

Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Ausgabe: Oktober 2018- Nr. 9



*O partigiano porta mi via
O bella ciao, bella ciao, bella ciao ciao ciao
O partigiano porta mi via
Che mi sento di morir*

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

„Bella Ciao“ - das 112 Jahre alte Widerstandslied wurde der Sommerhit 2018. Einigen wird das Lied

aber wohl schon zuvor bekannt gewesen sein. Wird es doch oft bei Gedenkfeiern, Demonstrationen und verschiedenen Protestveranstaltungen angestimmt. Auch wurde das Lied schon öfters gecovered und von KünstlerInnen wie Konstantin Wecker oder den Toten Hosen auf deren Konzerten gelegentlich interpretiert.

Für manch andere, die das eingängige Lied nur aus der Hitparade kennen, entsteht wohl der Eindruck eines netten Liebesliedchens, in dem ein Mann Abschied von seiner Freundin nimmt. Doch dieser Eindruck ist gänzlich falsch. Handelt es sich doch um eine Hymne, die italienische PartisanInnen während des zweiten Weltkriegs im Kampf gegen den Faschismus gesungen haben. Im Lied ist auch vom „Partigiano“ die Rede, der in den Krieg zieht.

Ist es Zufall, dass genau in diesem Jahr „Bella Ciao“ populär wurde? Ja, vermutlich. Es passt aber auf jeden Fall sehr gut zur derzeitigen sozialpolitischen Situation in unserem Land.



In den vergangenen Monaten ging die Regierung—und tut es noch! - im Eiltempo gegen Errungenschaften vor, die für die Gesellschaft von Vorteil waren und sind. Die finanzielle

Unterstützung von Menschen ohne Arbeit wird beim Arbeitslosengeld und der Mindestsicherung eingeschränkt.

Angeordnete Kürzungen von der Regierung beim AMS-Budget für Deutschkurse, Kompetenzchecks, Programme für Jugend-

liche, Frauen, ältere Menschen, und bei der überbetrieblichen Lehre, führten bereits zu Protestaktionen und Demos. Das Gesundheitssystem wird durch drastische Eingriffe und Einsparungen rapide verändert; durch die Zusammenlegung der Kassen entstehen Nachteile sowohl für die PatientInnen als auch für das Personal. Die Kosten werden hin zur ArbeitnehmerInnenenschaft und weg von der Wirtschaft gewälzt.

Die Medienfreiheit wird seitens des Innenministeriums angegriffen. Menschen mit nichtdeutscher Muttersprache werden tagtäglich systematisch benachteiligt.

Das neue Arbeitszeitgesetz, das im Husch-Pfusch-Verfahren durchgepeitscht wurde, stellt klare Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen dar. Um gegen den 12-Studentag zu protestieren gingen wir am 30. Juni mit 100.000 Anderen auf die Straße. Es war die größte Demo seit Jahren. Die Regierung ließ sich dadurch nicht beeindrucken, geht es ihr doch offensichtlich hauptsächlich darum die Wirtschaft zu begünstigen.



Neben dieser Demo fanden viele weitere statt, die den Widerstand gegen diese unsoziale Regierung in der Bevölkerung widerspiegeln. Die „Donnerstagsdemos“ aus den Anfängen der 2000er-Jahre wurden im Oktober wiederbelebt. Tausende Menschen waren dem Aufruf der ersten Donnerstagsdemo am Wiener Ballhausplatz gefolgt. Lautstark wurde gegen Rassismus und Sozialabbau protestiert. Bella Ciao wurde in „Kickl, tschau“ und „Basti, tschau“ umgetextet.

Die Donnerstagsdemos werden nicht die einzigen bleiben, und Bella Ciao, das 112 Jahre alt Widerstandslied wird nicht so schnell in Vergessenheit geraten.

Eure Angelika

*Oh Partisan, bring mich fort
Oh Schöne ciao, Schöne ciao,
Schöne ciao, ciao, ciao!
Oh Partisan, bring mich fort
Denn ich fürchte bald zu sterben*

Aktuelles aus dem Betriebsratsbüro ++ Neben der alltäglichen Betriebsratsarbeit, wie Beratungen zu arbeitsrechtlichen Fragen, Betriebsratssitzungen, Teambesuche, Wirtschaftsgespräche mit der Geschäftsführung, Festkomitee für das große Fest, Vernetzungstreffen mit BetriebsrätInnen aus anderen Betrieben usw., wurden und werden im September und Oktober noch zusätzlich Teilbetriebsversammlungen (TBV) abgehalten. In der Beruflichen Integration verhandeln wir gerade die Arbeitszeitbetriebsvereinbarung um Verbesserungen für die KollegInnen zu erzielen; auch Homeoffice ist ein großes Thema. GF Frau Gottschall wurde zur BI-TBV eingeladen, damit die MitarbeiterInnen ihre Sicht direkt anbringen konnten. In der TBV-Wohnen wurde die „neue“ BL Frau Wieder zum Kennenlernen eingeladen, aber auch um Fragen, insbesondere zum neuen Tarifkostenmodell, zu stellen. Eine TBV-FD ist auch geplant. Drei Fahrtendienststandorte werden zusammengelegt, die Änderungen mit der Arbeitszeitregelung mit sich bringen. Auch laufen bereits die Vorbereitungen für die KV-Verhandlungen 2019.

