BETRIEBSVEREINBARUNG
zu allgemeinen Regelungen des Arbeitsverhältnisses
abgeschlossen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat
der Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH

gültig ab 15.03.2023

Präambel

Im Interesse eines florierenden Zusammenwirkens aller Mitarbeiter*innen im Betrieb, zur Wahrung der bei Organisationsabläufen notwendigen Klarheit und zur Verwirklichung der Unternehmensziele durch alle Mitarbeiter*innen vereinbaren Arbeitgeberin und Betriebsrat die nachfolgende Allgemeine Betriebsvereinbarung. Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin besteht Einigkeit, dass die Allgemeine Betriebsvereinbarung kein statisches Regelwerk sein soll, sondern an veränderte Bedingungen angepasst werden muss.

A Geltungsbereich

§ A 1 Persönlich

§ A 1.1 Diese Betriebsvereinbarung wird für sämtliche Mitarbeiter*innen mit direktem Anstellungsverhältnis in der Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH (im Folgenden kurz: SDW) sowie für Personen, die aufgrund von Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung im Betrieb beschäftigt werden, soweit die gesetzlichen Bestimmungen, Fördergeber*innen oder die DO bzw. VBO der Stadt Wien dies nicht günstiger regeln, abgeschlossen.

§ A 1.2 Für alle Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis zur SDW gilt das Angestelltengesetz.

§ A 1.3 In der Folge wird für die genannten Gruppen der einheitliche Begriff „Arbeitnehmer*innen" verwendet.

§ A 1.4 Für Bedienstete der Stadt Wien, die durch eine Abordnung oder Zuweisung der SDW dienstzugeteilt sind, gilt zusätzlich die Vertragsbedienstetenordnung bzw. Dienstordnung für Beamt*innen in der jeweils gültigen Fassung in jenen Bereichen, die von dieser Betriebsvereinbarung nicht erfasst sind, oder in Fällen, in denen die zwingenden dienstrechtlichen Bestimmungen für die Beamt*innen günstiger sind.

§ A 1.5 Ausgenommen von dieser Betriebsvereinbarung sind Volontäre, Ferialpraktikant*innen. Für Praktikant*innen, die aufgrund schul- oder studienrechtlicher Verpflichtungen bei der SDW im Rahmen ihrer Ausbildung tätig sind, gilt diese Betriebsvereinbarung nur, wenn diese mindestens 6 Monate in der SDW beschäftigt sind.

§ A 2 Zeitlich

§ A 2.1 Diese Betriebsvereinbarung tritt am 15.03.2023 in Kraft.

§ A 2.2 Für Regelungen, die von der Dauer der Anstellung bei der SDW abhängig sind, zählen alle Zeiten der Anstellung in der SDW bis zu einem gemeinsamen Maximum von 10 Jahren als Dienstzeiten, auch wenn diese vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung liegen.

§ A 3 Sachlich

§ A 3.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt in sämtlichen organisatorischen Einheiten der SDW.

§ A 3.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich sind nicht vorgesehen.

B Beginn, Veränderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ B 1 Das Arbeitsverfassungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung findet vollinhaltlich Anwendung, insbes. was die dort verankerten Informationspflichten der Geschäftsführung betrifft.

§ B 2 Die Geschäftsführung hat den Betriebsrat über freie Stellen oder frei gewordenen Stunden so rechtzeitig zu informieren, dass auf Anregung des Betriebsrates eine Beratung über das Stundenausmaß und die geplante Verwendung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung darüber stattfinden muss, noch bevor die offizielle Ausschreibung an die Belegschaft ausgeschickt wird. Ziel dieser Beratung ist es, so weit möglich Einvernehmen über Stundenausmaß, Einstufung bzw. Bezahlung und Verwendung herzustellen.

§ B 3 Jede erfolgte Einstellung ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. In der Mitteilung müssen Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, Gehalt sowie eine allfällige Befristung oder Probezeit enthalten sein.

§ B 4 Die Geschäftsführung hat den Betriebsrat über angedachte Beförderungen und Versetzungen so rechtzeitig zu informieren, dass auf Anregung des Betriebsrates eine Beratung über diese zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung stattfinden muss, noch bevor die offizielle Information an den*die betroffene*n Beschäftigte*n ergeht. Ziel dieser Beratung ist es, so weit möglich Einvernehmen über geplante Beförderungen und Versetzungen herzustellen.

§ B 5 Bereits die konkrete Überlegung einer Kündigung durch die SDW ist mit dem Betriebsrat zu beraten, um gemeinsam nach Alternativen zu suchen. In jeden Fall sind die Regelungen des ArbVG einzuhalten.

§ B 6 Die Personaladministration informiert den Betriebsrat unmittelbar

a) nach einer erfolgten Kündigung durch den*die Beschäftigte*n
b) über bewilligte Anträge auf einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, Pensionierung, Altersteilzeit, Sabbatical, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Stundenreduktion bzw. -erhöhung
c) nach einer Versetzung.

