

Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Dezember 2017- Nr. 6



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, unser Newsletter feiert seinen ersten Geburtstag! Vor einem Jahr erblickten die Werk(s)einblicke im Rahmen einer Auftaktveranstaltung das Licht der Welt. Die Vorbereitungen darauf begannen für das Betriebsratsteam schon Wochen, gar Monate vorher.

Vieles musste vor dem ersten Erscheinen gemeinsam entschieden werden. Welche Inhalte wollen wir transportieren? Wie oft soll der Newsletter erscheinen? Und schaffen wir das? Wie soll das Layout aussehen? Wer gestaltet das Layout? Wo können wir kostengünstig drucken lassen? Wer schreibt die Artikel? All diese Fragen wurden geklärt. Nun finden in unseren monatlichen Betriebsratssitzungen regelmäßig Redaktionssitzungen statt, in denen wir gemeinsam entscheiden, welche Themen und Informationen Eingang in den Newsletter finden.

Die lange Vorbereitungszeit und die regelmäßigen Besprechungen haben sich bezahlt gemacht. Die sechste Ausgabe, die ihr gerade in Händen hält, ist nun die Weihnachtsausgabe 2017.

Weihnachten – kommt jedes Jahr verlässlich am 24. Dezember. Ebenso kommt jedes Jahr auch die Weihnachtsremuneration verlässlich zur Auszahlung. Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration sind die häufigste Form der Sonderzahlungen. Diese werden von vielen MitarbeiterInnen auch als das 13. und 14. Gehalt bezeichnet. Beide sind in unserer Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken, obwohl sie nirgendwo gesetzlich verankert sind. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind primär im Kollektivvertrag und bei Jugend am Werk zusätzlich in der Rahmenbetriebsvereinbarung geregelt. Die Höhe dieser Sonderzahlung errechnet sich für uns MitarbeiterInnen auf das durchschnittliche Monatsgehalt inklusiver aller Zulagen und Zuschläge der letzten drei Monate.

Was wir leider nicht jedes Jahr verlässlich bekommen, sind Weihnachtsgutscheine. Wovon hängt die Gewährung von Gutscheinen ab? Jedes Jahr im Herbst gehen wir, der Betriebsrat, zur Geschäftsführung und beginnen die Verhandlungen zu den Weihnachtsgutscheinen. Wir sind klarerweise jedes Jahr der Meinung, dass eine Anerkennung für die Leistungen aller MitarbeiterInnen angebracht ist. Es gab aber immer wieder Jahre in denen wir keine Gutscheine erhalten haben. Zum einen liegt das daran, dass man keine betriebliche Übung bzw. kein Gewohnheitsrecht entstehen lassen möchte. Eine betriebliche Übung entsteht, wenn der/die ArbeitgeberIn Vergünstigungen oder Leistungen dem/der ArbeitnehmerIn in regelmäßiger Wiederholung gewährt und diese/r aus diesem Verhalten ein Recht ableiten kann. Zum anderen hängt die Gewährung oder Nichtgewährung auch vom Geschäftserfolg ab. Für 2017 sieht unsere Geschäftsführerin Fr. Gottschall keinen großen Spielraum im Budget und daher gibt es heuer leider keine Weihnachtsgutscheine für alle MitarbeiterInnen.

Für eine bestimmte MitarbeiterInnengruppe wollten wir dennoch eine Anerkennung erreichen. Es sind jene MitarbeiterInnen, die durch ihren Arbeitseintritt zwischen 01.07.04 und 31.12.06 bei JaW ihr zehnjähriges Dienstjubiläum bereits vor 2017 hatten. Diese kamen leider nicht in den Genuss der neuverhandelten Treueprämie für MA im KV. Nach längeren Verhandlungen und anfänglichem Nein gelang es dem Betriebsrat für diese MitarbeiterInnengruppe doch noch Gutscheine zu erreichen.

