

Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Ausgabe: Dezember 2019- Nr. 14



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, unsere Werk(s)einblicke feiern ihren dritten Geburtstag. Im Dezember 2016 ist die erste Ausgabe erschienen. Vom Vorhaben des Newsletters bis zur Erscheinung dauerte es ein halbes Jahr.

Wie kam es zum Newsletter?

Im Frühjahr 2016 fand die letzte Betriebsratswahl statt. Nach vielen Jahren als Stellvertreterin des Betriebsratsvorsitzenden Martin Szerencsics, wechselten wir die Funktionen und ich wurde in der ersten Betriebsratssitzung zur BRV gewählt. Die Verantwortung als Vertretung aller Kolleg*innen nach Außen und Innen hin, war mir schon vorher bewusst. Doch in diesem Moment spürte ich erst wirklich die Größe der Aufgabe.

Kurz nach der Wahl ging das neue Betriebsratsgremium in Klausur. Kommunikation nach Außen stand neben Teambuilding im Mittelpunkt. Hier fiel die Entscheidung einen regelmäßigen Newsletter herauszubringen.

Um mehr Informationen an die MA*innen weiterzugeben, werden nun auch Protokolle von den Betriebsversammlungen und ein Jahresbericht veröffentlicht. Auch gibt es einen Betriebsratsblog, den wir, zugebenerweise, noch intensivieren sollten.

Das erste Jahr als BRV war ein sehr besonderes für mich. Im Herbst 2016 konnte ich die dreimonatige Betriebsrät*innenakademie besuchen. Dort konnte ich Wissen vertiefen oder neu lernen. Wichtig und bereichernd sind bis heute für mich die neu geknüpften Kontakte. In dieser Zeit war neben der Weiterbildung nicht nur der Newsletter im Endspurt, sondern auch die erste große betriebliche Herausforderung für das Betriebsratsteam und mich! Die Treueprämien für die MA*innen, die vor 2004 eingetreten sind, sollten gekündigt werden bzw. in komplizierten Rechnungsformeln abgelöst werden. Nach langen Verhandlungen und zwei großen Betriebsversammlungen, konnte eine Lösung gefunden werden, in der die Treueprämien zumindest für zwei Jubiläen noch zur Geltung kommen. Besonders freut mich, dass wir damals auch endlich unsere langjährige Forderung nach einer Treueprämie für MA*innen im KV durchsetzen konnten. Es ist mir immer eine Freude, wenn ich die Jubelgutscheine an unsere Kolleg*innen persönlich überbringen darf.

Wenn ich so auf die letzten dreieinhalb Jahre zurückblicke, sind die ersten abgehaltenen Streiks bei Jugend am Werk hervorzuheben. Diese fanden begleitend zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2018 und 2019 statt, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Im ersten Jahr noch zögerlich fand



Foto: kleines AN-Verhandlungsteam

heuer eine eindrucksvolle öffentliche Kundgebung mit einigen anderen Betrieben und rund 150 Jugend am Werk – Kolleg*innen statt. Danke an all die engagierten Kolleg*innen, die erst eine solche Kundgebung möglich machten. (zu den KV-Verhandlungen und Streiks können Artikel in den Ausgaben 7 und 11 nachgelesen werden)

Eine der zentralen Forderungen war die Arbeitszeitverkürzung auf eine 35-Stunden-Woche. Leider blockten die Arbeitgeber*innen diese Forderung ab. Da die Arbeitsverkürzung nach wie vor eine zentrale Forderung der Arbeitnehmer*innen ist, steht sie bei den heurigen KV-Verhandlungen als einzige Forderung im Fokus. Dies ist eine sehr gewagte Strategie. Wir wollen damit die Ernsthaftigkeit unserer Forderung unterstreichen und konsequent mit den AG*innen verhandeln.

Verhandelt und beschlossen wird der KV auf AN*innen-Seite vom Bundausschuss 17, Wirtschaftsbereich für Gesundheit und Soziales und setzt sich aus Betriebsrät*innen österreichweit zusammen. Heuer wurde dieses Gremium neu gewählt und ich bin erstmalig Mitglied dieses Gremiums.

