

Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Ausgabe: Oktober 2019- Nr. 13



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, viele von uns konnten in den letzten Sommermonaten ihren Urlaub genießen. Gerade in unseren Berufen sind Phasen der Erholung und des Durchatmens immer notwendiger. Nicht nur im Urlaub ist abschalten wichtig, sondern auch in den freien Zeiten wie Wochenenden oder freie

Tagen zwischen den Diensten. Wer seine Freizeit abseits der Arbeit voll genießen kann, ist einfach fitter und zufriedener und bringt infolgedessen in der Arbeit mehr Motivation und Leistung. Es passiert aber immer häufiger, dass wir auch in unserer Freizeit erreichbar sind. Zum einen braucht es diese Bereitschaft bei kurzfristigen Ausfällen von Kolleg*innen um Dienste zu übernehmen, zum anderen glauben viele ständig erreichbar sein zu müssen.

Auch die einzuhaltende Pause während des Tages darf nicht unterschätzt werden. Einen kurzen Abstand von ständiger Präsenz, Lärm und sonstigem zu nehmen, hilft den Kopf wieder frei zu bekommen und die Energien für den restlichen Dienst wieder aufzuladen.

Es ist wenig überraschend, dass fast alle Beschäftigte bei Befragungen oder Studien angeben, gerne kürzer arbeiten zu wollen. Bei einer von der GPA-djp beauftragten IFES-Studie gaben 31% der Männer und 42% der Frauen an, weniger als zwei Stunden Freizeit zu haben. Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Gehalts- und Personalausgleich, die seit Jahren bei unseren SWÖ- Kollektivvertragsverhandlungen gefordert wird, wäre ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Vorbereitungen zu den SWÖ-Kollektivvertragsverhandlungen haben im Bundesausschuss WB 17 übrigens schon begonnen. Die Arbeitszeitverkürzung stand wieder im Mittelpunkt der Diskussionen.

Auch beginnen jetzt bereits die Vorbereitungen für die kom-

menden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2020. Bei der für den 22. Oktober 2019 geplanten Betriebsversammlung laden wir Roland Widowitsch, von der GPA, ein, um über alles rund um die Wahl zu informieren.

Die Vorbereitungen für unser Betriebsfest am 18. Oktober 2019 in der Ottakringer Brauerei sind natürlich auch schon im vollen Gange. Es haben sich schon etliche Kolleg*innen angemeldet. Ich freue mich schon sehr auf unser gemeinsames Fest!

Das große Fest der Wiener Behinderteneinrichtungen findet nächstes Jahr, voraussichtlich im Mai, statt. Auch hierfür hat die Vorbereitung bereits begonnen.

In dieser Ausgabe der Werk(s)einblicke hat Martin Szerencsics einen Artikel über den Gehaltszettel verfasst. Wir freuen uns alle, wenn am Monatsende das Gehalt auf unserem Konto landet. Aber für so manche*n bleibt die Gehaltsabrechnung ein Rätsel. Martin erklärt kurz, wie aus dem Brutto das Netto wird, welche und für welchen Zweck Beiträge abgezogen werden. Auch schreibt Martin, wo unsere Gehaltszettel zu finden sind. In Gesprächen mit Kolleg*innen höre ich des Öfteren, dass nicht gewusst wird, wo die Gehaltszettel zu finden sind.

Ein weiterer Artikel findet sich in dieser Ausgabe über Schwangerschaft und Mutterschutz, den meine Betriebsratskollegin Sabine Kaufmann verfasst hat. In den nächsten Ausgaben wird Sabine noch über Karenz und Elternteilzeit für uns schreiben. Zu diesen Themen werden wir im Betriebsrat auch sehr oft von schwangeren Mitarbeiterinnen kontaktiert.

Viel Spaß beim Lesen unserer neuen Werk(s)einblicke-Ausgabe und ich freue mich euch beim Betriebsfest und/oder bei der Betriebsversammlung zu sehen.

