

Betriebsversammlung der Belegschaft Wohnservice Wien

16. Oktober 2024 16.00 – 18.00 Uhr

Tagesordnung

- ▶ 16:00 – 16:05 Begrüßung
- ▶ 16:05 – 16:30 KV – Verhandlungen
- ▶ 16:30 – 17:00 Gleitzeit – Betriebsvereinbarung
- ▶ 17:00 – 17:45 Aktuelle Situation Umstrukturierungen
- ▶ 17:45 – 18:00 Allfälliges



Informationen zu den KV-Verhandlungen

- ▶ 1. Betriebsrät*innen – Konferenz am 25.9.2024
- ▶ Gut besucht, viele Betriebe vertreten (Gewista, OMC, APA de facto, EPA Media, TOP-Media, IFES ...)
- ▶ Weiterhin sehr viele verschiedene Situationen in den Betrieben und dadurch sehr schwierige Ausgangslage
- ▶ Hauptthemen:
 - ▶ Verwendungsgruppen
 - ▶ Sonn- und Feiertags Arbeit
 - ▶ Dazu gibt es bzw. soll es auch jeweils Arbeitsgruppen geben



Informationen zu den KV-Verhandlungen

- ▶ Verhandlungsteam: stand schon (de facto) fest
 - ▶ Leo Göser, OMC (ORF Marketing Creation)
 - ▶ Philipp Loder, IFES Feld
 - ▶ Tobias Reiterits, APA de facto
 - ▶ Bettina Stöger, Gewista
 - ▶ Deana Dabran, velcom

Verhandlungstermine: 21.10.24, 6.11.24, 25.11.24



Informationen zu den KV-Verhandlungen

- ▶ Forderungsprogramm (stand auch de facto fest)
 - ▶ Erhöhung der Gehälter über Inflation mit IST-Wirkung
 - ▶ Erhöhung der Lehrlingseinkommen über Inflation
 - ▶ Zusätzliche fixe Freizeittage zu Erholungszwecken
 - ▶ Zuschläge für Wochenendarbeit
 - ▶ Ausweitung des Geltungsbereichs auf Arbeiter*innen
 - ▶ Errichtung einer verbindlichen Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Verwendungsgruppen
 - ▶ Verbesserung von Anrechnungsbestimmungen bei Karenzen
 - ▶ Geltungsbeginn 1.1.2025



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Die aktuelle Betriebsvereinbarung wurde im April 2022 befristet bis Ende 2023 abgeschlossen und es wurde vereinbart, sie bei Bedarf nachzuverhandeln.

Wir haben im September 2023 fristgerecht bekannt gegeben, dass wir Nachverhandlungsbedarf haben. Da bis Dezember 2023 keine Verhandlungstermine mehr zustande kamen, wurde die GLAZ BV um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert.

„Die Vereinbarung tritt am 01.01.2024 in Kraft und wird befristet bis 31.12.2024 abgeschlossen.“

Gibt keine der Parteien bis spätestens 30.09.2024 schriftlich bekannt, die Betriebsvereinbarung nicht fortsetzen zu wollen, gilt diese ab diesem Zeitpunkt als unbefristet abgeschlossen.“



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Auch bei der BR-GF Klausur im April 2024 waren unser Nachverhandlungsbedarf Thema und wurde vereinbart bis Ende 2024 die Nachverhandlungen abgeschlossen zu haben.

Nachdem wir bis Ende August keine Informationen über mögliche Termine erhalten haben und Termine auch nicht in Aussicht gestellt wurden, haben wir die Personalabteilung nochmals, auch schriftlich, über unseren Nachverhandlungsbedarf informiert und erneut, unsere bereits bekannten, Änderungswünsche mitgesendet.



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

BR-Mail an Leitung Personal:

„wir informieren Sie hiermit erneut – fristgerecht und schriftlich – dass wir die GLAZ Betriebsvereinbarung mit dem aktuellen Inhalt „nicht fortsetzen wollen“ (GLAZ BV S. 9), da es aus unserer Sicht – immer noch – Nachverhandlungsbedarf gibt. Im Folgenden senden wir Ihnen nochmals die von uns bereits angesprochenen Punkte. Somit ersuchen Sie um baldigen Terminvorschlag für baldige Nachverhandlungen, wie es schon voriges Jahr vorgesehen gewesen wäre.“



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Unsere Änderungswünsche:

S.1, Präambel 2. Absatz letzter Satz

Streichen: „...und sich an die betrieblichen Rahmenbedingungen und Regeln zu halten“

Begründung: es wird offen gelassen worum es sich hier genau handelt. Das führt zu Interpretationen und Unsicherheiten. Zudem ist mit dem Absatz unserer Meinung nach das Wesentliche ohnehin festgehalten.

Kompletten letzten Absatz streichen? Da dies eine Grundvoraussetzung für eine BV ist.

S.1, Präambel 3. Absatz letzter Satz

Ergänzung der Seite und des konkreten Punktes.



