weiteren Verschlechterungen!

Keinesfalls lehnen wir aber die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen in der gesamten EU ab. Im Gegenteil! Nur eine solche Angleichung wird es möglich machen, dass die Abwärtsspirale durchbrochen werden kann. Nur darf diese Angleichung eben nicht nach unten vor sich gehen, sondern sie muss sich an den besten Standards in allen Fragen orientieren.

Der derzeitige Entwurf für eine Dienstleistungsrichtlinie ist folglich vollkommen abzulehnen. In dieser Frage treffen wir von *fsg gemeinsam aktiv* uns glücklicherweise mit allen österreichischen Gewerkschaften. Ja, es sind gerade die beiden großen Gewerkschaften in unserem Betrieb, GPA und GdG, welche im Kampf gegen diesen sozialen Albtraum an vorderster Front stehen, wie sie etwa bei einer von ihnen gemeinsam veranstalteten Konferenz am 2. Juni 2005 deutlich gezeigt haben.

Derzeit plant der ÖGB eine Kampagne gegen diese geplante EU-Richtlinie, die wir alle - auch, aber nicht nur, aus eigenem Interesse - mit all unseren Kräften unterstützen sollten.

*Nähere Informationen dazu finden sich in einem gemeinsam von GPA und GdG verfassten Text unter: <http://www.fsggemeinsamaktiv.info/gewerkschaftgpagdgdienstleistungsrichtlinie.pdf>*

# Einkommensverteilung

## Arm und Reich in Österreich

von Axel Magnus

**Die Lohnabhängigen in Österreich erhalten einen immer kleineren Anteil am Volkseinkommen. Besonders betroffen sind 1. Frauen, die durchschnittlich seit dem Regierungsantritt von SchwarzBlauOrange 12% Reallohnverlust erlitten, und 2. öffentlich Bedienstete, die in den letzten 10 Jahren einige Lohnabschlüsse unter der Inflationsrate hinnehmen mussten.**

### Fakten

Die ausbezahlten Löhne und Gehälter steigen kaum. Geringer jedenfalls als das gesamte zu verteilende Volkseinkommen. Obwohl der Anteil der lohnabhängig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen steigt, fällt der Anteil der Löhne am Volkseinkommen! Die Aufteilung des Volkseinkommens wird also immer ungerechter!

Während die Lohnquote, also der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen, Ende der 1970er noch fast 80% betragen hat, liegt sie seit 2002 unter 70%. Tendenz weiter sinkend!

### Ursachen

Die Verteilung des Volkseinkommens wird immer ungleicher, weil die Zahl atypisch Beschäftigter wächst, schlecht entlohnte Teilzeitbeschäftigung Vollzeitjobs verdrängt, die Drohung der Betriebsverlagerung zu Lohnkürzungen angewandt wird und die hohe Arbeitslosigkeit hohe Lohnforderungen der Gewerkschaften erschwert.

Echte Lohnerhöhungen sind daher in den letzten Jahren mit der Lupe zu suchen! Auf dem Lohnzettel finden sich zwar meist höhere Beträge als in

den Jahren davor, aber unter Berücksichtigung der Teuerung sowie nach Abzug von Steuern, Gebühren und Abgaben (realer Nettolohn), zeigt sich, dass viele Löhne in den letzten Jahren tatsächlich gesunken sind! Im Vergleich zu 1995 sind heute viele Menschen viel ärmer.

Die Produktion pro Kopf ist seit 1995 um mehr als 15% gestiegen. Der dafür bezahlte Bruttolohn ist aber real fast gleichgeblieben. Die Lohnabhängigen verdienen heute damit unter Einbeziehung der Abgabenerhöhung der letzten Jahre real weniger als 1995.

Auch wenn immer wieder argumentiert wird, dass die Löhne in Österreich so hoch seien, so liegt die Entwicklung der realen Lohnkosten in Österreich unter dem EU-Durchschnitt. Selbst im internationalen Vergleich hat Österreich ein schwaches Lohnwachstum. Von 2001 bis 2005 wuchsen die Lohnkosten jährlich sogar nach Deutschland und Malta am drittschwächsten!

