

# Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Ausgabe: März 2019- Nr. 11



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben es wieder getan! Wir waren im Warnstreik! Rund 140 MitarbeiterInnen von Jugend am Werk beteiligten sich an der Teilbetriebsversammlung und dem Warnstreik, trotz vorheriger Ankündigung der Geschäftsführerin, dass die Stunden

von Gehalt abgezogen werden. Ein großes Dankeschön an die KollegInnen, die sich trotzdem nicht davon abhielten ließen und mit hunderten MitarbeiterInnen anderer Betriebe an der Versammlung teilnahmen.

Wir begannen mit den angekündigten Teilbetriebsversammlungen, trafen uns in den beeindruckenden Räumen des Semperdepots. Gemeinsam ging es dann lautstark zum Höhepunkt der Aktion, zur öffentlichen Kundgebung bei der Mariahilfer Kirche.

Eine Forderung war, wie jedes Jahr, eine ordentliche Gehaltserhöhung, diesmal von 6%! Zu hoch!?! Nein! Unsere Branche

bessere VU-Regelung laut der Rahmenbetriebsvereinbarung aufgesaugt.

Enttäuscht über den Abschluss bin ich auch deswegen, da österreichweit die Kampfbereitschaft der KollegInnen die Erwartungen weit übertroffen hat und die Medienaufmerksamkeit für unsere SWÖ-Kollektivvertragsverhandlungen noch nie so hoch war. Die Medien waren durchaus auf unserer Seite und berichteten sehr positiv über unsere Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich und die verbesserungswürdigen Rahmenbedingungen.

Meiner Aufforderung an die KollegInnen, mir ihre Meinung zum Abschluss zu schreiben, kamen etliche nach. Einige fanden die Ergebnisse in Ordnung und ganz passabel. Die Mehrheit der Rückmeldungen war jedoch eindeutig nicht zufrieden und sehr enttäuscht. Viele hatten erwartet, heuer nicht so schnell klein beizugeben, wie letztes Jahr nach den ersten Warnstreiks. Eine Kollegin schrieb: "ich fühl' mich ein bissl papierlt" ein anderer Kollege: "... die Gewerkschaft ist wieder mal eingeknickt."



liegt weit unter dem Durchschnittseinkommen. Unsere KV-Abschlüsse liegen seit Jahren immer um einige Prozentpunkte unter den männerdominierten KVs. Wer nichts fordert, bekommt auch nichts. Immerhin wurde es nach den Warnstreiks möglich, dass es ein Gehaltsplus von 3,2% gab, anstatt das Maximalangebot von 2,5% bis 2,8% anzunehmen. Zufrieden bin ich mit dem Abschluss dennoch nicht. Eine der zentralen Forderungen war wieder die Arbeitszeitverkürzung. Wurde bei der vorletzten Verhandlungsrunde von ArbeitnehmerInnenseite noch einhellig auf eine Arbeitszeitverkürzung, mit Vorschlag eines Stufenplans, gepocht, wurde bei der letzten Runde mehrheitlich für den Abschluss ohne irgendwas in Richtung 35-Stundenwoche zu erreichen, abgestimmt! Der ausverhandelte zusätzliche Urlaubstag ist ein Tropfen von 4 Minuten statt der geforderten 3 Stunden weniger. Für uns Jugend am Werk MitarbeiterInnen wird zudem dieser Tag durch unsere

Letztendlich stimmen aber bis zu 50 BetriebsrätInnen aus dem großen Verhandlungsteam über das Ergebnis ab und nicht die VertreterInnen der Gewerkschaft (siehe Grafik auf der letzten Seite). Über das Endergebnis wurde noch nie einstimmig abgestimmt. Heuer stimmten 40% der BetriebsrätInnen gegen den Abschluss, mehr als im Jahr zuvor. Und das ist auch schon das Positive beim heurigen KV-Abschluss; immer mehr BetriebsrätInnen scheuen sich nicht mehr vor Auseinandersetzungen. Dazu trägt sicherlich auch die hohe Bereitschaft der Belegschaften bei, für ihre Interessen einzustehen. Ich hoffe, dass das so bleibt, auch wenn bei vielen KollegInnen der Frust zurzeit hoch ist.