§ B 7 Wenn innerhalb von 1 Woche keine Rückmeldung des Betriebsrates auf die o.g. schriftlichen Informationen erfolgt, verzichtet dieser damit auf die vorgesehene Beratung oder erteilt damit in den erforderlichen Fällen seine Zustimmung.

§ B 8 Ein Dienstverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat schriftlich vereinbart und während dieser Zeit von den Vertragspartner*innen jederzeit gelöst werden.

§ B 9 Standardisierte Personentests (z.B. psychologische Tests, Persönlichkeitstests, …) jeglicher Art sind ausgeschlossen.

§ B 10 Es erfolgt grundsätzlich nur eine einmalige Befristung des Dienstverhältnisses. Ausgenommen davon sind reine Karenz- und Krankenstandsvertretungen sowie mehrfache Befristungen auf ausdrücklichen Wunsch des*der Beschäftigte*n.

§ B 11 Der Zeitablauf eines befristeten Dienstverhältnisses wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen

a) ab Bekanntgabe der Schwangerschaft
b) ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme von Karenzurlaub gemäß EKUG und EKUEG
c) ab Bekanntgabe der Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst
d) gehemmt. Insb § 10a MSchG ist anwendbar.

§ B 12 Am ersten Tag des Anstellungsverhältnisses ist dem*der Beschäftigte*n ein von beiden Vertragspartner*innen unterzeichneter Dienstvertrag entsprechend den Bestimmungen des AVRAG (insb. Einstufung, Vorrückungsstichtag, Entgelthöhe sowie alle weiteren wesentlichen Rechte sind den Beschäftigten) auszuhändigen. Die Vorlage des Dienstvertrages in der Anlage ist integraler Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung und an allfällige gesetzliche Veränderungen anzupassen.

§ B 13 Gewöhnlicher Arbeitsort ist Wien. Der/die Beschäftigte wird ihre Arbeit über Anweisung der SDW jedoch auch an anderen Orten erbringen, wenn dies zur Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit erforderlich ist.

§ B 14 Einschulung: Jede*n Arbeitnehmer*in hat unmittelbar nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in seine künftige Arbeit von einer Person mit entsprechender Qualifikation eingewiesen zu werden. Außerdem ist sie/er über die Art der Tätigkeit und der Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes, über die bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren, über entsprechende Abwehrmaßnahmen und über die im Betrieb bestehenden Maßnahmen zur Sicherung des Umweltschutzes zu informieren.

§ B 15 Beendigung des Dienstverhältnisses

§ B 15.1 Kündigung durch die SDW

§ B 15.2 Die Kündigung ist den Arbeitnehmer*innen tunlichst schriftlich und nachweislich zuzustellen.

§ B 15.3 Bzgl. der Kündigungsfristen und -termine gilt das Angestelltengesetz, wobei im Dienstvertrag im Rahmen des Angestelltengesetzes auch für den/die Beschäftigte*n Günstigeres vereinbart werden kann.

§ B 15.4 Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des beabsichtigten Endes desselben mindestens 5 Jahre gedauert und haben die betroffenen Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt das 45. Lebensjahr vollendet, ist mindestens 2 Wochen vor Ausspruch der Kündigung eine Konsultation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung von letzterer herbeizuführen.

§ B 15.5 Kündigung durch den*die Beschäftigte*n

Die Beschäftigten können ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum 15. und zum Letzten eines jeden Kalendermonates kündigen, sofern im Dienstvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist.

§ B 15.6 Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses

Falls die Beschäftigten aus berücksichtigungswürdigen Umständen vor Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu lösen wünschen, kann diesem Ersuchen stattgegeben werden.

Wird einem Ersuchen auf einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses nicht stattgegeben oder kann bzgl. der Modalitäten derselben keine Einigung zwischen Geschäftsführung und Beschäftigtem/r erzielt werden, so ist diese Angelegenheit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung mit dem Betriebsrat zu beraten.

C Allgemeine Rechte und Pflichten

§ C 1 Veränderungen in persönlichen Verhältnissen

Die Beschäftigten sind verpflichtet, sämtliche Änderungen ihrer Personalien (Name, Familienstand, Zahl der Kinder usw.) und ihrer Wohn- und Zustelladresse unverzüglich der SDW zu melden. Soweit erforderlich, sind amtliche Belege über die Veränderung zu übermitteln.

§ C 2 Nebentätigkeit

§ C 2.1 Eine Nebentätigkeit muss der SDW schriftlich zur Kenntnis gebracht werden. Wenn durch diese Tätigkeit berechtigte Interessen der SDW berührt werden, behält diese sich einen begründeten Widerspruch innerhalb eines Monats ab Zugang vor.