Im Sommer wurde ich gefragt, ob ich das kleine Verhandlungsteam verstärken möchte. Dieses Team verhandelt direkt mit den Arbeitgeber*innen. Ich stimmte zu, da ich mir als Betriebsrätin bei JaW viel unterschiedliches Wissen aneignen konnte und ich unseren Bereich gut vertreten sehen wollte. Die erste Verhandlungsrunde fand am 5. Dezember statt. Diese verlief noch ruhig und freundlich. Am 15. Jänner 2020 geht es weiter und ich gehe davon aus, dass diese die Richtung weisen wird in die es geht. Auch wenn ich neu in dieser Runde bin, werde ich auch hier mein Bestes geben. Die Herausforderungen für mich als Betriebsratsvorsitzende gehen also 2020 weiter.

Weihnachten steht vor der Tür. Die meisten von uns freuen sich auf erholsame Tage gemeinsam mit Familie, Freundinnen und Freunden. Aber viele von uns müssen auch arbeiten. Danke dafür!

Ich wünsche euch allen frohe Feiertage und ein gutes Neues Jahr 2020!

Eure Angelika

Elternkarenz

Es gibt folgende Möglichkeiten, um das neugeborene Kind zu betreuen:

- Elternkarenz
- Karenzteilung zwischen Vater und Mutter
- Überlappende Inanspruchnahme in der Dauer eines Monats anlässlich des Wechsels der Betreuung von einem Elternteil zum anderen
- Aufgeschobene Karenz
- Verhinderungskarenz
- Elternteilzeit (Teilzeitarbeit)

Elternkarenz

Die Elternkarenz beginnt in der Regel nach Ende der Mutterschutzfrist (in der Regel Acht-Wochen-Frist nach der Geburt). Zwischen Mutterschutz und Karenz kann aber auch mit Vereinbarung Urlaub in Anspruch genommen werden.

Der_die Arbeitgeber_in muss schriftlich bis Ende des Mutterschutzes über die Länge der Karenz in Kenntnis gesetzt werden, wobei die gesetzliche Karenz maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes dauern kann. Für eine Verlängerung der Karenz bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nach SWÖ-KV ist eine schriftliche Vereinbarung mit der_dem Arbeitgeber_in unbedingt erforderlich.

Eine Verlängerung der Karenz des ersten Elternteils muss 3 Monate vor Ende der Karenz gemeldet werden.

Eine Verkürzung der Karenz ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeber_innen möglich

Karenzteilung

Wenn sich die Eltern für eine Karenzteilung entschließen, kann immer nur ein Elternteil zur selben Zeit die Karenz in Anspruch nehmen. Es wird vorausgesetzt, dass beide Elternteile mit dem Kind im selben Haushalt leben.

Der zweite Elternteil muss die Karenz 3 Monate vor Ende der Karenz des

anderen Elternteils bei der_beim Arbeitgeber_in bekanntgeben.

Die Karenz kann zwei Mal geteilt werden, also zu 3 Teilen, die je mindestens 2 Monate dauern.

Beim ersten Wechsel kann 1 Monat von beiden Elternteilen gleichzeitig Karenz in Anspruch genommen werden.

Aufgeschobene Karenz

3 Monate der Karenz können für später aufgehoben werden, dies muss allerdings mit der Meldung der Karenz bekanntgegeben werden. Der Antritt der Karenz muss 3 Monate vorher gemeldet werden und kann nur bis zum 7. Lebensjahr des Kindes beansprucht werden. Es besteht kein Kündigungs- und Entlassungsschutz mehr nach dem 2. Geburtstag des Kindes.

Verhinderungskarenz

Unvorhergesehene Schwierigkeiten, Todesfälle oder Erkrankungen machen es manchmal unmöglich, das Kind in der Karenz weiter zu betreuen.