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

S.4 1. Absatz

Streichen und ersetzen durch:

Für Teilzeitbeschäftigte gilt eine entsprechend veränderte Lage der fiktiven Normalarbeitszeit. Diese sollte nach Möglichkeit die übliche Verteilung der Arbeitszeit widerspiegeln und ist im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in festzulegen.

Begründung: die aktuelle Formulierung passt weder in Bezug auf Elternteilzeiten noch auf das Rotationsteilzeitmodell. Da es kaum sonstige Teilzeitformen gibt, ist der Absatz irreführend. Bei neuen Teilzeitmodellen, kann dieser Absatz evaluiert und bei Bedarf neu formuliert werden.

S.4 2. Absatz

ändern auf:

Arbeitgeber*in und Betriebsrat stimmen darin überein, dass das Modell der Gleitzeit gerade auch für Arbeitnehmer*innen mit Betreuungspflichten ein sehr wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen kann. In diesem Sinne wird festgehalten, dass auch Mitarbeiter*innen in Elternteilzeit selbstverständlich von dieser Betriebsvereinbarung umfasst sind, sofern dies nicht den gesetzlichen Schutzbestimmungen des ... zuwiderläuft bzw. der jeweiligen Elternteilzeitvereinbarung.



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

S.4 Punkt 7 Kernzeit letzter Absatz

Etwaige Kernzeiten für Teilzeitbeschäftigte sind gegebenenfalls entsprechend anzupassen, um adäquate Gleitmöglichkeiten zu gewährleisten, falls die gesamte Arbeitszeit in die Kernzeit fallen würde.

S.5 Punkt 8 Funktionszeit, letzter Absatz

Streichen bzw. anhand neuer TZ Modelle entsprechend evaluieren.

Begründung: die aktuelle Formulierung macht weder in Bezug auf Elternteilzeiten noch auf das Rotationsteilzeitmodell Sinn. Da es kaum sonstige Teilzeitformen gibt, ist der Absatz entweder unnötig (Rotationsmodell) oder unpassend (Elternteilzeit). Bei neuen Teilzeitmodellen, kann dieser Absatz evaluiert und bei Bedarf neu formuliert werden. Für etwaige neue Formulierungen in Bezug auf neue Teilzeitmodelle sind wir offen.

S.6 Teilzeit, letzter Satz

Streichen.

Begründung: Aktuell werden nur die ETZ individuell nach MSCHG vereinbart (gesetzliches Prozedere vorhanden), auf Rotationsmodell nicht passend. Bei zukünftigen Teilzeitmodellen Vereinbarungsprozedere je nach allgemeiner Ausgangslage neu zu denken.



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

S.9 Punkt 14 letzter Satz:

Korrektur: Anführungszeichen nach letztem Wort streichen (Tippfehler)

Ergänzung: Bei Beschäftigten in Elternteilzeit sind derartige Arbeitszeiteingriffe nur im Einvernehmen möglich. Betreuungspflichten von Beschäftigten mit Kindern von 7 bis 14 Jahren sind jedenfalls als berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer*innen zu bewerten. Dabei darf Beschäftigten bei Ablehnung von Diensten aufgrund von Betreuungspflichten keinerlei Nachteile entstehen.

Begründung: Die Ergänzungen dienen unserer Einschätzung nach möglichst klare Handhabung im Bedarfsfall zu ermöglichen und den Interpretationsspielraum möglichst gering zu halten und damit auch potentielle Unsicherheiten bei Beschäftigten und Führungskräften.

Ergänzung des letzten Satzes auch im Sinne einer unserer Meinung nach notwendigen Wandels im Kulturverständnis der Wohnservice Wien von „Familie und Beruf“ .

Anmerkung zu 14b.: in der Vergangenheit wurde der BR nie darüber informiert, wenn in die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer*innen eingegriffen wurde



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Änderungswünsche der Geschäftsführung betrifft Anhänge:

- ▶ Anhang 1. Wohnberatung (Beratungsteams)
- ▶ Mo – Do:
 - ▶ Kernzeit 1: 08:00 - 13:30 Uhr (**bisher 08:00 - 12:00**)
 - ▶ Kernzeit 2: 10:30 - 16:00 Uhr (**bisher 12:00 – 16:00**)
 - ▶ *Mitarbeiter*innen wechseln wöchentlich die Kernzeiten 1 und 2 je Zuteilung nach der Personaleinsatzplanung
- ▶
- ▶ Fr:
 - ▶ Kernzeit 3: 08:00 bis 13:00 Uhr (**bleibt gleich, wie bisher**)
 - ▶ Kernzeit 4: 09:00 bis 14:00 Uhr (**bleibt gleich, wie bisher**)
 - ▶ *Mitarbeiter*innen wechseln wöchentlich die Kernzeiten 3 und 4 je Zuteilung nach der Personaleinsatzplanung
- ▶
- ▶ Die Einteilung erfolgt im Vorhinein in Form von Dienstplänen, diese werden tunlichst spätestens 2 Wochen im Vorhinein bekanntgegeben.
- ▶ Im Home Office werden vorerst keine Kernzeiten festgelegt und die Einteilung ist in der Personaleinsatzplanung (PEP) ersichtlich.