§ C 2.2 Die Vermittlung von Klient*innen/Patient*innen der SDW zu Gunsten einer Betreuung in der eigenen Ordination/Praxis ist jedenfalls im Sinne der berufsethischen Grundlagen der betroffenen Berufsgruppen untersagt.

§ C 2.3 Aus rechtlichen Gründen ist in den Räumlichkeiten der SDW eine Behandlung, Beratung und Betreuung von Klient*innen, die nicht in direktem Auftrag der SDW erfolgt, nicht gestattet. Dies umfasst beispielsweise die Behandlung von Privatpatient*innen wie auch die Nutzung von Räumlichkeiten der SDW für eine ehrenamtliche Betreuung von Klient*innen.

§ C 3 Dienstunfall, Dienstverhinderung

§ C 3.1 Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. im Falle eines Arbeitsunfalls gilt in der SDW ab dem 1.1.2020 das Kalenderjahr statt dem Arbeitsjahr als Berechnungsgrundlage.

§ C 3.2 Die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung Beschäftigten werden für den Umstellungszeitraum (01.01.2020 bis 31.12.2020) aliquot berechnet. Ab 01.01.2021 steht der volle Anspruch zu.

§ C 3.3 Für Eintritte nach dem Umstellungszeitpunkt gilt:

§ C 3.4 Beschäftigte die nach dem 02. Juli eines Kalenderjahres eintreten, gebührt im Sinne des § 8 Abs. 9 lit a AngG für das Kalenderjahres des Eintrittes (also bis zum 31. Dezember des Eintrittskalenderjahres) nur der halbe Entgeltfortzahlungsanspruch.

§ C 3.5 Der jeweils höhere Anspruch auf Krankenentgelt setzt in jenem Kalenderjahr ein, in welches der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt

§ C 3.6 Sollte dem/der Beschäftigten dienstlich ein Unfall zustoßen, so wird sie/er unverzüglich eine vollständige Sachverhaltsdarstellung an die SDW und falls von dieser gewünscht auch an eine von dieser genannte (Haftpflicht) Versicherung erstatten.

§ C 3.7 Ist der/die Beschäftigte durch Krankheit oder Unglücksfall an der Erbringung seiner/ihrer

Dienste verhindert, hat er/sie die SDW davon unverzüglich bzw möglichst frühzeitig zu informieren. Dauert die Dienstverhinderung länger als 3 Arbeitstage (Montag bis Freitag) an, hat der/die Beschäftigte eine ärztliche Bestätigung oder eine solche des zuständigen Krankenversicherungsträgers vorzulegen. Diese Regelung ist auch im Falle einer Pflegefreistellung anzuwenden. Im Falle von Tätigkeiten, die auf Samstag, Sonntag oder Feiertag fallen, sind individuelle Vereinbarungen in Absprache mit dem Betriebsrat zu treffen.

§ C 3.8 Die SDW kann aber im Einzelfall auch bereits früher eine entsprechende Bestätigung über den Krankenstand bzw eine Pflegefreistellung verlangen. In diesem Fall ist der Betriebsrat mit Begründung davon zu informieren.

§ C 4 Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge

§ C 4.1 Den Beschäftigten wird im Falle von wichtigen persönlichen Dienstverhinderungsgründen in Abweichung zum SWÖ-KV auf Antrag aus folgenden Gründen eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes für die nachstehend genannte Dauer gewährt:

a) Eheschließung von Kindern, Wahl-, Pflege oder Adoptivkindern (1 Arbeitstag)
b) Schulantritt von Kindern, Wahl-, Pflege oder Adoptivkindern (1 Arbeitstag)
c) Übersiedlung des eigenen Haushaltes (3 Arbeitstage)
d) Todesfall von Verwandten ersten Grades, Ehe- und Lebenspartner*innen oder Kindern im obigen Sinne (3 Arbeitstage)
e) Todesfall sonstiger nahestehender Personen (1 Arbeitstag)

§ C 4.2 Verpartnerungen sind im Sinne des SWÖ-Kollektivvertrages der Eheschließung gleichgestellt.

§ C 4.3 In begründeten Ausnahmefällen können unter Anwendung des § 8 Abs 3 AngG auch mehr Tage und auch aus anderen Gründen als oben angeführt unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei gewährt werden.

D Auswahl der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse

§ D 1 Gegenstand

Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat hat die SDW eine Vereinbarung über die Auswahl einer Mitarbeiter*innenvorsorgekasse gemäß § 9 Abs 1 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMSVG) getroffen.

§ D 2 Zeitlicher Geltungsbereich

Die Regelungen über die Mitarbeiter*innenvorsorgekasse gelten im Sinne des BMSVG auf unbestimmte Zeit.