In so einem Fall kann der zweite Elternteil auf Verlangen die sogenannte Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen. Eine solche Verhinderung ist zeitlich nicht limitiert, endet grundsätzlich jedoch jedenfalls mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Kinderbetreuungsgeld

Während der Elternkarenz erhalten Sie keinen Lohn bzw. Gehalt. Sie erhalten in dieser Zeit jedoch Kinderbetreuungsgeld. Seit dem 1. März 2017 kann zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem neuen Kinderbetreuungsgeldkonto gewählt werden. Beim neuen Kinderbetreuungsgeldkonto können die Eltern selbst bestimmen, wie lange sie das Kinderbetreuungsgeld innerhalb eines Zeitrahmens beziehen möchten. Die Eltern können nun die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes an ihre Bedürfnisse oder an die



arbeitsrechtliche Karenzdauer anpassen.

Das Kinderbetreuungsgeld beträgt je nach gewünschter Bezugsdauer zwischen 33,88 Euro bei der kürzesten und 14,53 bei der längsten Bezugsdauer.

Um die Entscheidung treffen zu können, welches Modell am besten zu den Bedürfnissen der jungen Familie passt, können diese mit dem Rechner des Familienministeriums verglichen werden. <http://www.bmfj.gv.at>

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der Karenz bis zum Tag vor dem 1. Geburtstag des Kindes gelten die gleichen Kündigungsvorschriften wie während dem Mutterschutz.

Nach dem 1. Geburtstag des Kindes können Dienstgeber_innen das Arbeitsverhältnis nur dann kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung aus wirtschaftlichen und persönlichen Gründen nicht zumutbar ist. Für eine solche Kündigung benötigen Dienstgeber_innen die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts.

Regelungen für Adoptiv- und Pflegeeltern

Die Karenz ist bis zum 2. Geburtstag, ab dem Tag der Annahme bzw. Übergabe des Kindes möglich.

Bei Adoption können zwischen dem 18. Lebensmonat und dem 7. Geburtstag des Kindes 6 Monate Karenz in Anspruch genommen werden.

Geringfügige Beschäftigung während der Karenz

Eine geringfügige Beschäftigung ist bei der beim selben oder einem anderen Arbeitgeber_in möglich.

Die Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2019

liegt bei 446,81€. Eine geringfügige Beschäftigung hat keinen Einfluss auf den Hauptarbeitsvertrag, es gilt aber eventuell ein Nebenbeschäftigungsverbot - dann ist die Zustimmung der Arbeitgeber_innen erforderlich!

Es können auch nur 13 Wochen, dafür aber über der Geringfügigkeitsgrenze, gearbeitet werden. Hier ist die Zuerdienstgrenze für das Kinderbetreuungsgeld zu beachten!

Sabine Kaufmann

Teilnahme an Betriebsversammlungen

Betriebsversammlungen sind halbjährig einmal durchzuführen, allerdings kann ein Betriebsrat immer dann Betriebsversammlungen abhalten, wenn er es für nötig hält. Diese können innerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden, wenn es den betrieblichen Verhältnissen zumutbar ist. Die Mitarbeiter*innen haben das Recht an den Betriebsversammlungen teilzunehmen. Die Teilnahme an einer Betriebsversammlung ist immer Arbeitszeit, muss aber nicht bezahlt werden. Das heißt, der Arbeitgeber muss laut Gesetz den Mitarbeiter*innen die Teilnahme ermöglichen - aber nicht bezahlen.

Bei Jugend am Werk ist es schon Jahrzehnte lang üblich, dass den Mitarbeiter*innen die in ihrer Dienstzeit an einer Betriebsversammlung teilnehmen, diese Arbeitszeit auch bezahlt wird. Dadurch entstand eine betriebliche Übung, die nun Teil jedes einzelnen Arbeitsvertrages ist. Jede Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der Zustimmung der Mitarbeiter*innen. Ist man mit einer Änderung des Arbeitsvertrages nicht einverstanden, muss widersprochen werden. Eine kollektive

Zustimmung durch den Betriebsrat ist nicht ausreichend.

Seit Oktober 2019 finden auf Verlangen der Geschäftsführung Verhandlungen über eine **Betriebsvereinbarung für die Entgeltfortzahlung der Teilnahme an Betriebsversammlungen** statt. Eine solche BV strebten wir als Betriebsrat aufgrund der betrieblichen Übung nicht an. Da diese Regelung aber leider jederzeit für neueintretende Mitarbeiter*innen gekippt werden kann, gingen wir auf Verhandlungen ein.