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Anhang 5 – Funktionszeiten Event-/ Betriebsmanagement bzw. Kommunikation

Betriebsmanagement (neu)

MO – DO – 8.00 bis 16.00 Uhr – 1 Person

FR – 8.00 bis 12.00 Uhr – 1 Person

Event & Marketing (neu)

MO – DO – 8.00 bis 16.00 Uhr – 1 Person

FR – 8.00 bis 12.00 Uhr – 1 Person

Keine vereinbarten Termin vor Ort oder keine sonstigen betrieblichen Gründe: MO-FR ab 9.00 Uhr

Presse & Kampagnen (neu)

Mo-Do 9-16 Uhr 1 Person

Freitag 9-12 Uhr 1 Person



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Zudem möchte die Geschäftsführung die Betriebsvereinbarung auf ein weiteres Jahr befristen.

Erster Verhandlungstermin:

18.10.2024



Nachverhandlung der GLAZ-Betriebsvereinbarung

Fragen und Diskussion



Aktuelle Situation - Umstrukturierungen

Innerhalb eines Jahres gab es mehrere Umstrukturierungen.

- wohnpartner hat seit November 2023 5 Regionen und 17 Teams
- Die Wohnberatung Wien hatte zwei Umstrukturierungen mit März und mit Oktober
- Kommunikation wurde mit Oktober in drei neue Abteilungen geteilt
- 2 Kolleginnen interne Kommunikation bei Tove Raiby
- 4 Kolleg*innen + Martin Scharf Marketing bei Natascha Artner
- 3 Kolleg*innen Presse und Kampagnen bei David Mock



Aktuelle Situation - Umstrukturierungen

Thementische Umstrukturierung

Wie geht es Euch?

Was ist gut, was ist schlecht abgelaufen?

Wie habt Ihr die Kommunikation erlebt?

Was hat sich verändert?

Was können bzw. sollen wir der GF zurückmelden?



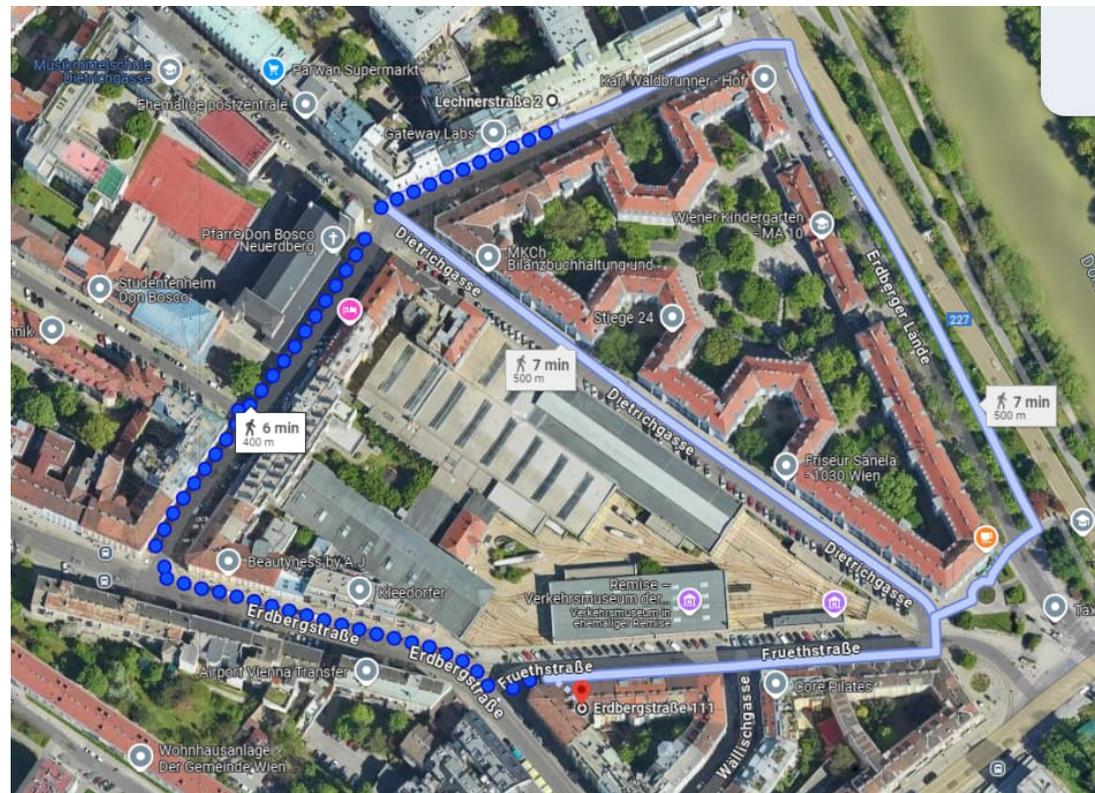
Habt Ihr offene Fragen oder Themen?



Gemütlicher Ausklang heute...

Wir haben im **Gasthof Schwabl Wirt** Plätze reserviert und würden uns freuen, wenn Ihr noch Zeit findet mit uns zu plaudern.

Erdbergstraße 111
1030 Wien



Vielen Dank für Deine Teilnahme!

