

Betriebsvereinbarung

Zur Bewältigung der Corona-Krise wurden die Einrichtungen der Jugend am Werk Sozialraum GmbH, die keine Wohneinrichtungen sind, bis auf 4 Noteinrichtungen geschlossen (WS Molkereistraße, WS Innermanzing, WS Herzmanskystraße und WS Rennweg/ Landstraße sowie Teilbereiche der beruflichen Integration). In einer Sozialpartnervereinbarung/Betriebsvereinbarung zwischen ÖGB-GPA und SWÖ wurde Kurzarbeit vereinbart.

Die Umsetzung der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegten Maßnahmen erfolgt nach Maßgabe dieser Zusatzvereinbarung.

Geltung:

Diese Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs 1 Z13 ArbVG und § 881 ABGB gilt für die von der Kurzarbeit betroffenen MitarbeiterInnen solange die Kurzarbeit nicht beendet ist. Sie ergänzt die Sozialpartnervereinbarung. Im Falle widersprüchlicher Bestimmungen gelten jene der Sozialpartnervereinbarung.

Arbeitszeit:

a) Ausmaß

Die Arbeitszeit der kurzarbeitenden MitarbeiterInnen beträgt vom 1.4.2020 bis 30.6.2020 ein Drittel der vor der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeit.

b) Verteilung:

Die MitarbeiterInnen arbeiten einen (1) Kalendermonat im 3 monatigen Durchrechnungszeitraum im Ausmaß der vor der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeit (Arbeitsphase). Im Ausgleich arbeiten sie in den anderen zwei Monaten nicht (Freizeitphase).

Für die Arbeitseinteilung werden die MitarbeiterInnen in 3 Gruppen eingeteilt, die in jeweils einem bestimmten Monat eingesetzt werden. (April-Gruppe, Mai-Gruppe, Juni Gruppe). Die Einteilung wird von der Bereichsleitung vorgenommen.

Änderungswünschen wird im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten und Notwendigkeiten entsprochen.

Für einzelne MitarbeiterInnen kann abweichend davon die gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Kurzarbeit vereinbart werden.

Aufzeichnung der Arbeitszeit

Die geleisteten Arbeitszeiten sind in der Zeiterfassung einzutragen. Dies betrifft auch MitarbeiterInnen, für die sonst nur Abwesenheitserfassung üblich ist (z.B. BetreuerInnen in Tagesstrukturen).

Da die Zeitaufzeichnungen für die Abrechnung mit dem AMS von höchster Wichtigkeit sind, wird dringend ersucht und aufgefordert, die Zeiteintragen unmittelbar bei Dienstbeginn und Dienstende vorzunehmen.

Änderung des Arbeitsausmaßes, der Verteilung und der Lage der Arbeitszeit:

Es ist wahrscheinlich, dass sich durch Erkrankungen und/oder Quarantänemaßnahmen der Betreuungsbedarf überraschend ändert. In diesem Falle können, falls einvernehmliche Änderungen der Arbeitszeiteinteilung aus zeitlichen oder sonstigen Gründen nicht möglich sind, MitarbeiterInnen auch in der Freizeitphase zum Dienst eingeteilt werden.

Arbeitsort:

Die KundInnen der geschlossenen Tagesstrukturen halten sich während der Corona-Krise in ihren Wohneinrichtungen auf und werden zu den im Wohnbereich üblichen Betreuungszeiten dort betreut. Dort übernehmen die BetreuerInnen der geschlossenen Tagesstrukturen die Betreuung während der gewohnten Tagesstruktur- Öffnungszeiten.

Die Wohneinrichtung wird den „TagesstrukturbetreuerInnen“ unter bestmöglicher Berücksichtigung ihres Wohnortes bzw. gewöhnlichen Arbeitsortes zugewiesen.

Die Lage der Arbeitszeit wird gemäß den Betreuungserfordernissen unter bestmöglicher Bedachtnahme der berücksichtigungswürdigen MitarbeiterInneninteressen von der Leitung der Wohneinrichtung festgelegt. Sie soll den Arbeitszeiten der geschlossenen Tagesstrukturen weitgehend entsprechen. (Siehe Arbeitszeitgesetz § 19c Abs 2 und Abs 3)

Verbrauch von Freizeitguthaben

Die MitarbeiterInnen in Kurzarbeit müssen ihre Guthaben an Urlaub aus vergangenen Arbeitsjahren, Vertretungsurlaub (Ansprüche vor dem 1.1.2020) und Zeitausgleich auf Aufforderung der Vorgesetzten verbrauchen. Ein Guthaben an Zeitausgleich von 2 Arbeitstagen (das sind bei Vollzeit 15 Stunden) kann jedoch beibehalten werden.

Vor einer eventuellen einseitigen Anordnung des Freizeitverbrauches ist das Gespräch zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzten zu suchen und eine einvernehmliche Festlegung der Zeit (Antritt, Dauer, Ausmaß) des Verbrauches anzustreben.

Der Freizeitverbrauch muss zusammenhängend - bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitsphase/Freizeitphase) in der Freizeitphase - konsumiert werden

Da der Freizeitverbrauch nicht als Kurzarbeit gilt, gebühren für diese Zeit die ungekürzten Bezüge.

Daher wird auch das Ausmaß der konsumierten Freizeitguthaben (Urlaubsstunden, Zeitguthaben) nach den Dienstplänen vor der Kurzarbeit bemessen.

Die Anordnung des Freizeitverbrauches von Guthaben aus dem laufenden (Arbeits-)Jahr ist erst bei einer eventuellen Verlängerung der Kurzarbeit möglich (Urlaub bis zu 3 Wochen und Vertretungsurlaub)

Der Verbrauch von Urlaub und Vertretungsurlaub aus dem laufenden (Arbeits-)Jahr kann nach denselben Regeln (Zusammenhängend, Freizeitphase) vereinbart werden. Auch diese Zeiten sind von der Kurzarbeit ausgenommen.

Sabbatical:

Die Freizeitphase eines schon vereinbarten Sabbaticals fällt nicht unter die Kurzarbeitsregelung. In der Freizeitphase gebühren die vollen Bezüge.

Fällt die Arbeitsphase eines schon vereinbarten Sabbaticals in die Zeit der Kurzarbeit, so gelten die vereinbarten Einarbeitungszeiten trotz Kurzarbeit als erbracht.

Altersteilzeit:

MitarbeiterInnen in Altersteilzeit sind von der Kurzarbeit ausgenommen.

Wien, 1. April 2020


Mag. Brigitte Gottschall
Geschäftsführerin


Jugend am Werk
Sozialraum GmbH
Betriebsrat
1100 Wien, Gruberstr. 135-136
Tel. 01 4749 46 61
Angelika Hlawaty
Betriebsratsvorsitzende