Und zum Schluss einer Weihnachtsausgabe kommen verlässlich Weihnachtsgrüße. Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich wünsche euch eine wunderschöne Weihnachtszeit und alles Glück auf Erden für das kommende Jahr!

Eure Angelika

Bei arbeitsrechtlichen Fragen stehen wir für Euch zur Verfügung:

ANGELIKA HLAWATY – Betriebsratsvorsitzende
T: 0664 422 65 17
Email: angelika.hlawaty@jaw.at

MARTIN SZERENCICS – Stv. Betriebsratsvorsitzender
T: 0664 443 57 76
Email: martin.szerencics@jaw.at

Betriebsratsbüro: Tel: 01/319 46 61

ALTERSTEILZEIT

Ja, unsere Arbeit mit behinderten Menschen ist schön und kann über weite Strecken sehr erfüllend sein. Trotzdem, für langgediente KollegInnen gilt, dass der Energievorrat nicht mehr der üppigste ist und dass trotz zunehmender Dioptrienzahl die vor uns liegende Grenze zur Erschöpfung immer deutlicher sichtbar wird. Wie schön wäre es, wenn man ein bisschen kürzer treten könnte, selbst dann, wenn die Pension noch in weiter Ferne liegt. Es ist machbar! Und es ist weniger utopisch als es vielleicht klingt. Das Modell „Altersteilzeit“ (ATZ) macht es möglich!

Anspruchsberechtigt sind alle, die in den letzten 25 Jahren vor Antritt der ATZ 780 Wochen einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung (dazu zählen auch Wochengeldbezug und anrechenbare, ausländische Versicherungszeiten) nachgegangen sind.

Die ATZ kann frühestens 5 Jahre (unter bestimmten Voraussetzungen auch schon 7 Jahre) vor dem Regelpensionsalter (Männer: 65 Jahre; Frauen, die bis einschließlich 1963 geboren wurden: 60 Jahre) angetreten werden. Männer können sie also frühestens mit 60, Frauen (geboren vor 1963) mit 55 Jahren antreten.

Weitere Voraussetzungen:

- Im letzten Jahr vor Antritt der ATZ muss das Beschäftigungsausmaß mindestens 60% der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit betragen haben. Für die meisten von uns, die in der Regel 37,5 Stunden in der Woche arbeiten bedeutet das, dass sie im besagten Jahr mindestens 22,5 Stunden pro Woche gearbeitet haben müssen. War in diesem Jahr nur ein Monat darunter, in dem weniger als die vorausgesetzten 60% gearbeitet wurden, dann beginnt man erst wieder im Folgejahr zu zählen!

- Wenn das geklärt ist kannst Du damit beginnen, Dir zu überlegen, in welchem Ausmaß Du die bisherige Arbeitszeit reduzieren willst. Möglich sind 40%, 50% oder 60%. Das heißt für Dich (wenn wir dabei bleiben, dass Du 37,5 Stunden in der Woche arbeitest), dass Du die wöchentliche Arbeitszeit um 15 bis zu 22,5 Stunden reduzieren kannst.
- **Kontinuierliche ATZ:** Du reduzierst deine Arbeitszeit wie vertraglich vereinbart, baust sie aber nur langsam ab und gehst schließlich mit Erreichen des Regelpensionsalters in Pension.
- Die ATZ kann nur in Anspruch genommen werden, wenn es vorher zu einer Vereinbarung in dieser Sache zwischen Dir und dem Arbeitgeber gekommen ist.

Was bedeutet das Ganze nun aber für das liebe Geld? Eine ATZ hat nichts mit einem vorgezogenen Pensionsantritt zu tun, bei dem man mit hohen Abschlägen zu rechnen hat. Sie ist viel mehr eine Möglichkeit, sich bis zum Regelpensionsalter den Arbeitnehmerstatus zu bewahren, weniger zu arbeiten und trotzdem keine großen finanziellen Einbußen befürchten zu müssen.