Eure Angelika



Vorankündigung



Unser **Betriebsfest** findet heuer am 18. Oktober 2019 in der Ottakringer Brauerei statt. Das Buffet wird auch heuer wieder aus dem ZOBAEck kommen. DJ Romano Gemini und dj cristinho werden uns bis in die frühen Morgenstunden mit Musik versorgen. Wir freuen uns auf Euer kommen und bitten um Anmeldung bis 11. Oktober per Mail unter: BetriebsratBBM-Bereich@jaw.at

Für den 06. November 2019 haben wir ab 15 Uhr eine **Führung** durch den **Wiener Zentralfriedhof** organisiert. Den Abend lassen wir danach gemeinsam im Concordia Schloß ausklingen. Selbstbehalt: **5€** (statt 15€). Anmeldungen sind unter der Emailadresse: angelika.hlawaty@jaw.at bis zum 23. Oktober 2019 möglich.



© Friedhöfe Wien GmbH

Mutterschutz

Eine Schwangerschaft ist ein freudiges Ereignis, doch bringt sie auch viele Fragen mit sich, besonders auch in beruflicher Hinsicht. Wie schnell muss die Schwangerschaft gemeldet werden? Ist der Arbeitsplatz noch geeignet? Welche Arbeiten dürfen noch gemacht werden? Wann ist eine Freistellung möglich? Dürfen Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden?

Hier sind die Antworten zu den häufigsten Fragen:

Meldepflichten der Mitarbeiterin

- Eine Schwangerschaft sollte dem_ der Arbeitgeber_in gemeldet werden, sobald sie entdeckt und bestätigt ist. Denn ab diesem Zeitpunkt gilt das Mutterschutzgesetz (MSchG) mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Diese dienen dem Schutz der werdenden Mutter und dem ihrer (ungeborenen) Kinder - in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit. Meistens verlangt der_ die Arbeitgeber_in nach einer ärztlichen Bestätigung.
- Wenn die Schwangerschaft erst später bekannt gegeben wird, hat das keine Konsequenzen. Das MSchG gilt aber erst, wenn die Schwangerschaft gemeldet wurde.
- Auch das vorzeitige Ende einer Schwangerschaft muss dem_ der Arbeitgeber_in sofort gemeldet werden.
- Innerhalb der 4. Woche vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) muss die Mitarbeiterin ihren Arbeitgeber_ ihrer Arbeitgeberin auf diesen Beginn aufmerksam machen!
- Die Dauer der Karenz muss bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt schriftlich der zuständigen Leitung gemeldet werden. Änderungen der Karenz (Verkürzung, Verlängerung etc.) sind 3 Monate im Voraus bekannt zu geben.

Einige wichtige Punkte aus dem **Mutterschutzgesetz (MSchG)**

- Ab der Meldung der Schwangerschaft ist Nachtarbeit (zw. 20:00 Uhr und 6:00 Uhr) sowie Arbeit an Sonn- und

Feiertagen verboten.

- Schwere körperliche Arbeiten oder Arbeiten, die für Mutter und Kind schädlich sein könnten, sind verboten. Dazu gehören unter anderem schweres Tragen oder Heben, aber auch das Schieben eines Rollstuhls und das Wechseln von Inkontinenz-Schutzhosen!
- Nichtraucher werdende Mütter dürfen am Arbeitsplatz keinem Tabakrauch ausgesetzt werden.
- Für werdende Mütter muss eine geeignete Ruhe- und Liegemöglichkeit zur Verfügung stehen. Wann, wie oft und wie lange sie sich ausruht, entscheidet die schwangere Mitarbeiterin selbst! Auch diese Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit, außer sie fallen in ihre unbezahlte Pause!
- Kündigungs- und Entlassungsschutz

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für werdende Mütter und Eltern in Karenz bzw. in Elternteilzeit besteht grundsätzlich ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Eine Kündigung während des geschützten Zeitraumes ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich. Diese Zustimmung muss die Arbeitgeber_innenseite vor dem Ausspruch der Kündigung einholen, sonst ist die Kündigung unwirksam!

Eine Entlassung während des geschützten Zeitraumes ist nur bei schwerwiegenden Verfehlungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers möglich. Trotzdem muss auch hier das Arbeits- und Sozialgericht der Entlassung zustimmen!

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, sobald die Schwangerschaft dem Arbeitgeber_ der Arbeitgeberin gemeldet wurde. Der Schutz dauert bis 4 Monate nach der Entbindung.

