

# Werk(s)einblicke

Der Betriebsrats-Newsletter von Jugend am Werk (JaW)

Doppelausgabe: Februar und April 2018- Nr. 7



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, da endet das Jahr, ein neuer Leitartikel für den Newsletter steht an, immer ein guter Zeitpunkt das letzte Jahr, dass zugegebenermaßen jetzt schon ein Stückl zurückliegt, Revue passieren zu lassen und zu überlegen was das neue Jahr so bringen kann.

Noch im Gedanken an das Jahr 2017, das von Veränderungen geprägt war, wurden die Überlegungen schlagartig von den Kollektivvertragsverhandlungen überlagert. Schon in der ersten Verhandlungsrunde am 11. Jänner zeichnete sich ab, dass die diesjährigen Verhandlungen zäher werden würden. Schon nach kurzen Beratungen wurde die Verhandlung in dieser Runde von der ArbeitnehmerInnenseite unterbrochen, da das Angebot der Gehaltserhöhung (1,95% bzw. 2,1%) einen Reallohnverlust bedeutet hätte und zu den zwei weiteren Hauptforderungen, der Arbeitszeitverkürzung und der Berücksichtigung der GuKG-Novelle, gerade mal gar nichts von der ArbeitgeberInnenseite kam.

Eine österreichweite BetriebsrätInnenkonferenz fand daraufhin am 18. Jänner 2018 statt, in der in einer Resolution die GPA-djp und die vida ersucht wurde, die notwendigen Beschlüsse beim ÖGB für die Streikfreigabe zu erwirken, falls es bei der nächsten KV-Runde keinen Abschluss gäbe. Zu diesem Zeitpunkt zeigte sich schon, dass die Kampfbereitschaft höher ist als in den Jahren zuvor.

Am 24. Jänner fanden in Wien, einen Tag vor der nächsten Verhandlungsrunde, öffentliche Betriebsversammlungen vieler SWÖ-Einrichtungen mit anschließendem Protestmarsch statt. Es nahmen rund 3.000 Menschen, mindestens doppelt so viele wie im Jahr zuvor, teil. Wir von Jugend am Werk waren mit ca. 100 MitarbeiterInnen dabei. Die Stimmung war auch hier sehr kampfbereit und die Forderungen wurden lautstark kundgetan. Sehr ernüchternd fand ich, dass es trotz dieses großen Protests fast keine Medienaufmerksamkeit gab. Unsere Betriebsversammlung wurde an diesem Tag nicht beendet, sondern nur unterbrochen, damit wir, falls notwendig, die Ver-



Fotos: Öffentliche Betriebsversammlung und Protestmarsch  
sammlung wieder schnell aufnehmen könnten. Wie sich später herausstellte, mussten wir das auch.

Am 25. 1. fand eine weitere zähe KV-Verhandlungsrunde statt, die abermals unterbrochen und ein weiterverhandeln für 31.1. geplant war. An diesem Donnerstagabend wurde für Dienstag, den 30.1. österreichweite BetriebsrätInnenaktionen in Form von Kundgebungen vor großen Einrichtungen des SWÖ-Bereichs kurzfristig geplant und auch durchgeführt.



Foto: BetriebsrätInnenaktion vor der Zentrale, Thaliast.

Auch wurde in dieser Runde erstmals ernsthaft über eventuelle Warnstreiks diskutiert, wenn es am 31.1. wieder zu keinem Abschluss kommen sollte. Und es kam zu keinem Abschluss. Die Angebote der AG waren bei den Gehaltsforderungen zu minimal und für die übrigen Forderungen gar nicht vorhanden. Unabhängig davon, dass für 12. Februar ein weiterer Verhandlungstermin angesetzt war, wurde beschlossen in die Vorbereitungen für Warnstreiks am 15. und 16. Februar zu gehen. Als ersten Schritt sollte in den Betrieben vorerst nur punktuell gestreikt werden.

Das war der Startschuss!



Oft wurde über die Kampfmaßnahme Streik diskutiert, aber jetzt waren wir mittendrin. Viele Fragen taten sich auf, Streikschulungen für BetriebsrätInnen bot die Gewerkschaft bereits für 1. und 2. Februar an. Einige Fragen konnte dort beantwortet werden, aber nicht alle.

Die ersten Teilstreiks in so knapper Zeit, ohne auf vorherige Erfahrungen zurückgreifen zu können, auf die Beine zu stellen, stellte uns vor große Herausforderungen.

In der daraufhin kurzfristig einberufenen Betriebsratssitzung einigten wir uns rasch die Betriebsversammlung am 8.2. wieder aufzunehmen, um uns den Streikbeschluss, der nur von der Belegschaft beschlossen werden kann, einzuholen.

Auch einigten wir uns, der Empfehlung der Gewerkschaft nachzukommen, mit den Warnstreiks klein anzufangen um gegebenenfalls die Streiks ausweiten zu können. In unserem Fall entschieden wir uns vorerst mal mit zwei Werkstätten zu starten.