Der Arbeitnehmer erhält während der ATZ ein „Gehalt“, das sich aus einem Teilzeitentgelt und einem Lohnausgleich zusammensetzt. Das **Teilzeitentgelt** ist jener Betrag, den der Arbeitnehmer nach der Reduzierung für geleistete Arbeit erhält. Der **Lohnausgleich** beträgt mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt (hier fallen auch so Dinge hinein wie: Überstundenentgelte, div. Zuschläge, Überstundenpauschalen, Biennalsprünge, kollektivvertragliche Erhöhungen, etc.) und dem der verringerten Arbeitszeit ent-



Foto: pixabay

sprechenden Entgelt. Du erhältst also nicht nur das Entgelt für die verringerte Arbeitszeit, sondern auch die Hälfte des Entgeltes von dem, worauf du zu Gunsten eines/einer Arbeitssuchenden verzichtet hast.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass der Kollege, die Kollegin nicht befürchten muss, nach tatsächlichem Antritt der Pension ein böses Erwachen erleben zu müssen. Denn während du dich bereits in der ATZ befindest werden die ganze Zeit über jene Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt wie damals vor dem Eintritt in die ATZ. Auch die Höhe der Abfertigung wird von der Arbeitszeit vor der Herabsetzung berechnet. Pension und Abfertigung werden also nicht irgendwie dem neuen Arbeitsmodell zu Eurem Nachteil angepasst oder gar reduziert.

Ich habe mich bemüht, die umfangreiche Materie zum Thema ATZ auf das Wesentliche zu reduzieren und eine Fassung zur erstellen, die so allgemeingültig wie möglich ist. Somit war es mir nicht möglich auf jede Eventualität (Anspruch auf Korridorpension, Hacklerregelung, Frauen mit einem Geburtsjahr nach 1963, etc.) einzugehen. Daher bitte ich jeden Kollegen, jede Kollegin, die sich für das Thema interessiert und die ATZ für sich in Anspruch nehmen will, sich mit dem Betriebsrat kurzzuschließen. Wir werden uns bemühen, einen auf Dich maßgeschneiderten Antrag zu erarbeiten.

Christoph Naderer

Jubiläumsgutscheine

Liebe Jubilare, da sich immer wieder Kolleg_innen an uns wenden und sich erkundigen, wie sie zu den Jubiläumsgutscheinen kommen, möchten wir Euch darüber informieren, dass ihr diese persönlich vom Betriebsrat überreicht bekommt. Im Jubiläumsmonat melden wir uns bei euch, um einen Termin zu vereinbaren. Nach Erhalt bitte unbedingt schauen, wie lange sie gültig sind und möglichst zeitnah verbrauchen, damit sie nicht in Vergessenheit geraten. Bis bald in Eurer Einrichtung!



Foto: pixabay

Hinweise

- Aus gegebenem Anlass ein Hinweis zu **Fahrten mit dem eigenen PKW** während der Arbeitszeit: diese sind bei JaW NICHT gestattet. Unfälle und dergleichen, die während dessen passieren, sind Privatsache! Wir empfehlen, falls keine Firmenbusse zur Verfügung stehen und nach Absprache mit der Leitung, ein Taxi zu engagieren.
- **Zulagenbesteuerung im Jänner:** wie jedes Jahr werden einige Zulagen, die während des Jahres steuerfrei ausbezahlt wurden, im Jänner versteuert. Betroffen von der Besteuerung sind die Erschwernis- sowie die Sonn- und Feiertagszulage

Urlaubsverbrauch – wer entscheidet darüber?

Jeder von uns hat mindestens fünf Wochen Urlaubsanspruch. Fragen, muss ich zu einem bestimmten Zeitpunkt in Urlaub gehen oder wer bestimmt wann ich auf Urlaub gehe, werden immer wieder an uns gestellt.