§ D 3 Auswahl der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse

Folgende Mitarbeiter*innenvorsorgekasse wird ausgewählt:
VBV, Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien
Diesen Bestimmungen zugrunde gelegt wird der mit 27.10.2006 datierte Vertrag auf Abschluss eines Beitrittsvertrages mit oben genannter Mitarbeiter*innenvorsorgekasse.

§ D 4 Besondere Information

Die Geschäftsführung hat dem Betriebsrat eine Abschrift des mit der ausgewählten Mitarbeiter*innenvorsorgekasse geschlossenen Beitrittsvertrages zu übermitteln. Erhält die Geschäftsführung seitens der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse sonstige, den Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung berührende Informationen, so hat die Geschäftsführung auch diese unverzüglich an den Betriebsrat weiter zu leiten.

§ D 5 Wechsel der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse

§ D 5.1 Die Bestimmungen über die Auswahl der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse (§§ 9, 10 BMSVG) gelten auch für den Fall der Beendigung des Beitrittsvertrages und des Wechsels der Mitarbeiter*innenvorsorgekasse.

§ D 5.2 Auf Verlangen des Betriebsrates wird unmittelbar nach Übermittlung der Kontonachrichten an die Beschäftigten mit der Geschäftsführung über die Entwicklung der Ansprüche nach dem BMSVG beraten. Dabei werden insbesondere die Kosten und Veranlagungsergebnisse der ausgewählten Mitarbeiter*innenvorsorgekasse überprüft. Zeigt sich, dass die Auswahl einer anderen Mitarbeiter*innenvorsorgekasse im Sinn der Interessen der Beschäftigten günstiger wäre, wird die Geschäftsführung dem Wechsel im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zustimmen und in Absprache mit dem Betriebsrat die erforderlichen Schritte setzen.

E Arbeitnehmer*innenschutz

§ E 1 Schutzimpfungen

Beschäftigte der SDW können auf eigenen Wunsch auf Kosten der SDW eine COVID-19-, Hepatitis B-, Grippe- und/oder Tuberkulose- (sobald es in Österreich wieder einen zugelassenen Impfstoff gibt) Schutzimpfung erhalten. Gleiches gilt für allenfalls erforderliche Titer-Bestimmungen für die oben genannten Schutzimpfungen. Dies gilt jeweils für den Fall, falls diese Kosten nicht von anderen Kostenträger*innen übernommen werden. Entscheiden sich die Beschäftigten für eine Kombinationsimpfung für Hepatitis A und B ist bzgl. der Kostenübernahme eine individuelle Vereinbarung unter Einbeziehung des Betriebsrates zu treffen.

§ E 2 Arbeitskleidung

Den Arbeitnehmer*innen wird erforderlichenfalls geeignete Arbeitskleidung bzw. Arbeitsschutzkleidung zur Verfügung gestellt. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum der SDW. Derzeit gibt es in der SDW keine Aufgaben, die eine solche Arbeitskleidung erforderlich machen. Sollten solche Arbeiten in der SDW entstehen, werden Betriebsrat und Geschäftsführung unmittelbar Beratungen zur konkreten Ausgestaltung der Arbeitskleidung aufnehmen.

§ E 3 Gesundheitsförderung

Betriebsrat und Geschäftsführung einigen sich darauf, längstens bis Jahresende 2019 Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufzunehmen.

Vorbehaltlich anderer Regelungen in der o.g. Betriebsvereinbarung kommen Geschäftsführung und Betriebsrat überein, dass sie die Teilnahmegebühren von Mitarbeiter*innen der SDW bei Sportevents,

welche zuvor zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich zu vereinbaren sind, jeweils zur Hälfte tragen.

§ E 4 Bildschirmarbeit

§ E 4.1 Die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze (Arbeitsmittel und Arbeitsraum) erfolgt entsprechend § 67 ff Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (AschG) in der jeweils geltenden Fassung.

§ E 4.2 Wird für die Bildschirmarbeit eine Spezialoptik benötigt, wird diese im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen gem. §§ 67,68 Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG) sowie § 12 Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) durch die SDW zur Verfügung gestellt.

§ E 4.3 Für die Erstattung einer Bildschirmarbeitsbrille ist eine Untersuchung im Rahmen der Visusüberprüfung durch eineN Vertragsfacharzt/Vertragsfachärztin der WGKK für Augenheilkunde und Optometrie erforderlich, bei der die Notwendigkeit der Verwendung einer sog. Bildschirmarbeitsbrille festgestellt werden muss. Bei der allfälligen Wahl eines anderen Facharztes/einer anderen Fachärztin für Augenheilkunde und Optometrie ist für die Kostenübernahme eine vorherige Genehmigung durch die Geschäftsführung erforderlich. Der Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsbrille ist durch eine dementsprechende fachärztliche Verordnung nachzuweisen. Die Kosten der Untersuchung trägt, sofern diese nicht durch die allgemeine Sozialversicherung abgedeckt wird, die SDW und müssen mit einer Originalrechnung nachgewiesen werden.