**Denn: Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren!**

Eure Angelika

# Evaluierung psychischer Belastungen

Die psychische Gesundheit von Beschäftigten rückt seit einigen Jahren verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit – und dies zu Recht. Nach Muskel-Skelett- und Atemwegserkrankungen sind psychische Erkrankungen die dritthäufigste Ursache für Fehlzeiten. Eine hohe Arbeitsintensität und ein großes Maß an Flexibilität kennzeichnen heutige Beschäftigungsverhältnisse. Mitarbeiter\*innen sind mit ihrer ganzen Persönlichkeit – mit ihrem Wahrnehmen, Denken und Fühlen – gefordert. Für den Einzelnen bedeutet dies, dass durch die erforderliche erhöhte Konzentration und geistige Verarbeitung bessere Nerven gebraucht werden.

Psychische Belastung und Beanspruchung sind grundsätzlich wertneutrale Begriffe. In Abhängigkeit der Voraussetzungen kann die Belastung zu

- erwünschter Beanspruchung wie Aktivierung und positiver Herausforderung oder zu
- beeinträchtigender Belastung wie psychischer Ermüdung bzw. ermüdungsähnlichen Zuständen führen.

Werden Ursache und Wirkung erkannt, ermöglicht es diese „Doppelrolle“, Risiken einer schädlichen Belastung zu minimieren und positive Beanspruchung zu fördern.

Ursachen können unter anderem sein:

- Zunehmender Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge in kurzen Zeitabständen
- Informationsmangel oder -überflutung
- Freundlichkeitsdruck, Umgang mit Leid und Krankheiten
- knappe Personalbemessung
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse

Psychische Belastungen können sich unter anderem folgendermaßen äußern:

- allgemeine psychosomatische Störungen und Erkrankungen (z. B. Verdauungsbeschwerden, Herzbeschwerden, Kopfschmerzen u. a.)
- Atemwegserkrankungen
- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Herz-Kreislaufkrankungen
- erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Unzufriedenheit, Resignation, innere Kündigung, Depression
- Ausgebrannt-Sein (Burnout)
- Leistungsminderungen
- Fehlzeiten
- Frühpensionierung
- andere psychische Erkrankungen



Arbeitgeber\*innen sind verpflichtet für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter\*innen in Bezug auf **alle Aspekte**, die die Arbeit betreffen zu sorgen.

**§2 Abs. 7a ASchG:** „Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.“

Arbeitgeber\*innen haben also die Ursachen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, zu ermitteln und Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen. Unterstützt werden sie dabei von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Arbeitsmedizinerinnen und dem Betriebsrat.

Wichtig ist, die Mitarbeiter\*innen persönlich in die Ermittlung, Beurteilung und Gestaltung miteinzubeziehen, da diese die Arbeitstätigkeiten und organisatorischen Bedingungen in der Regel am besten kennen.

Durch eine direkte Mitarbeiter\*innen-Befragung, wie der kommenden „Evaluierung psychischer Belastungen“ werden wichtige Hinweise gefunden, sowohl auf mögliche Fehlbelastung als auch auf Möglichkeiten, belastende Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Bei der **Jugend am Werk – Sozial:Raum GmbH** fand 2013 die erste Evaluierung statt. Es ist nun an der Zeit für eine Neuevaluierung. Diese wird demnächst mittels Onlinebefragung durchgeführt. Dazu erhalten alle Mitarbeiter\*innen einen Link zum Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA). Es handelt sich um eine quantitative Befragung, deren Auswertung automatisiert über den Server der AUVA erfolgt. Es wird mehrere Befragungsgruppen geben. Einmal grob getrennt nach Werkstätten- und Wohnbereich. Zudem gibt es Untergruppen wie

unter anderem Fahrtendienst, Berufliche Integration, Leitungen und Stellvertreter\*innen, vollbetreutes – teilbetreutes Wohnen.

Nach Abschluss der quantitativen Befragung werden durch unsere Arbeitsmedizinerin qualitative Gruppeninterviews geführt. Eine Interviewgruppe besteht aus 5 – 12 freiwilligen Mitarbeiter\*innen, die Belastungen ihrer Aufgabenbereiche und Vorschläge zur Verbesserung einbringen sollen/können.

Eine Teilnahme an dieser anonymen Evaluierung ist also jedem zu empfehlen, dem gute Arbeitsbedingungen wichtig sind!