Beim Thema Urlaubsverbrauch ist das Einvernehmen zwischen MitarbeiterIn und Leitung unerlässlich! Der/die ArbeitgeberIn darf nicht einseitig Urlaub anordnen und umgekehrt darf der/die ArbeitnehmerIn nicht eigenmächtig Urlaub antreten. Daher ist es wichtig den Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Urlaubsdauer konkret zu vereinbaren. Die Urlaubsvereinbarung ist zwar an keine Formvorschriften gebunden, wir empfehlen aber die Urlaubsvereinbarung unbedingt schriftlich zu dokumentieren. Auch die Konsumation von Vertretungsurlaub und Zeitausgleich empfehlen wir schriftlich festzuhalten. Bei Jugend am Werk werden die Urlaubsvereinbarungen von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich gehandhabt. So werden Urlaubsvereinbarungen z.B.: per Mail, in Teambesprechungen oder in der Zeiterfassung (Wunschdienst) getroffen. Wie auch immer, die Dokumentation über den Zeitpunkt und die Dauer des Verbrauchs von Freizeitguthaben sollte immer gegeben sein. Im Falle des Falles ist es immer gut etwas schriftlich in der Hand zu haben.

Angelika Hlawaty



Foto: pixabay

Buchtipp



Vor kurzem habe ich im Zuge einer Lesung ein ganz hervorragendes Buch kennengelernt, welches ich bestens weiterempfehlen kann. Es ist die persönliche Geschichte einer Arbeiterfamilie über drei Generationen im Kampf gegen soziale Ungerechtigkeiten, Unterdrückung, Faschismus und Krieg. Es zeigt aber auch den Alltag und die Lebensumstände in Armut der damaligen Zeit. Gitta Tonka schrieb die Geschichte aus den Manuskripten ihrer Mutter nieder.

"Buchengasse 100" Große Leseempfehlung und Geschenketipp!

Angelika Hlawaty

Das war das Große Fest im WUK...

Zum 11. Mal fand heuer das Große Fest statt. Organisiert wurde es wie immer von den Betriebsräten der Organisationen im Wiener Behindertenbereich. Inhaltlich wurde über die Forderung der 35 Stunden Woche informiert. Mit Musik versorgten uns die Band Monomania und die DJs Andaka und Ra-B Groove-

vebuz. Das vielgelobte Buffet kam einerseits vom Deewan und andererseits von der JaW- WS Kuefsteingasse. Die Fotobox im WUK drinnen lief auf Hochtouren. Trotz spätherbstlichen Temperaturen wurde draußen viel geplaudert und ausgetauscht. Sehr fein wars!

Johanna Katzinger



WUK Draußen



35 Stunden-Aktion



Monomania

11

d g f



DJ Andaka



DJ Ra-B Groovebuz



Buffet Deewan



Kuchenbuffet JaW Kuefsteingasse

Spaziergang in das unbekannte unterirdische Wien (inkl. Michaelergruft)

Am 16. November 2017 fand der Spaziergang in das unbekannte unterirdische Wien statt. Inkludiert war die Besichtigung der Michaelergruft, die zu den besterhaltensten unterirdischen Begräbnisstätten Wiens zählt. Särge säumten unseren Weg, sowohl geschlossene als auch offene bekamen wir zu Gesicht. A bißl gruselig wars schon und darüber hinaus sehr spannend und informativ! Zum Schluss besichtigten wir noch einen historischen Keller, dessen Zugang in einem oberirdisch gelegenen Trachtengeschäft liegt... Verschlungenes, geheimnisvolles Wien! Für nächstes Jahr ist wieder ein Spaziergang geplant, den ich sicher nicht verpassen werde. Wir werden euch natürlich rechtzeitig darüber informieren!

Danke an Kühnel Monika, die uns die Fotos zur Verfügung gestellt hat!



Abgang zum historischen Keller



In der Gruft...



...säumten Särge unseren Weg

Unser Betriebsfest in der Ottakringer Brauerei...

...war sehr schön! Das Buffet war wie immer großartig. Die Lehrlinge und Mitarbeiter des ZOBA-Ecks kümmerten sich mit vollstem Einsatz um uns. An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal für das tolle Engagement bedanken!