§ E 4.4 Alle drei Jahre kann gem. § 11 Abs. 1 BS-V eine erneute Untersuchung erfolgen (bei Auftreten von Sehbeschwerden auch früher) und gegebenenfalls kann die Sehhilfe adaptiert werden, wenn sich die Sehleistung aufgrund der Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz verschlechtert hat. Auch für diese Untersuchung übernimmt die SDW die Kosten. Für erneute bzw. Nachuntersuchungen gelten die gleichen Bedingungen wie für die Untersuchung im Rahmen der Visusüberprüfung.

§ E 4.5 Bezüglich der Ausstattung der Bildschirmarbeitsbrille wird auf die gesetzlichen Ausstattungskriterien in § 12 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 BS-V verwiesen, die in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten sind:

a) Arbeitnehmer*innen sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach § 11 Abs. 1 und 4 BS-V ergeben, dass diese notwendig sind, weil normale Sehhilfen nicht verwendet werden können. Spezielle Sehhilfen müssen folgenden Anforderungen entsprechen:
   - Abstimmung auf eine Arbeitsdistanz zum Bildschirm und zu den Belegen,
   - Abstimmung auf die physiologischen Gegebenheiten und pathologischen Befunde des*der Arbeitnehmers*in,
   - die Gläser müssen entspiegelt, dürfen aber nicht getönt sein.

b) Hinsichtlich der Brillenglasqualität sind unter Berücksichtigung des Abs. 1 Z 2 zu verwenden:
   - Einstärkengläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm,

- Mehrstärkengläser, entweder hohe Bifokalgläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und Beleg oder Trifokal- oder Multifokalgläser mit besonders breitem Korridor für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm.

§ E 4.6 Alle darüber hinausgehenden Ausstattungen werden vom Arbeitgeber nicht finanziert.

§ E 4.7 Die Kosten für Sehhilfen, die ausschließlich durch den notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit entstehen, sind von der SDW zu tragen, sofern nicht die Träger der Sozialversicherung diese übernehmen.

§ E 4.8 Die maximal von der SDW übernommenen Kosten werden betragsmäßig mit € 164,83 limitiert. Dieser Betrag ist wertgesichert und wird jährlich mit dem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2015 (VPI 2015) oder mit dem an seiner Stelle tretenden Index valorisiert.

§ E 4.9 Nach Übermittlung der fachärztlichen Verordnung an die Personaladministration erhalten die betroffenen Arbeitnehmer*innen einen Wertgutschein in oben genannter Höhe vom Vertragspartner der Geschäftsführung, um dann in einem Geschäft dieses Vertragspartners die Bildschirmarbeitsbrille zu kaufen.

§ E 4.10 Falls der Vertragspartner nicht in Frage kommt, besteht auch die Möglichkeit, die Bildschirmarbeitsbrille beim*bei der Optiker*in des Vertrauens zu erhalten. Hier bedarf es vorab einer Information an sowie Genehmigung durch die Geschäftsführung, bei welchem*r Optiker*in die Bildschirmarbeitsbrille gekauft werden soll. Der o.g. maximale Kostenersatz gilt auch in diesem Fall.

F Urlaub

§ F 1 Zusatzurlaub für versehrte Beschäftigte

§ F 1.1 Versehrten Beschäftigten gebührt ab Vorlage des Bescheides (Urteil) ein Zusatzurlaub entsprechend § F 1.4.

§ F 1.2 Als versehrte Beschäftigte im Sinne dieser Regelung gelten Beschäftigte, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20% vermindert ist, und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
b) Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz oder nach dem Landesgesetz über Unfallfürsorge
c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz (KOVG) oder nach dem Heeresversorgungsgesetz
d) Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz
e) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz
f) Sehbehinderung oder Blindheit

§ F 1.3 Als versehrte Beschäftigte gelten weiters Arbeitnehmer*innen, wenn sie begünstigte

Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) sind.

§ F 1.4 Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

a) 20 % zwei Arbeitstage
b) 40 % vier Arbeitstage
c) 50 % fünf Arbeitstage
d) 60 % sechs Arbeitstage.

§ F 1.5 Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich nach der Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem letzten Bescheid (Urteil) über die Rente oder dem Bescheid (Urteil) über die Abfindung der Rente zugrunde liegt; hat der/die Beschäftigte Anspruch auf mehrere Renten und ergibt sich der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht aus einem der Bescheide (Urteile), so sind diese zusammenzuzählen.

§ F 1.6 Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der Bescheid (Urteil) vorgelegt wird; eine allfällige Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein. Allfällige gesetzliche oder kollektivvertraglich erhöhte Urlaubsansprüche wegen einer Behinderung sind auf den oben genannten Zusatzurlaub anzurechnen.