# Karfreitag

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Urteil festgestellt, dass die österreichische Regelung zum Karfreitag, wonach dieser Tag nur für Angehörige bestimmter Religionsgruppen ein bezahlter Feiertag ist, diskriminierend sei. Es wäre die Folge dieses Urteils gewesen, dass der Karfreitag für alle ArbeitnehmerInnen ein Feiertag wird. Um dies zu verhindern, hat die Bundesregierung nun per gesetzlichen Eingriff den Karfreitag als Feiertag gestrichen und den persönlichen Feiertag für alle ArbeitnehmerInnen erfunden. Nun können ArbeitnehmerInnen aus ihrem bestehendem Urlaubskonto einmal pro Urlaubsjahr einseitig einen Tag als ihren persönlichen Feiertag bestimmen. Dieser Anspruch muss drei Monate im Voraus geltend gemacht werden. Wenn auf Ersuchen des Arbeitgebers der persönliche Feiertag nicht angetreten werden kann, ist dieser wie ein Feiertag zu vergüten.

Dienstfreie Ostern (DO)

Laut unserer Rahmenbetriebsvereinbarung erhalten alle MitarbeiterInnen bei JaW für den Karfreitag einen Tag (20% ihrer Stundenverpflichtung) auf die Gutstundenliste gutgeschrieben. Diese Vereinbarung bleibt trotz der neuen „Karfreitagsregelung“ unberührt und gilt weiter.

## AK-Wahl

Die AK Wahlen finden in Wien und Niederösterreich vom 20.3.2019 bis 2.4.2019 statt.

Insgesamt sind in Wien 730.000 und in Niederösterreich 488.800 ArbeitnehmerInnen aufgerufen, ihre Interessensvertretung zu wählen. In Wien werden 13 Listen, in Niederösterreich 8 Listen antreten.

### Wählen im Betrieb

Alle MitarbeiterInnen der Werkstätten/ Tagesstrukturen und den Wohnhäusern Herzmanskystraße, Hochstraße und Innermanzing können zwischen dem 20. März 2019 und dem 2. April 2019 in ihren Einrichtungen, den sogenannten Betriebsprengel, wählen. Die Wahlorte

und Wahlzeiten wurden bereits von der AK per Post zugesandt und sind auch in der Lesezone zu finden. MitarbeiterInnen, die am Wahltag in ihrer Einrichtung nicht anwesend sind, können auch in allen anderen Betriebsprengel wählen gehen.

### Wählen per Briefwahlkarte

Allen anderen MitarbeiterInnen wird automatisch eine Wahlkarte zugesandt. Am besten gleich wählen und kostenlos wegschicken.

In der Lesezone (BR/BBM/ AK\_Wahl\_2019) sind weitere Informationen zur (Brief)Wahl unter anderem auch welche Listen antreten, zu finden.



**Bitte wählt und macht von eurer Stimme Gebrauch!**

**Es braucht eine starke ArbeitnehmerInnenvertretung – eine starke Arbeiterkammer!**

In der Ausgabe Dezember 2018 findet ihr ein sehr spannendes und informatives Interview von unserem BR Kollegen Christoph Naderer, das er mit Herrn Leitmüller von der AK geführt hat. (Lesezone)

## Frauenspaziergang



Am 11. März 2019 gingen 15 KollegInnen trotz Kälte auf die Spuren der österreichischen Frauengeschichte. Los ging es am Platz der Menschenrechte über die Rahlgasse, dem ersten Gymnasium mit Zugang für Mädchen, weiter zum Johanna-Dohnal-Platz und dann zum Heldenplatz. Dort erinnert gerade eine öffentliche Ausstellung an die ersten 8 Frauen, die vor genau hundert Jahren ins Parlament einzogen. Im Volksgarten endete der interessante und spannende Spaziergang bei einem leicht zu übersehenden Gedenkstein, an die Gründung des ersten Frauenvereins.