Schade ist, dass von den 370 angemeldeten Mitarbeiter_innen schlussendlich „nur“ 230 gekommen sind. Nur gut, dass so viele gute Esser_innen anwesend waren...

Georgeman und Gudrun legten eine Tangomime-Performance hin. Danach sorgten die DJs Andaka und Romano Gemini für

gute Stimmung auf der Tanzfläche. Bis weit nach Mitternacht haben sich dort die Kolleg_innen die Sohlen heiß getanzt und haben, trotz bevorstehenden Muskelkaters, die Lokalität nur unter Protest verlassen ;-)

Hier noch ein Danke an alle, die zu diesem erfolgreichen Fest beigetragen haben! Wir freuen uns schon auf das Nächste!

Fotos können uns gerne per Mail übermittelt werden. Wir würden sie dann für alle über die Lesezone zugänglich machen.

Johanna Katzinger



Barbereich



Buffet aus dem ZOBAeck



Georgeman und Gudrun



Neu im Betriebsratsteam

Dagmar Seczer und Heidi Luger verlassen das BR-Team. An ihre Stellen rücken Christoph Naderer und Andrea Wögerer nach: Herzlich willkommen im Team!

Christoph Naderer stellt sich in dieser Ausgabe vor. Zu finden ist seine Vorstellung auf der letzten Seite.

Dagmar, wir wünschen Dir alles Gute weiterhin und möchten uns sehr für Deine jahrelange engagierte Arbeit beim Betriebsrat bedanken! Dein Einsatz wird uns sehr fehlen!

Heidi, auch Dir wünschen wir alles Gute und möchten uns sehr für Dein Engagement und die gute Zusammenarbeit bedanken!

Aus dem AK-Infopool: Weihnachtsfeier in der Firma

Die einen freuen sich auf Punsch mit KollegInnen, den anderen stehen beim Gedanken die Haare zu Berge, kostbare Freizeit mit Leuten aus der Firma verbringen zu müssen. Ist die Weihnachtsfeier „Privatvergnügen“ oder wird sie als Arbeitszeit gerechnet? Worauf sollten Sie achten?

Einladung ausschlagen kommt nicht gut

AK ArbeitsrechtsexpertInnen raten, den kleinen Umtrunk mit Vanillekipferln oder die Teilnahme an einer kurzen Weihnachtsansprache keinesfalls auszuschlagen, wenn Chefin oder Chef während der Arbeitszeit dazu einlädt: Auch wenn man nicht darauf brennt: Es wäre ein diplomatischer Fauxpas und kann einem unnötige Antipathie einbringen oder als Arroganz und Außenseitertum ausgelegt werden.

Auch wer kein Partylöwe ist, sollte die Chance nutzen, mit Chefin und KollegInnen in etwas lockerer Atmosphäre zu plaudern als sonst. Findet das kurze Zusammensein auf ausdrückliche Einladung oder sogar Anweisung des Chefs oder der Chefin während der üblichen Arbeitszeit statt, ist die Zeit grundsätzlich Geschenk der Firma und muss auch bezahlt werden.

Firmenfeier außerhalb der Arbeitszeit

Anders sieht es aus, wenn ein Betrieb zu einer Weihnachtsfeier außerhalb der Arbeitszeit lädt, etwa zum abendlichen Heurigenbesuch. Hier besteht – je nach Fir-

menkultur – größere Toleranz, wenn Sie nicht zum Fest kommen können oder wollen. Die Teilnahme ist freiwillig und auch unbezahlt. Ein generelles Recht auf eine Firmen-Weihnachtsfeier gibt es übrigens nicht.

Vorsicht vor Fettnäpfchen!

Auch wenn Weihnachtsfeiern dazu dienen, sozialen Kitt in die Arbeit zu bringen: Sie sind keine Familienfeiern! Benehmen Sie sich daneben, kann es Ihnen schaden.