§ F 2 Erholungsurlaub

§ F 2.1 Beschäftigten, die auf Anordnung der SDW den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Zeitpunkt antreten können oder die aus dem Urlaub zurückberufen wurden, sind die hierdurch entstandenen Kosten zu ersetzen.

§ F 2.2 Ein Vorgriff auf den Urlaub des Folgejahres bzw. in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses kann gewährt werden.

G Gehalt und seine Bestandteile

§ G 1 Gehaltsschema für Ärzt*innen

Für Ärzt*innen kommt das jeweils gültige Gehaltsschema für Fachärzt*innen des Kuratoriums für Psychosoziale Dienste in Wien zur Anwendung.

§ G 2 Einstufung von Sozialarbeiter*innen

Aufgrund langjähriger einschlägiger Berufserfahrung in der Suchtarbeit werden Sozialarbeiter*innen nach einer Beschäftigungsdauer von 8 Jahren in der SDW in die Verwendungsgruppe 9 des SWÖ-Kollektivvertrages aufgestuft. Die Umreihung erfolgt entsprechend den in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Regeln mit dem Monat, in welchem das neunte Beschäftigungsjahr in der SDW beginnt.

§ G 3 SEG-Zulage

§ G 3.1 Eine SEG-Zulage kann nur jenen Beschäftigten ausbezahlt werden, auf die die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV gemäß Satzung bzw. Optierungserklärung anzuwenden sind.

§ G 3.2 Vollzeitbeschäftigte Angestellte, die überwiegend im Sinne des § 68 EStG 1973 direkten Klient*innenkontakt haben und damit unter erschwerten Arbeitsbedingungen arbeiten, erhalten eine

monatliche SEG-Pauschale in der im SWÖ-KV vorgesehenen Höhe, sofern die diesbezüglichen gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen eingehalten werden.

§ G 3.3 Teilzeitbeschäftigte Angestellte, auf die obige Voraussetzungen zutreffen, erhalten eine monatliche SEG-Pauschale anteilig entsprechend ihrer Stundenverpflichtung.

§ G 3.4 Im Sinne der Bestimmungen des § 31 Abs. 1 SWÖ-KV werden erschwerte Arbeitsbedingungen als solche definiert, wo überwiegend im Sinne des § 68 EStG 1973 direkter Klient*innenkontakt besteht und zwar unabhängig von der Berufsgruppenzugehörigkeit. Dementsprechend steht allen Beschäftigten mit direktem Klient*innenkontakt eine pauschalierte SEG-Zulage in der vom genannten Kollektivvertrag vorgesehenen Höhe zu.

§ G 3.5 Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung wird die Betriebsvereinbarung gemäß § 31 BAGS-Kollektivvertrag zur SEG-Zulage vom 18. Dezember 2009 außer Kraft gesetzt.

§ G 4 Zulagen

§ G 4.1 Gemäß § 31 (3) SWÖ-KV sind andere Leitungs- und Funktionszulagen im Betrieb zu regeln. In der SDW sind folgende Zulagen vorgesehen, die nicht abhängig von der Arbeitszeit aliquotiert und jährlich mit Ausnahme der Zulagen für ärztliche Leitungen unter li.t j und k (diese werden entsprechend der Betriebsvereinbarung der Psychosozialen Dienste in Wien erhöht) entsprechend der Erhöhung der Ist-Gehälter des SWÖ-Kollektivvertrages erhöht werden:

a) Teamleitung: € 320,--
b) Produktkoordination: 75% des Betrages unter lit a)
c) Leitung strategischer Aufgabengebiete: 150% des Betrages unter lit a)
d) fachliche Leitung: 150% des Betrages unter lit a)
e) stellvertretende fachliche Leitung: 75% des Betrages unter lit a)
f) organisatorische Leitung: 200% des Betrages unter lit a)
g) stellvertretende organisatorische Leitung: 100% des Betrages unter lit a)
h) Bereichsleitung: 400% des Betrages unter lit a)
i) stellvertretende Bereichsleitung: 200% des Betrages unter lit a)
j) ärztliche Leitung: € 1206,34
k) stellvertretende ärztliche Leitung: 50% des Betrages unter lit j)
l) Leistungszulage für Mitarbeiter*innen, die zeitlich befristet (wie z.B. bei der Durchführung spezieller Projekte) oder auf Dauer Tätigkeiten bzw. Funktionen ausüben, welche die in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung dargestellten Anforderungen überschreiten: Je nach Beanspruchung können hier von der SDW für die Dauer der zusätzlichen Leistung 5-15% des Grundgehalts in Abstimmung mit dem Betriebsrat gewährt werden.