Bei einer Fehlgeburt endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen danach. Wird jemand aufgrund einer Fehlgeburt gekündigt oder entlassen, ist eine Anfechtung oder die Geltendmachung von Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz möglich.



Bei einer Totgeburt endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Monate danach.

Auch Mitarbeiterinnen in einem befristeten Dienstverhältnis kommt der Kündigungs- und Entlassungsschutz zugute: Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des Mutterschutzes. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis bleibt bis zum Beginn des Mutterschutzes aufrecht. Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt, z.B. wenn die Befristung im Interesse der Mitarbeiterin ist oder das Dienstverhältnis für den Zweck einer Vertretung (z.B. Karenzvertretung) abgeschlossen wurde.

Pflichten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

- Die Meldung einer Schwangerschaft erfolgt von der Leitung an die Bereichsleitung, die ärztliche Bestätigung kommt in die Personalabteilung, diese verständigt die Arbeitsmedizin, den Betriebsrat und das Arbeitsinspektorat.
- 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bzw. 8 Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit erhält die Mitarbeiterin ein Wochengeld von der zuständigen Krankenkassa.
- Seit 01.03.2017 kann der Familienzeitbonus/Familienzeitmonat ("Papamonat") im Umfang von 28 bis 31 Kalendertagen in Anspruch genommen werden.
- Durch die Arbeitsmedizin bzw. das Arbeitsinspektorat wird überprüft, ob die Arbeitsbedingungen für eine werdende Mutter geeignet sind. Ist dies

nicht der Fall, kann es zu einer Versetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz kommen.

Arbeitsbedingungen

Die Beurteilung der Bedingungen am Arbeitsplatz und der jeweils auftretenden speziellen Belastung erfolgt jeweils im Einzelfall.

Dazu gibt es bei Jugend am Werk die „Evaluierung der Arbeitsplätze nach dem Mutterschutzgesetz“, welche die Leitung mit der Arbeitnehmerin gemeinsam durchgeht. Grundsätzlich werden alle Einrichtungen regelmäßig durch die Arbeitsmediziner_innen evaluiert, einige Fragen sind jedoch speziell durch die Einzelperson zu beantworten.

Dieses Formular befindet sich auch im Ordner „Sicherheit und Gesundheit“, der in jeder Einrichtung von Jugend am Werk aufliegt.

Die Arbeitsmediziner_innen können auch mit der werdenden Mutter Kontakt aufnehmen, den Arbeitsplatz besichtigen, wenn er ihnen nicht gut bekannt ist und im Gespräch mit der Mitarbeiterin und/oder der jeweiligen Leitung eine Beurteilung der Situation vornehmen, falls die Evaluierung schon länger her ist. Eventuell erforderliche Konsequenzen werden festgelegt.

Maßgeblich zur Beurteilung, ob der derzeitige Arbeitsplatz für eine werdende Mutter geeignet ist, sind unter anderem folgende Punkte:

- Sind Arbeiten mit biologischen (Blut, Harn, Kot) oder gesundheitsgefährdenden Stoffen erforderlich?
→ Wenn diese vermeidbar sind, kann der Arbeitsplatz trotzdem geeignet sein.
- Bestehen besondere Unfallgefahren

(z.B. fremdverletzende Kund_innen, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln,...)? Alleinarbeitsplatz (keine weitere Person im Arbeitszusammenhang anwesend) mit Gefährdung?

→ Es muss organisiert werden, dass es zu keinem gefährdenden Kontakt kommt, also z.B. keine Alleinarbeit mit fremdgefährdenden Kund_innen!

- Bestehen besondere psychische Belastungen?
→ Diese müssen vermindert werden.
- Muss Nachtarbeit oder Arbeit an Sonn- und Feiertagen verrichtet werden?
→ Diese Dienste müssten an Kolleg_innen abgegeben werden. Außerdem darf ein Dienst nicht mehr als 9 Stunden dauern, Überstunden dürfen nicht geleistet werden!
→ Zuschläge für Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit weiterbezahlt werden. Herangezogen wird der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes.
→ Einkommensausfälle durch den Wegfall von Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen nicht ausgeglichen werden.
- Werden Kinder unter 10 Jahren betreut?
→ Der Arbeitsplatz gilt automatisch als nicht geeignet, aufgrund der erhöhten Gefahr des Auftretens von Kinderkrankheiten.

Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat über ein Arbeitsverbot. Werdende Mütter können sich auch selbst an das Arbeitsinspektorat wenden.

Treten akut Infektionskrankheiten im Arbeitsumfeld auf, insbesondere Kinderkrankheiten wie Röteln, Ringelröteln, Windpocken oder Zytomegalie, muss der_die Arbeitsmediziner_in verständigt

werden und die schwangere Mitarbeiterin wird sofort freigestellt – über die Dauer der Freistellung wird im Einzelfall entschieden.

Eine Freistellung durch den Arzt_die Ärztin („vorgezogener Mutterschutz“) ist ausschließlich wegen medizinischer Gründe möglich, nicht wegen der vorherrschenden Arbeitsbedingungen!

Wochengeld

Jeweils 8 Wochen vor und nach dem errechneten Geburtstermin, bzw. der tatsächlichen Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt darf mindestens 12 Wochen nach der Geburt nicht gearbeitet werden!

Bei einer Frühgeburt verlängert sich außerdem der Mutterschutz nach der Geburt um genau diese Zeitspanne, maximal aber 16 Wochen.

In dieser Zeit erhält man von der Krankenkassa das sogenannte Wochengeld oder Wochenhilfe.

Vor Beginn der Wochenhilfe stellt der Arzt_die Ärztin eine erneute Bestätigung des Geburtstermins aus oder eine Korrektur des Termins. Diese Bestätigung muss auch dem_der Arbeitgeber_in geschickt werden!

Das Wochengeld sollte spätestens 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bei der Gebietskrankenkasse eingereicht werden.

Erforderliche Unterlagen

- ärztliche Bestätigung des voraussichtlichen Geburtstermins
- Arbeits- und Entgeltbestätigung
- Mutter-Kind-Pass

Sabine Kaufmann

Renate Anderl zu Besuch bei JaW



Von r.n.l: Petra Draxl, AMS-Landesgeschäftsführerin Wien, Gabriele Mörk, LAbg. und Vorstandsvorsitzende Jugend am Werk, Renate Anderl, Präsidentin AK, Martin Szerencsics, Stv. BRV Sozial:Raum GmbH, Norbert Buchegger, BRV Bildungs:Raum GmbH, Brigitte Gottschall-Müller, Geschäftsführung Jugend am Werk;

Renate Anderl, Präsidentin der AK (Bundeskammer für Arbeiter_innen und Angestellte), hat auf Einladung des Betriebsrats, am 23. September 2019, die Jugend am Werk-Einrichtungen WSTS Landstraße und futurefactory besucht. Sie zeigte sich sehr begeistert von der Arbeit unserer Kolleg_innen.



Von l.n.r.: Angelika Hlawaty, BRV Sozial:Raum GmbH, Renate Anderl, Präsidentin AK;

Lohnzettel lesen leicht gemacht!

Die monatliche Gehaltsabrechnung ist eines der wichtigsten Dokumente für Arbeitnehmer_innen. Seit dem 1.1.2016 muss jede_r Arbeitnehmer_in bei Fälligkeit des Entgelts, in der Regel am Monatsende, eine vollständige Abrechnung erhalten, die schriftlich, übersichtlich, nachvollziehbar und vollständig ist. Wir werden hier die wesentlichen Positionen einer Gehaltsabrechnung in einfacher Form erklären.

Für viele liefert der Blick auf den Lohnzettel außer Brutto und Netto-Gehalt nur wenige Informationen. Dabei enthält das Dokument zahlreiche Details, die für uns Arbeitnehmer_innen interessant sind. Zum Beispiel ob und wieviel Pendlerpauschale der_die Dienstgeber_in berücksichtigt, wieviel ich Entgeltfortzahlung im Krankenstand erhalte oder wieviel man für eine Urlaubsaktion erhalten hat.