Tipps für eine Weihnachtsfeier ohne Fettnäpfchen

- Alkohol nur in Maßen: Gefahrenpotenzial Nummer 1 ist das Gläschen zu viel. Es lockert Zunge und Selbstkontrolle. Wer sich dann zu viel herausnimmt, kann sogar eine Entlassung riskieren.
- Angemessene Kleidung: Lieber zuerst nachfragen, was in der Firma Usus ist, als sich mit originellen Rentierhörnern und Engelsflügeln lächerlich zu machen. Schickmachen ist ok, aber nicht zu sehr aufbrezeln.
- Harmlose Heiterkeit: Nichts ist langweiliger, als mit KollegInnen auch noch beim Fest über die Arbeit zu reden. Bringen Sie sich ruhig mit lustigen Anekdoten ein, aber bitte keine Geschichten über die jüngsten Partyexzesse! Tabu sind auch Gespräche über



allzu Privates, etwa Eheprobleme in allen Details, Jobangst, Krankheit oder Geldsorgen.

- Flirten nur in homöopathischen Dosen: Ein bisschen Wimpernklimpern und charmante Komplimente sind eine Sache. Anzüglichkeiten oder Tanzen mit gewagter Tuchfühlung sind hingegen No-Gos und brandgefährlich: Schlimmstenfalls können sie den Job kosten. Jedenfalls sind Sie Tratschthema Nummer 1.
- Verbrüderung mit Vorbehalt: Keine Weihnachtsfeiern ohne Duz-Angebote! Unter KollegInnen erleichtert das ja oft die weitere Zusammenarbeit und ist kein Problem. Vorsicht jedoch, wenn Ihnen Chefin oder Chef zu fortgeschrittener Stunde das Du-Wort anbietet. Warten Sie daher lieber, wie Sie Ihr/e Vorgesetzte am nächsten Tag anspricht, um zu sehen, ob nach wie vor joviale Umgangsformen angesagt sind.

*Gézuar Krishlindjet Vitin e Ri! I'D Miilad Saïd ous Sana Saïda! Shen- raavor N o r
 Dari yev Pari Gaghand! Sretan Božić i Nova godina! Tchestito Rojdest- v o
 Hristovo! Tchestita Nova Godina! Bon Nadal i felix any nou! Kung His
 Hsin Nien bing Chu Shen Tan! Sretan Božić i sretna Nova godi-
 na! Veselé vánoce a šťastný nový rok! Glædelig jul og godt
 nytår! Colo sana wintom tiebeen! Merry Christmas & Happy
 New Year! Felican Kristnaskon kaj Bonan Novjaron! Rõõmsaid
 jõule ja head uut aastat! Joyeux Noël et Bonne Année! Hyvää
 Joulua or Hauskaa Joulua! Onnellista Uutta Vuotta! Gilotsavt
 Krist'es Shobas! Kalá Christougenna Kieftihismenos O Kenourios
 Chronos! Frohe Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr! Mo'adim
 Lesimkha! Shana Tova! Natal Mubarak! Selamat hari natal dan tahun ba- r u !
 Buon Natale e Felice Anno Nuovo! Seva piroz sahíbe u sersala te piroz be! Vrolijk Kersfeest en
 'n gelukkige nuwe jaar! Zul saryn bolon shine ony mend devshuulye! Wesolych Swiat Bozego
 Narodzenia! Craciun fericit si un An Nou fericit! Boas Festas e um feliz Ano Novo! Pozdrevlyayu
 s prazdnikom Rozhdestva i s Novim Godom! God Jul och Gott Nytt Ar! Hristos se rodi! Vesele Vi-
 anoce a stastny novy rok! Vesele bozicne praznike in srecno novo leto! Wjesole hody a strowe
 Nowe leto! Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo! ciid wanaagsan iyo sanad cusub oo fiican! No-
 eliniz Ve Yeni Yiliniz Kutlu Olsun! Veseloho Vam Rizdva i Shchastlyvoho Novofo Roku!
 Kegyelemteljes Karacsonyt es Boldog Uj Evet!*

Das Betriebsratsteam wünscht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr!