§ G 4.2 Darüber hinaus sind Einzelvereinbarungen und weitere bzw. höhere Zulagen bzw. Überzahlungen möglich. In diesem Fall ist tunlichst Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

§ G 5 Mankogeld

Das Mankogeld, welches jährlich entsprechend der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung

angehoben wird, für die Beschäftigten, die in ihrer regelmäßigen Arbeitsverrichtung mit der Annahme und Leistung von Barzahlungen (Handkassa) befasst sind, dient zur Abgeltung der damit verbundenen Verlustgefahr, je nach Jahresbruttoumsatz der Kasse. Dieses beträgt:

a) bis 10.000 EUR € 30 monatlich
b) von 10.001 bis 100.000 EUR € 75,00 monatlich
c) ab 100.000 EUR € 100,00 monatlich

§ G 6 Anrechnung von Vordienstzeiten

In Analogie zu § 32 SWÖ-Kollektivvertrag 2023 werden Arbeitnehmer*innen der SDW, die mit dem Stichtag 31.12.2022 bei dieser beschäftigt sind, Zeiten des Zivildienstes oder eines freiwilligen sozialen Jahres, sofern diese in einem Betrieb des Sozial- oder Gesundheitsbereiches absolviert wurden, zusätzlich zu sonstigen Vordienstzeiten als nicht facheinschlägige Vordienstzeiten, also im Ausmaß von 50% angerechnet. Die zusätzliche Anrechnung erfolgt mit dem nächsten Vorrückungsstichtag für das Gehalt. Hat ein freiwilliges soziales Jahr z.B. 10 Monate gedauert und die nächste Gehaltsvorrückung würde am 01.10.2023 liegen, werden zusätzliche Vordienstzeiten von 5 Monaten angerechnet, sodass die Vorrückung bereits am 01.05.2023 erfolgt. Der durch die Anrechnung frühest mögliche Vorrückungsstichtag ist der 01.01.2023. Bestätigungen über einen abgeleisteten Zivildienst oder ein freiwilliges soziales Jahr sind bis 17.04.2023 an die Personaladministration zu übermitteln. Arbeitnehmer*innen, die in diesem Monat nicht im Dienst sind, sind unmittelbar nach ihrer Rückkehr über die zusätzliche Anrechnung von Vordienstzeiten zu informieren, sodass sie allfällige Bestätigungen ehestmöglich übermitteln können.

§ G 7 Umreihung

Bei der Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das Gehalt der Gehaltsstufe, welches über dem derzeitigen Gehalt liegt. Nach SWÖ-KV angerechnete Vordienstzeiten und solche, die in der SDW – egal in welcher Verwendungsgruppe – verbracht wurden, sind jedenfalls auch in der höheren Verwendungsgruppe anzuerkennen.

§ G 8 Auszahlung

§ G 8.1 Die Beschäftigten sind verpflichtet, der SDW eine Bankverbindung und ein Konto zu nennen, auf das die SDW mit schuldbefreiender Wirkung sämtliche Zahlungen aufgrund des gegenständlichen Vertrages leisten kann.

§ G 8.2 Die Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf eine monatliche, übersichtliche Abrechnung (Lohnzettel) bis zum Letzten des Kalendermonats.

§ G 8.3 Die Auszahlung des Gehalts hat spätestens am Letzten eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Fällt dieser auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, hat die Auszahlung spätestens am Arbeitstag davor zu erfolgen.

§ G 8.4 Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats sind alle noch nicht ausbezahlten Ansprüche spätestens mit der Endabrechnung zu bezahlen.

§ G 8.5 Über das Gehalt, den Urlaubszuschuss oder die Weihnachtsremuneration hinaus gewährte freiwillige Leistungen der SDW erfolgen ausdrücklich unter dem Vorbehalt des jederzeitigen

Widerrufs und unter Ausschluss jedes Rechtsanspruchs auf derartige Leistungen.

§ G 9 13. und 14. Gehalt

§ G 9.1 Ausbezahlte Überstunden sind bei der Bemessung der Weihnachts- und Urlaubsgeldes oder bei der Entgeltfortzahlung während einer Dienstverhinderung ebenso zu berücksichtigen wie Zulagen.

§ G 9.2 Sonderzahlungen gem. § 26 SWÖ (Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft Österreich) sind jeweils vierteljährlich zur Auszahlung zu bringen, wobei spätestens bis zum 31. März und bis zum 30. Juni jeweils die Hälfte des zustehenden Urlaubszuschusses und spätestens bis zum 30. September und bis zum 30. November jeweils die Hälfte der zustehenden Weihnachtsremuneration fällig sind. Der Berechnungsmodus des einzelnen Sonderzahlungsanteiles richtet sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages der SWÖ. Dementsprechend ist das Quartal der Durchrechnungszeitraum für die Berechnung der Sonderzahlungen, was deren Höhe bei unterschiedlichen Arbeitszeiten bzw. der Anzahl von Mehr- und Überstunden betrifft.