### Arm und Reich

Armut ist bekanntermaßen auch weiblich. Die untersten zwei Drittel der Fraueneinkommen (1,1 Millionen) machen mit 10,7 Milliarden Euro genau so viel aus wie die Einkommen der obersten fünf Prozent der Männer

(101.000). Eine Frau erhält nach wie vor nur etwas mehr als zwei Drittel (69,2%) des Lohns eines Mannes. Dementsprechend ist einschließlich Überstundenentgelt in Österreich auch die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern innerhalb der EU 15 am höchsten.

### Gewinne steigen

Wirklich reich an unserer Verarmung werden aber die Unternehmen. Die Gewinne von 324 von der AK Oberösterreich analysierten Firmen sind von 1994 bis 2003 in Summe um 91% gestiegen. Die Gewinnausschüttungen der selben Firmen stiegen im selben Zeitraum um 143%. Wir dürfen also für immer höhere Gewinnausschüttungen an die Reichen - denn wer sonst kann sich schon Aktien leisten - immer mehr für immer weniger arbeiten.

In genau diesen Unternehmen ging die Beschäftigung um 9% zurück und der Personalaufwand sank um 3,1 Prozentpunkte. Für diese Glanzleistung dürfen sich die ManagerInnen über saftige Gehaltserhöhungen freuen, 2004 alleine um durchschnittlich 13%.

Solch eine Gehaltserhöhung hätten wir auch gerne einmal und bedenken dabei noch gar nicht mit, dass ManagerInnen im Durchschnitt schon das 13-fache der Beschäftigten verdienen.

Fazit: Während Gewinne und Dividenden steigen, sinken Beschäftigung und Löhne.

## Die AnsprechpartnerInnen im Betriebsrat

### Erika Eibensteiner

\* 60534-10820  
oder  
\* 0664-8156728  
\* erika.eibensteiner@fsw.at  
\* GSZ 4/5/10

*“Im Zweifel lieber einmal öfter fragen”*

### Walter Karl

\* 4000-66278  
oder  
\* 0664-5451264  
\* walter.karl@fsw.at  
\* Stabstelle Kommunikation

*“Vertrauliche Anfragen in diskreten Händen”*

### Axel Magnus

\* 4000-87377  
oder  
\* 0664-8479568  
\* axel.magnus@fsw.at  
\* Fachbereich Sucht und Drogen

*“Schluss mit der Vertagung der Betriebsvereinbarung”*

### Andrea Windisch

\* 47634-18819  
\* andrea.windisch@fsw.at  
\* GSZ 9/8/19

*“Veränderungen der Arbeitszeit nicht ohne Zustimmung”*

# Neuigkeiten aus dem FSW

## Keine Parkscheine für Hauskrankenpflege mehr erforderlich

Der Nationalrat hat im Finanzausgleichsgesetz 2005 - FAG 2005 § 15 (3) beschlossen:

“5. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2006: Abgaben für das Abstellen mehrspuriger Kraftfahrzeuge in Kurzparkzonen gemäß § 25 StVO 1960. Ausgenommen sind:

...

d) Fahrzeuge, die von Personen im diplomierten ambulanten Pflegedienst bei einer Fahrt zur Durchführung solcher Pflege gelenkt werden, sofern sie beim Abstellen mit einer Tafel gemäß § 24 Abs. 5a StVO 1960, gekennzeichnet sind; ...”



## Gehaltsverhandlungen positiv abgeschlossen: Erhöhung um 2,7% ab Anfang 2006

Die Gehälter und Zulagen für alle Beschäftigten des FSW steigen ab 1. Jänner 2006 um 2,7 Prozent. Die Laufzeit dieses Gehaltsabkommens beträgt 12 Monate.