Pendlerpauschale

Grundsätzlich sind die Fahrtkosten für den Arbeitsweg mit dem Verkehrsabsetzbetrag seit 1.1.2016 mit 400 Euro abgegolten, der mit der Lohnabrechnung automatisch berücksichtigt wird. Zusätzlich können ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen aber auch das kleine oder das große Pendlerpauschale und ab 2013 auch einen "Pendlereuro" geltend machen. Dabei kommt es unter anderem auf die Entfernung des Wohnorts zur Arbeit und die verfügbaren Verkehrsmittel an.

Pendlerrechner

Ab 2014 ist ausschließlich das Ergebnis des Pendlerrechners ausschlaggebend, ob Sie Anspruch auf ein Pendlerpauschale und den Pendlereuro haben, und wenn ja, in welcher Höhe. Das Ergebnis ist rechtsverbindlich.

Drittelregelung

Auch Teilzeitbeschäftigte, die nicht jeden Tag in die Arbeit pendeln, können ab vier

Arbeitstagen pro Monat das große oder das kleine Pendlerpauschale geltend machen:

- Für das **volle Pendlerpauschale** müssen die Voraussetzungen wie bisher an mehr als der Hälfte der möglichen Arbeitstage eines Monats, also zumindest an 11 von 20 Arbeitstagen, gegeben sein.
- **Zwei Drittel** können Sie ab 2013 absetzen, wenn Sie diese Voraussetzungen zwischen acht und zehn Tagen in einem Kalendermonat erfüllen.
- **Ein Drittel** gibt es, wenn diese Voraussetzungen zumindest an vier, höchstens an sieben Tagen des Monats erfüllt sind.

So kommen Sie zu Ihrem Pendlerpauschale

Mit dem Ausdruck des Pendlerrechners beantragen Sie das Pendlerpauschale und den Pendlereuro bei Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin.



Foto: pixabay

Wenn der Pendlerrechner aus technischen Gründen kein Ergebnis liefert oder Ihr Wohnsitz außerhalb Österreichs liegt, dann verwenden Sie das Formular L33. Dann können das Pendlerpauschale und das Pendlereuro gleich bei der monatlichen Lohnabrechnung berücksichtigt werden.

Wenn das Pauschale noch nicht bei der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde, machen Sie das Pendlerpauschale im Rahmen der Werbungskosten bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend!