§ G 9.3 Den während des Kalenderjahres eintretenden Beschäftigten gebührt für dasselbe der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration. Erfolgt der Eintritt nach einem der Auszahlungsstichtage ist der aliquote Teil mit dem nächsten Auszahlungsstichtag laut § 9.2 auszuzahlen.

§ G 9.4 Löst der/die Beschäftigte nach Erhalt des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration das Dienstverhältnis selbst auf, tritt er/sie aus dem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig aus oder wird der/die Beschäftigte in Folge Vorliegens eines von ihr/m verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen, wird die anteilsmäßig zu viel bezogene Sonderzahlung auf die ihr/m aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche angerechnet.

§ G 10 Schlichtungsstelle

Argumentiert einE BeschäftigteR, dass er/sie nicht entsprechend seiner/ihrer tatsächlichen Verwendung eingestuft bzw. entlohnt wird, so kann er/sie sich an eine interne Schlichtungsstelle wenden, welche aus je einem von der Geschäftsführung und vom Betriebsrat entsendeten Mitglied besteht. Diese Schlichtungsstelle hat tunlichst innerhalb von 2 Monaten ab Anrufung zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

H Dotation des Betriebsratsfonds

Der Betriebsratsfonds wird mit 0,6% der Bruttogehaltssumme für Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Belegschaft der SDW dotiert. Die Überweisung erfolgt gleichzeitig mit der Überweisung der Betriebsratsumlage der Beschäftigten.

I Monitoring

Die Betriebsvereinbarung wird einmal jährlich in ihren Grundsätzen und Regelungen in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat in Hinblick auf ihre Aktualität bezüglich der Bedürfnisse der Beschäftigten beraten. Sollten sich bei diesen Beratungen

Veränderungsbedürfnisse ergeben, werden unmittelbar Verhandlungen zur Abänderung der Betriebsvereinbarung aufgenommen und innerhalb von drei Monaten zum Abschluss gebracht.

J Gültigkeit und Übergangsbestimmungen

§ J 1 Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.01.2022 in Kraft und wird für die Dauer von einem Jahr befristet abgeschlossen. Sollte sich nicht eine der beiden Vertragsparteien spätestens 3 Monate vor dem Ende der Laufzeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich gegen eine Verlängerung dieser Betriebsvereinbarung aussprechen, so verlängert sich diese Betriebsvereinbarung um ein weiteres Jahr. Nach einmaliger befristeter Verlängerung gilt diese Betriebsvereinbarung automatisch unbefristet, sofern nicht eine der Vertragsparteien zuvor schriftlich gegen eine Verlängerung derselben Einspruch erhoben hat.

§ J 2 Die Betriebsvereinbarung wird allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

§ J 3 Nach einem allfälligen Auslaufen der Befristung der Betriebsvereinbarung müssen innerhalb von drei Monaten Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung zu den gleichen Regelungsgegenständen aufgenommen werden.

K Streitbeilegungsverfahren

§ K 1 Für Streitigkeiten über die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird ein Streitbeilegungsforum eingerichtet. Dieses setzt sich aus je zwei Vertreter*innen der Geschäftsführung und des Betriebsrates zusammen und muss innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der Anrufung (Information an den Betriebsrat bzw. die Geschäftsführung) tagen.

§ K 2 Bei konkreten Streitfällen sind die betroffenen Beschäftigten und die unmittelbaren Vorgesetzten beizuziehen.

§ K 3 In jedem Fall bleiben für beide Vertragsparteien die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten der Anrufung einer gerichtlichen Schlichtungsstelle gewahrt.

Wien, am 15.03.2023

für die Geschäftsführung		für den Betriebsrat
Ewald Lochner, MA	Mag. Dominikus Kalwoda	Mag. Alexander Magnus

BETRIEBSVEREINBARUNG zu allgemeinen Regelungen des Arbeitsverhältnisses
abgeschlossen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat der Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH

Anlage: Anpassung gemäß § E 4.8 der Betriebsvereinbarung für die Bildschirmbrille

Gültigkeitsdatum: 01.01.2019

Kostenobergrenze: EUR 164,83

Neue Ausgangsbasis für die Wertsicherung: 01.01.2019

Gültigkeitsdatum: 01.01.2020

Kostenobergrenze: EUR 168,95

Neue Ausgangsbasis für die Wertsicherung: 01.01.2020

Gültigkeitsdatum: 01.01.2022

Kostenobergrenze: EUR 178,18

Neue Ausgangsbasis für die Wertsicherung: 01.01.2022

Gültigkeitsdatum: 01.01.2023

Kostenobergrenze: EUR 196,53

Neue Ausgangsbasis für die Wertsicherung: 01.01.2023

Gültigkeitsdatum: 01.01.2024

Kostenobergrenze: EUR 207,73

Neue Ausgangsbasis für die Wertsicherung: 01.01.2024