Dienstverhinderung §8

Die Dienstverhinderung aus persönlich wichtigen Gründen ist ein oft angefragtes Anliegen beim Betriebsrat. Fragen wie, was die Dienstverhinderung genau ist, wann und wie lange sie in Anspruch genommen werden kann, soll dieser Artikel klären.

Dienstverhinderung – was ist das?

Im Angestelltengesetz §8.(3) steht: *“Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.“*

Mehr steht im Angestelltengesetz nicht drinnen und wirft klarer Weise Fragen dazu auf.

Was sind „persönlich wichtige Gründe“?

Aus dem AK Infopool: Wichtige persönliche Gründe (sog. Dienstverhinderungsgründe) sind zum Beispiel familiäre Pflichten (Hochzeit von Kindern, Begräbnisse von Angehörigen, Pflege erkrankter Angehöriger,...), öffentliche Pflichten (Vorladungen vor Behörden, Ämter und Gerichte,...) oder Elementarereignisse (Schneeüberwehungen, Stürme, Hochwasser etc.). Besuche bei Arzt/Ärztin oder Ambulanzbesuche sind nur dann Dienstverhinderungen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich sind (zB. Aufsuchen einer Ärztin während der Dienstzeit wegen akut auftretender Schmerzen).

Wie lange kann sie in Anspruch genommen werden?

Wie lange ist also „eine verhältnismäßig kurze Zeit“? Eine Obergrenze ist zwar gesetzlich nicht festgesetzt, gemäß überwiegender Meinung liegt sie in der Regel bei einer Woche. DienstnehmerInnen sind jedoch dazu verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um eine Dienstverhinderung zu vermeiden bzw. möglichst kurz zu halten. Für bestimmte Dienstverhinderungen sieht unser SWÖ - Kollektivvertrag pauschalierte Zeiten vor:

- Bei eigener Eheschließung/Verpartnerung: 3 Arbeitstage
- Teilnahme an Eheschließung (Kinder, Enkelkinder, Geschwister oder Eltern): Tag des Ereignisses
- Niederkunft der Partnerin: 2 Arbeitstage
- Umzug: 2 Arbeitstage/Kalenderjahr
- Erster Schultag der ersten Klasse VS: Tag des Ereignisses
- Todesfälle naher Angehöriger: zwischen 1 und 2 Tage

Diese aufgezählten Dienstverhinderungen sind bloß beispielhaft, es gibt darüber hinaus wichtige Gründe, die in Betracht kommen (siehe weiter oben). Die Dauer nach KV ist als Richtwert anzusehen. Bsp.: die Eheschließung eines nahen Angehörigen im Ausland wird mehr als nur 1 Tag Zeit in Anspruch nehmen.



Foto: Pixabay

Zur Dienstverhinderung zählen auch die erforderlichen Wegzeiten (z.B. von der Arbeit zur Behörde und zurück).

Was heißt, alles Zumutbare zu unternehmen, damit keine Dienstverhinderung entsteht?

Wenn es dem/der DienstnehmerIn möglich ist den Termin zu verschieben oder sich vertreten zu lassen, erfolgt daraus keine Dienstverhinderung.

Beispiele:

- ein Kontrolltermin bei einem/einer Facharzt/Fachärztin, kann zumeist außerhalb der Arbeitszeit terminisiert werden.
- Bei einer Zeugenvorladung vor Gericht, ist persönliches Erscheinen unerlässlich, der Termin lässt sich auch nicht verschieben. Eine klare Dienstverhinderung.

Verfällt durch Dienstverhinderung mein Anspruch auf Entgelt?

Nein, das Entgelt muss während der Dienstverhinderung weiterbezahlt werden.

Was muss ich noch beachten?

Die Dienstverhinderung muss dem/der ArbeitgeberIn so schnell wie möglich gemeldet und nachgewiesen werden. Wenn das nicht passiert, stellt das einen Kündigungsgrund dar!

Weitere Fragen?

Dann wende Dich an uns! Wir beraten Dich gerne!