## Zeiterfassungsliste

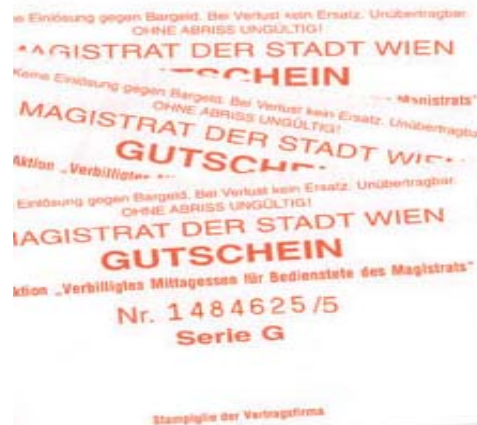
Grundsätzlich besteht gegen eine einheitliche Zeiterfassungsliste kein Einwand. Die Art und Weise ihrer Einführung hat jedoch in einigen Bereichen zu Unklarheiten und durchaus berechtigter Kritik seitens der KollegInnen geführt.

Eine neue Excel-Liste am Ende des Monats auszusenden, die innerhalb eines Tages für das vergangene Monat auszufüllen und rückzusenden ist, ist insbesondere wenn man berücksichtigt, dass manche nicht täglich die Mailboxen abfragen und auch einige noch nie in Excel gearbeitet haben, kaum für alle möglich.

Daher ist unsere Anregung, in Zukunft solche Dinge wohlüberlegt und erst nach Information und Diskussion sowie Zustimmung der MitarbeiterInnen einzuführen und umzusetzen.

## Bis zu drei Essensmarken täglich einlösen

Beim verbilligten Mittagessen für die Magistratsbediensteten hat die GdG folgende positive Veränderung erreicht: "Die Verwendung von mehre-



ren Gutscheinen pro Arbeitstag durch eine/n Bedienstete/n ist zulässig, sofern der Wert der abgegebenen Gutscheine in Summe Euro 4,40,- pro Arbeitstag nicht übersteigt." (MDS-K-1492-1/05 vom 3.10.2005)

Das heißt konkret: Die Verwendung von bis zu 3 Essensmarken (€ 4,38) pro Arbeitstag ist möglich und rechtskonform. Das ist auch die Rechtsansicht der Bundesfinanzverwaltung.

web: [www.fsggemeinsamaktiv.info](http://www.fsggemeinsamaktiv.info) / mail: [fsggemeinsamaktiv@gmx.at](mailto:fsggemeinsamaktiv@gmx.at)

## Wofür wir stehen:

- \* Betriebsvereinbarung jetzt!
- \* Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!
- \* Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die abgeordneten und zugewiesenen KollegInnen!
- \* Festlegung der Arbeitszeit unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen!
- \* Frauenförderung und Gender Mainstreaming!
- \* Chancengleichheit und Integration behinderter KollegInnen!
- \* Gleiche Arbeitsbedingungen!
- \* Notwendige Dienstposten statt Prestigeprojekte und Einsparungen!
- \* Volle Belegschaftsmitbestimmung in allen zentralen Gremien des FSW!
- \* Solidarität mit allen von der Ausgliederung Betroffenen!
- \* Keine Ausgliederungen - keine Privatisierungen!
- \* Zustimmung des Betriebsrates zu Vereinbarungen mit der Geschäftsführung erst nach Diskussion und Abstimmung der Belegschaft über die Verhandlungsergebnisse!

**Alle KollegInnen sind herzlich zur Mitarbeit eingeladen!**

- Anregungen
- Ideen
- Kritik
- Unterstützung

**jederzeit Willkommen!**

**Einfach an die Kontaktadressen wenden**

Herausgeberin, Eigentümerin, Verlegerin: Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im FSW; Redaktion: Erika Eibensteiner, Walter Karl, Axel Magnus, Andrea Windisch, alle: FSG gemeinsam aktiv, Guglgasse 7-9, 1030 Wien, Druck: FSG in der GdG, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien. Fotos: Redaktion  
Medium: Wir SozialdemokratInnen im Gemeindedienst Nr. 9/2005. Verlagspostamt: 1230 Wien. Postgebühr bar entrichtet.  
GZ 02Z031801M Sponsoring Post