Verhandelt wird das Stundenausmaß der Entgeltfortzahlung für die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die Wegzeiten und den Fahrtkostenersatz zu den Betriebsversammlungen. Zudem möchten wir, dass Mitarbeiter*innen, die die Betriebsversammlungen in ihrer Freizeit besuchen, die Teilnahme bezahlt bekommen. Mit dem derzeitigen Angebot von 2 Betriebsversammlungen mit jeweils 2 Stunden pro Jahr sind wir nicht einverstanden. Es wird noch weiter verhandelt und wir wollen ein besseres Verhandlungsergebnis.

Betriebsvereinbarung Arbeitszeit KiJu

Heuer wurde die Betriebsvereinbarung für die AZ KiJu neu verhandelt bzw. überarbeitet. Anlass dazu war eine kollektivvertragliche Änderung, die die max. tägliche AZ auf 25 Stunden ausschließlich für die Dienstübergabe zulässt. Die Betriebsvereinbarung konnte kürzlich unterschrieben werden und gilt ab 1.1.2020.

Führung Zentralfriedhof

Am 06. November 2019 fand die von uns organisierte Führung durch den Zentralfriedhof statt. Diese war sehr spannend und informativ. Wir konnten vielen interessanten Geschichten, die humorvoll dargebracht wurden, lauschen und Grabstätten bekannter Persönlichkeiten besuchen. Den Abend haben wir dann gemeinsam im Concordia Schlössl ausklingen lassen.



Hinweis

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.

Das Betriebsfest 2019...



... war wieder sehr schön.
Danke an die Mitarbeiter_innen des ZOBA-Ecks für die köstliche Bewirtung!

DJ cristinho & DJ Romano Gemini sorgten bis in die frühen Morgenstunden für gute Stimmung auf der Tanzfläche.

Schön wars mit Euch zu feiern!

Wir freuen uns schon auf das nächste Mal!

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

Ĝezuar Krishindjet Vitin e Ri! I'D Miilad Said ous Sana Sai da! Shenoraavor Nax Dari yey Pari Gaghand! Sretan Božić i Növa godina! Tchestito Rojdestvo Hristovo! Tchestita Növa Godina! Bon Nadäl i felix any nou! Kung His Hsin Nien bing Chu Shen Tan! Sretan Božić i sretna Nova godina! Veselé vianoce a šťastný nový rok! Glædelig jul og godt nytår! Colo sana wintom tiebeen! Merry Christmas & Happy New Year! Felican Kristnaskon kaj Bonan Novjaron! Röömsaid jõule ja head uut aastat! Joyeux Noël et Bonne Année! Hyvää Joulua or Hauskaa Joulua! Onnellista Uutta Vuotta! Giltsavt Krist'es Shobas! Kalá Christougenna Kieftihismenos O Kenourios Chronos! Frohe Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr! Mo'adim Lesimkha! Shana Tova! Nataf Mubarak! Selamat hari natal dan ta hun baru! Buon Natale e Felice Anno Nuovo! Séva piroz sahibe u sersala te piroz be! Vrolijk Kersfeest en 'n gelukkige nuwe jaar! Zül saryn bolón shine ony mend devshuulye! Wesolych Swiat Bozego Narodzenia! Craciun fericit si un An Nou fericit! Boas Festas é um feliz Ano Novo! Pozdrěvlyayu s prazdnikom Rozhdestva i s Novim Godom! God Jul och Gott Nytt Ar! Hristos se rodi! Veselé Vianoce a stastny nový rok! Veselé boziene praznike in srečno novo leto! Wjesole hody a strowe Nowe leto! Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo! ciid wanaagsan iyo sanad cusub oo fiican! Noeliniz Ve Yeni Yiliniz Kutlu Olsun! Veseloho Yam Rizdva i Shchastlyvoho Novoho Roku! Kegyelemteljes Karacsony! es Boldog Új Evet!

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

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