Quellen:

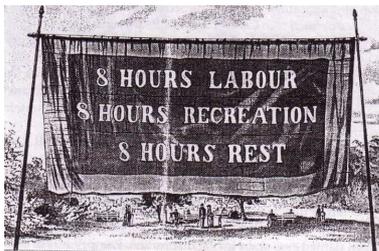
- <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitszeit/Normalarbeitszeit/Dienstverhinderung.html>
- https://media.arbeiterkammer.at/stmk/160202_Dienstverhinderung_Broschuere_barrier_efrei.pdf

Angelika Hlawaty

Kennt ihr schon unseren Betriebsrats-Blog? Dort findet ihr sowohl arbeitsrechtliche Inhalte, Infos zum Betriebsratsfond, Einladungen, Links zu den Werk(s)einblicken und zu den Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus halten wir Euch darüber über aktuelle Entwicklungen und Aktionen am Laufendem.

Schau doch mal rein: <https://jugend-am-werk.betriebsratsblog.at/>

Im Juni 2018 hat die Bundesregierung mit einem Initiativantrag zur Arbeitszeitflexibilisierung Österreich überrascht. Ohne Begutachtungsphase wird der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche generell möglich.



Sozialpartnern oder Betriebsrat müssen nicht mehr zustimmen, wenn 60 Stunden in der Woche gearbeitet wird. Über 100.000 Menschen sind bei einer Demonstration der Gewerkschaft gegen diesen Plan auf die Straße gegangen, doch die Bundesregierung hielt am 12-Stunden Tag fest und hat ihn sogar von Jänner 2019 auf September 2018 vorverlegt.

Arbeitszeitrecht ist ein Schutzrecht für ArbeitnehmerInnen. Der Schutz von Lebenszeit, Gesundheit, gesellschaftlichen Werten und Familienleben wird durch die Juli-Novelle 2018 des Arbeitszeitrechts massiv geschwächt.

Bisher sollte das Arbeitszeitgesetz den ArbeitgeberInnen eine verbindliche Richtschnur dafür sein, wie lange ArbeitnehmerInnen maximal arbeiten dürfen. Gleichzeitig sollte es ArbeitnehmerInnen vor Überbelastung und Selbstausbeutung schützen. Es ist eine wichtige Intention des Arbeitszeitrechts, bestimmte Zeiten von der ökonomischen Verwertung auszunehmen und den ArbeitnehmerInnen zu ihrer privaten Lebensgestaltung und auch für die Gesellschaft zur Verfügung zu stehen. Der Schutz von Lebenszeit, Gesundheit, gesellschaftlichen Werten und Familienleben wird durch die Juli-Novelle 2018 des Arbeitszeitrechts massiv geschwächt.

Was kommt mit der neuen Arbeitszeit?

- Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden pro Tag sind erlaubt, rechnet man die erhöhten, zumutbaren Arbeitswege ein sind es sogar 14 Stunden.
- ArbeiterInnen und Angestellte dürfen nun bis zu 60 Stunden in der Woche arbeiten. Nur für die jeweils 11. und 12. Stunde gilt ein Ablehnungsrecht der ArbeitnehmerInnen – ob das tatsächlich nutzbar ist, ist fraglich. Denn es besteht ein Abhängigkeitsverhältnis der ArbeitnehmerInnen.
- In der Gleitzeit gilt ab nun eine Normalarbeitszeit von 12 Stunden, fünfmal in der Woche (also 60 Stunden) – Wer also in Gleitzeit in der Woche 60 Stunden arbeitet, hat keine einzige Überstunde gemacht und bekommt damit auch keine Überstundenzuschläge.
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Chef/die Chefin zur Arbeit an bis zu vier Wochenenden pro Jahr verpflichtet. Mit Betriebsrat ist dafür eine Betriebsvereinbarung erforderlich.
- Für ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit frei gestalten können, wird das Arbeitszeitgesetz gar nicht mehr gelten. Diese Regelung galt bisher nur für

Führungskräfte wie GeschäftsführerInnen oder CEOs in Konzernen – jetzt soll sie für alle gelten, die „maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnisse“ haben.

- Es gab bereits viele Fälle in denen die Unternehmen die Arbeitszeitgesetze nicht eingehalten haben. Durch die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche werden diese Verstöße zum größten Teil straffrei.
- Die wichtigste Schutzbestimmung kommt nicht von der Regierung, sondern durch die EU – und muss eingehalten werden. Laut EU-Recht darf die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt von 17 Wochen nicht überschritten werden.

Tatsächlich sind bei der Vier-Tage-Woche keine Änderungen vorgesehen: Schon jetzt ist es möglich, die 40 Stunden Normalarbeitszeit auf vier Zehn-Stunden-Tage zu verteilen. Auch in den allermeisten Gleitzeitverträgen sind Kernarbeitszeiten vereinbart. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss also trotzdem zustimmen, möchte man Freitags freinehmen. Eine Erleichterung für die ArbeitnehmerInnen ist das nicht.