Textauszug AK Wien

Euer Betriebsrat—Wer wir sind



Angelika Hlawaty
Betriebsratsvors.
Basisliste



Martin Szerencsics
Stv. BRV
Basisliste



Kirsten Wöhler
WS Wurlitzergasse
Basisliste



Thomas Kotauschek
BI Arbeitsassistent
Basisliste



Dagmar Seczer
WV Hirschstetten
Basisliste



Gerlinde Tatschl
WH Herzmannsyr.
Basisliste



Clemens Höglinger
BeWo Vorgartenstr.
Basisliste



Sabine Kaufmann
KJU A.-Baumg.-Str.
Basisliste



Thomas Schörghuber
WG Inzersdorfer Str.
Basisliste



Christoph Naderer
Zentralspringer
Basisliste



Frederik Meyer
WS Im Werd
Basisliste



Stefan Schwarzenegger
WG Fröhlichgasse
Liste SDG



Helmut Resch
WH Hochstraße
Liste SDG



Fritz Parrag
WS Molkereistraße
Liste SDG

★ Clemens Höglinger stellt sich vor

„Mein Name ist Clemens Höglinger. Ich bin 39 Jahre jung, verheiratet und Vater von einer 5 jährigen Tochter und eines 18 Monate alten Sohnes. Ursprünglich bin ich gelernter Hotelkaufmann und habe nach dem Bundesheer die Studienberechtigungsprüfung für Rechtswissenschaften absolviert. Nachdem ich mehrere Jahre in unterschiedlichen Berufen tätig war und auch etwas Universitätsluft schnuppern konnte, habe ich mich im Jahr 2002 entschieden die Branche komplett zu wechseln und habe mit der Ausbildung zum Behindertenbetreuer begonnen. Wie der Zufall es wollte, habe ich im Jänner 2003, im Zuge meiner Ausbildung zum Behindertenbetreuer, als Praktikant bei Jugend am Werk – konkret in der Tagesstruktur Senior Aktiv in der Engerthstrasse – begonnen. Ich wechselte nach einem halben Jahr meine Praktikumsstelle zum vormals BeWo Engerthstrasse, wo ich dann ab Mai 2004 als Betreuer angestellt wurde. Zu Beginn noch als Teilzeitkraft, war ich schon nach ein paar Monaten als Vollzeitkraft beschäftigt. Im Jahr 2009 wechselte das Büro von der Engerthstrasse in die Vorgartenstrasse. Seit ich bei Jugend am Werk zu arbeiten begonnen habe, arbeite ich in derselben Dienststelle und habe dadurch viele Veränderungen im Team, aber auch bei Jugend am Werk durchleben können/dürfen. Im Herbst 2016 habe ich begonnen Soziale Arbeit zu studieren, da ich den Wunsch nach Weiterentwicklung bzw. Veränderung verspürt habe. Ich habe bemerkt, dass das Studium meine Erwartungen erfüllt. Das Studium ist gleichzeitig eine Herausforderung aber auch eine große Bereicherung in professioneller Hinsicht. Meine Betriebsratsstätigkeit mache ich bereits in der dritten Periode. Die erste Periode begann für mich 2008, wo ich noch Ersatzmitglied war. Ab der zweiten Periode bin ich sehr bald als aktives Betriebsratsmitglied „nachgerutscht“ und bin seit dem, neben der Arbeit beim BeWo Vorgartenstrasse, auch als aktiver Betriebsrat tätig. Die Aufgaben des Betriebsrats sehe ich als große Verantwortung der ich mit großer Motivation und Leidenschaft nachgehe.“

★ Christoph Naderer stellt sich vor

„Nach einigen hartnäckigen Bemühungen ist es mir seinerzeit im 1999er Jahr gelungen bei JAW anzudocken. Ich habe als Zentralspringer begonnen, bin dann in der Elisenstraße für viele Jahre sesshaft geworden, bevor sich 2016 der Kreis wieder geschlossen hat, weil ich beschlossen hatte, mich wieder auf die Zentralspringerliste setzen zu lassen. In meiner Elisenstraßen-Zeit habe ich viele gute Jahre als Betreuer der Hauswirtschaftsgruppe verbringen dürfen, habe 2002 berufsbegleitend die Ausbildung zum Behindertenbetreuer abgeschlossen (meine dritte Berufsausbildung; vorher war ich Schauspieler und Landschaftspfleger/-gärtner) und habe begonnen mich für die Arbeit im Betriebsrat zu interessieren. In dieser Zeit sind ein paar sehr wegweisende Dinge passiert: vom Verhandeln einer neuen Rahmenbetriebsvereinbarung zu Beginn meiner Mitgliedschaft im Betriebsrat im Jahr 2004 bis zu den aufregenden Verhandlungen Ende letzten Jahres, um eine Abfederung bei der Streichung der Jubiläumsgelder für BV-KollegInnen zu erreichen, was - im übrigen- gelungen ist.

Wie gesagt, ich bin wieder Zentralspringer und somit in der privilegierten Position, viele Kollegen und Kolleginnen persönlich kennenzulernen. Natürlich ist es die Aufgabe des gesamten Betriebsrates auf Euch zuzugehen, trotzdem freue ich mich sehr, wenn man mit mir das Gespräch sucht wenn der Hut brennt oder auch einfach nur, um ein paar Takte zu plaudern.“