# Euer Betriebsrat—Wer wir sind



Angelika Hlawaty  
Betriebsratsvors.  
Basisliste



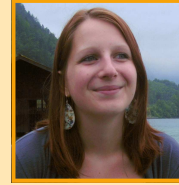
Martin Szerencsics  
Stv. BRV  
Basisliste



Kirsten Wöhler  
WS Wurlitzergasse  
Basisliste



Thomas Kotauschek  
BI Arbeitsassistentz  
Basisliste



Andrea Wögerer  
IFD-Jobwärts  
Basisliste



Gerlinde Tatschl  
WH Herzmanskystr.  
Basisliste



Clemens Höglinger  
BeWo Vorgartenstr.  
Basisliste



Sabine Kaufmann  
WV KÜU  
Basisliste



Thomas Schörghuber  
ZBW Hyblerpark  
Basisliste



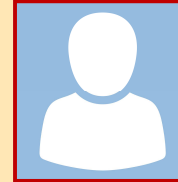
Christoph Naderer  
WS Landstraße  
Basisliste



Frederik Meyer  
WS Im Werd  
Basisliste



Fritz Parrag  
WS Molkereistraße  
Liste SDG

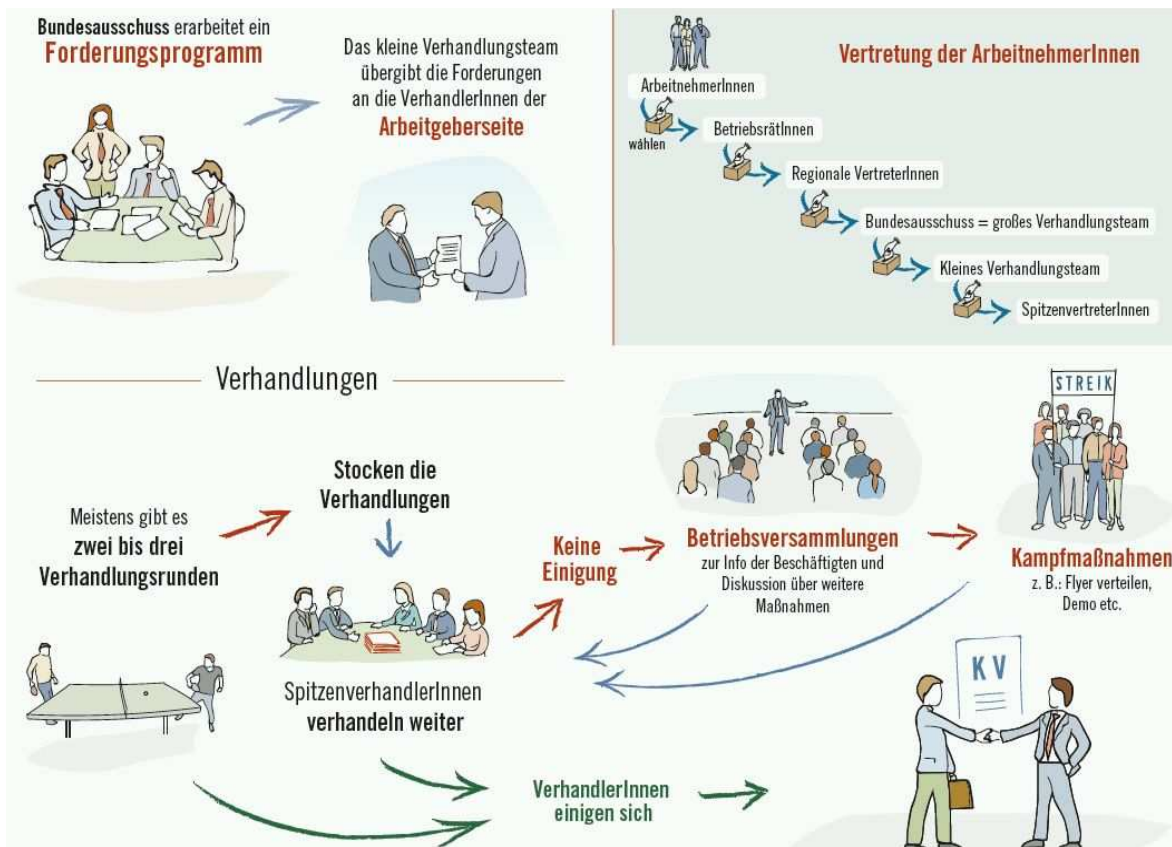


Mariya Milutinovic  
WS Rennweg  
Liste SDG



Martin Frind  
Absprung  
Liste SDG

## Wie KV-Verhandlungen aus Arbeitnehmer\_innen-Sicht ablaufen



Quelle: AK/ÖGB-Darstellung, zusammengestellt von Sonja Ferche

Bei arbeitsrechtlichen Fragen stehen wir für Euch zur Verfügung:

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

Betriebsratsbüro: Tel: 01/319 46 61

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

BR-Blog: <https://jugend-am-werk.betriebsratsblog.at/>