Arbeiten bis zum Umfallen

Die 60 Stunden Woche ist ein Frontalangriff auf die ArbeitnehmerInnenrechte. Die ArbeitgeberInnen wollen, dass wir bis zum Umfallen arbeiten. Auf der Strecke bleiben dabei Gesundheit und Familienleben, aber auch Arbeitsleistung und Produktivität. Viele Studien beweisen: Eine Ausweitung der Höchstarbeitszeit führt zu Übermüdung und lässt das Unfall- und Verletzungsrisiko drastisch ansteigen.



Aber auch das Familienleben leidet unter einem 12-Stunden-Arbeitstag. Für die Kinder bleibt kaum oder gar keine Zeit mehr, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird massiv erschwert. Dazu kommt, dass es kaum Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, die die Anforderungen eines 12 Stunden Tages abdecken.

Ablehnen – „Das trauen sich die meisten nicht“

Ablehnen dürfen die ArbeitnehmerInnen die elfte und zwölfte Überstunde. ArbeitgeberInnen können von den ArbeitnehmerInnen verlangen, zwölf Stunden zu arbeiten. Die ArbeitnehmerInnen haben „de facto nicht die Wahl, selbst darüber zu entscheiden“, kritisiert AK-Direktor Klein. Wer ein legales Arbeitszeitmodell ablehnt, gefährdet seinen Arbeitsplatz und das Betriebsklima – das weiß man aus der Beratungspraxis. „Das trauen sich die meisten nicht.“

„Wer angeordnete Überstunden ablehnt, riskiert die fristlose Entlassung. Ob das gerechtfertigt war, entscheidet Monate später das Arbeitsgericht“, sagt Christoph Klein.

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



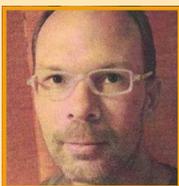
Gerlinde Tatschl
WH Herzmannskyrstr.
Basisliste



Clemens Höglinger
BeWo Vorgartenstr.
Basisliste



Sabine Kaufmann
WV Kiju
Basisliste



Thomas Schörghuber
WG Inzersdorfer Str.
Basisliste



Christoph Naderer
Zentralspringer
Basisliste



Frederik Meyer
WS Im Werd
Basisliste



Fritz Parrag
WS Molkereistraße
Liste SDG



Mariya Milutinovic
WS Rennweg
Liste SDG



Martin Frind
WS Molkereistraße
Liste SDG

Martin Frind stellt sich vor

„Mein Name ist Martin Frind und ich bin 30 Jahre alt. Ich lebe mit meiner Frau und meinem Sohn in Wien und arbeite seit September 2011 bei Jugend am Werk in der Tagesstruktur. Ich habe 2004 meine Kochlehre abgeschlossen und bin danach gleich zu Jugend am Werk gekommen als Zivildienstler. Nach dem Zivildienst habe ich als Chauffeur bei Jugend am Werk angefangen für 5 Jahre. Danach habe ich das Basismodul in der SOB Caritas gemacht und bin seit dem Betreuer. Ich freue mich jeden Tag sehr auf die Arbeit, es macht mir Spaß arbeiten zu gehen, und mit Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Ich arbeite mit einer kleinen Gruppe im GenussWerk in der Schlachthausgasse und betreibe dort eine Kantine für das AWZ mit meinen Kunden. Ich fühle mich bei Jugend am Werk sehr wohl. Es ist ein sehr abwechslungsreicher Beruf und bringt jeden Tag neue Herausforderung.“

Familienbonus

Die ÖVP-FPÖ Regierung beschloss im Rahmen des Jahressteuergesetzes den „Familienbonus Plus“.

Der Familienbonus ist ein Absetzbetrag in der Höhe von 1.500 Euro pro Kind und Jahr bis zum 18. Lebensjahr des Kindes. Für Kinder ab 18 Jahren gibt es einen reduzierten Familienbonus von 500 Euro jährlich, wenn für dieses Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Der Familienbonus kann ab einem Bruttoeinkommen von etwa 1.700 Euro bei einem Kind voll ausgeschöpft werden.

Der Familienbonus kann wahlweise über die Lohnverrechnung über den Arbeitgeber ab 2019 oder über die ArbeitnehmerInnenveranlagung in Anspruch genommen werden. Bei der Abrechnung über die Lohnverrechnung muss der Familienbonus beim Arbeitgeber beantragt werden. Dieser Antrag ist frühestens ab Dezember 2018 möglich. Das Formular (E 30) dazu ist ab Dezember 2018 auf der Webseite des Bundesministeriums für Finanzen bzw. in den Finanzämtern verfügbar.

Auf der Homepage des Finanzministeriums (<https://www.bmf.gv.at/aktuelles/familienbonus-plus-faq.html>) sind noch weitere Informationen zu finden.

Angelika Hlawaty

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/>