Der Bruttobezug setzt sich aus dem Gehalt, den Zulagen und Zuschlägen zusammen. Dabei ist zu beachten, dass variable Zulagen und Zuschläge wie zum Beispiel Nachtdienstzulagen oder Sonn- und Feiertagszuschläge erst im Folgemonat ausbezahlt werden. In Summe ergeben diese Beträge den Gesamtbruttobetrag. Diesen Betrag sollte man besonders genau überprüfen, denn davon wird die Höhe der Pension, des Krankengeldes oder des Arbeitslosengeldes berechnet. Man ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung pflichtversichert. Mit dem Sozialversicherungsbeitrag erwerben Arbeitnehmer_innen Versicherungszeiten in der Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Als Arbeitnehmer_in zahlt man in Summe 18,12% des Bruttobezuges für die Sozialversicherungen. Diese setzen sich aus 10,25% für die Pensionsversicherung, 3,87% für die Krankenversicherung, 3% für die Arbeitslosenversicherung und jeweils 0,5% für die Arbeiterkammerum-

lage und den Wohnbauförderungsbeitrag zusammen. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird bei einem Bruttoeinkommen bis 1.681,-- € auf 0%, bei einem Bruttoeinkommen bis 1.834,--€ auf 1% und bei einem Bruttoeinkommen bis 1.987,--€ auf 2% reduziert. Die Abgaben für die Sozialversicherung werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 5.220,-- abgezogen. Für Gehaltsbestandteile, die über der Höchstbeitragsgrundlage liegen, werden keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen

Basis für die Berechnung der Lohnsteuer ist die sogenannte Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Zur Ermittlung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage geht man nach folgendem Schema vor. Vom Bruttobezug werden die Sozialversicherungsbeiträge, die steuerfreien Zulagen und Zuschläge, die Pendlerpauschale, Freibeträge laut Freibetragsbescheid, Gewerkschaftsbeitrag und die Zukunftssicherung abgezogen. Aus dem daraus resultierenden Betrag wird die Lohnsteuer berechnet.

Die Lohnsteuer berechnet sich nach einem progressiven Steuersystem, das heißt, die Höhe der Lohnsteuer richtet sich nach der Höhe des Einkommens. Dabei wird die Höhe des Steuersatzes in verschiedene Stufen eingeteilt.:

- Ein Jahreseinkommen unter 11.000 € ist steuerfrei.
- Das Einkommen von 11.000 € bis 18.000 € wird mit 25% versteuert.
- Von 18.000 € bis 31.000 € sind es 35%.
- Zwischen 31.000 € bis 60.000 € sind es 42%
- Von 60.000 € bis 90.000 € 48% Steuern.
- Bis 1.000.000 € sind es 50% und
- darüber 55%.



Foto: pikabay

Nach dem Einkommensteuergesetz ist für die Steuerberechnung das Jahreseinkommen maßgeblich. Diese Jahreswerte sind in den Lohnverrechnungsprogrammen auf Monatswerte umgelegt.

Das gesetzliche Netto-Gehalt ist jener Betrag von dem die Sozialversicherung und die Lohnsteuer bereits abgezogen wurden. Vom gesetzlichen Netto-Gehalt werden noch die Betriebsratsumlage und eventuell Essensbeiträge, die Zukunftssicherung und der Gewerkschaftsbeitrag abgezogen. Der daraus resultierende Betrag ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der an die Arbeitnehmer_innen ausbezahlt wird.

Wie komme ich zu meinem Lohnzettel?

Der Lohnzettel ist in der Personalinfo NEU abgespeichert. Ihr steigt mit eurem Benutzer_innennamen bzw. eurer Personalnummer und Kennwort ein, klickt Mitarbeiter_innendaten – vertragliche Daten – und archivierte Dokumente an. Dann seid ihr in der Liste wo die letzten 12 Monatsabrechnungen und die letzte aktuelle Abrechnung gespeichert sind. Diese Abrechnungen könnt ihr auch ausdrucken. Auch von zu Hause aus lässt sich der Gehaltszettel einsehen: <https://map.jaw.at> Es öffnet sich die Personalinfoseite, wo dann wie oben beschrieben vorgegangen wird.

Martin Szerencsics

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.szerencsics@jaw.at

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