Obwohl die Betriebsversammlung sehr kurzfristig angesetzt war, kamen viele MitarbeiterInnen, der Raum war voll. Hier zeigte sich das große Interesse und auch die Bereitschaft Kampfmaßnahmen zu unterstützen. Nicht nur, dass viele der Anwesende sich streikbereit erklärten, wollten einige MitarbeiterInnen die Warnstreiks von Beginn an auch breiter anlegen.

Es war uns in dieser Situation aber sehr wichtig, dass unsere Maßnahmen geordnet ablaufen. Die Absicherung der MitarbeiterInnen steht für uns immer an oberster Stelle. Es folgte unter den anwesenden KollegInnen ein einstimmiger Streikbeschluss. Am 12. Februar wurde die KV-Verhandlungsrunde erneut ergebnislos von den ArbeitgeberInnen unterbrochen. Es wurde auch kein weiterer Verhandlungstermin vereinbart.

Also fand der erste Streik in der Jugend am Werk-Geschichte am 16. Februar in den Werkstätten Altmannsdorf und Kuefsteingasse statt. Die Streikstunden wurden zur nochmaligen Information zu den laufenden KV-Verhandlungen und zur Diskussion über die laufenden Warnstreiks genutzt. Nach zwei Stunden öffneten die Werkstätten wieder und die KollegInnen nahmen ihre gewohnte Arbeit auf.

An diesen beiden Tagen der österreichweiten Warnstreiks wurde auch endlich über die KV-Verhandlungen und die AN- Forderungen in den Medien berichtet. Die AG-Seite reagierte auf das mediale Echo und erklärte sich wieder bereit an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Als Verhandlungstermin wurde daraufhin Freitag, der 23. Februar festgelegt.



Foto: WS Kuefsteingasse

Obwohl zu diesem Zeitpunkt noch niemand wusste, ob am 23.2 eine Einigung gelingen würde, starteten wir mit der Vorbereitung zum zweiten Warnstreikstreik. Als einheitliche Streiktage in ganz Österreich wurden der 27. und der 28. Februar beschlossen. Mit ein wenig Erfahrung, etwas mehr Zeit und dem Feedback bei der letzten Betriebsversammlung stand einer Ausweitung des zweiten Streiktages nichts im Wege. Nach vielen Gesprächen mit KollegInnen hätten sich am 28. Februar 2018 fünf große Werkstätten und die Berufliche Integration am Streik beteiligt. Ein großer Raum war bereits reserviert, um die Streikstunden gemeinsam verbringen zu können. In Planung war auch eine öffentliche Kundgebung mit anderen Betrieben. Für den Nachmittag hatten wir schon zu einer dreistündigen Teilbetriebsversammlung für den BeWo-Bereich eingeladen. Zur Umsetzung der mit Spannung erwartenden Aktionen kam es nicht. Am 23. 2. kam es in der sechsten Verhandlungsrunde zu einem KV-Abschluss.

Was bleibt?

Wir wissen nun, dass wir in der Lage sind Streikmaßnahmen zu setzen und mit einer hohen Solidarität und Bereitschaft der KollegInnen rechnen können. Es hat sich gezeigt, dass die bisher geltende Annahme, dass der Gesundheits- und Sozialbereich nicht bestreikbar ist, nicht stimmt. Zudem können wir in Zukunft auf gemachte Erfahrungen zurückgreifen und schneller reagieren.

Dafür will ich mich nochmals bei allen Beteiligten am ersten Warnstreik, bei allen vorbereiteten KollegInnen für den zweiten und allen solidarischen KollegInnen bedanken!

Eure Angelika

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

# Arbeitnehmer\_innenveranlagung

Viele fragen sich, ob sich der Aufwand überhaupt lohnt, die Arbeitnehmer\_innen-Veranlagung (ANV) zu machen. Aus eigener Erfahrung kann ich das nur bejahen. Das Finanzministerium stellt pro Jahr ca. 1 Milliarde Euro für Rückzahlungen zur Verfügung. Oft ist der Betrag, der zurück aufs Konto wandert, höher als erwartet und das mit einem Zeitaufwand von ca. zehn Minuten, bei Onlineerledigung.

Wer seine Veranlagung online erledigen möchte, kann sich die persönlichen Zugangsdaten nach Registrierung im FinanzOnline-Portal eingeschrieben zuschicken lassen. Eine persönliche Abholung im zuständigen Finanzamt ist aber auch möglich.

## Allgemeines zur ANV

Die ANV kann 5 Jahre rückwirkend eingebracht werden, auch wenn bereits, wie seit 2017 üblich, automatisch vom Finanzamt veranlagt wurde.

## Wenn einer der folgenden Punkte zutrifft, dann macht die ANV mehr als Sinn

- alleinverdienend bzw. alleinerziehend und den Absetzbetrag nicht in der Firma beantragt oder sich der Absetzbetrag monatlich nicht ausgewirkt hat,
- der Mehrkindzuschlag beantragt werden kann
- wenn für ein oder mehrere Kinder Anspruch auf die Familienbeihilfe besteht oder der gesetzliche Unterhalt bezahlt wird
- Sonderausgaben, Werbungskosten oder außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden können
- während des Jahres von Lohn/Gehalt

zwar Sozialversicherung, aber keine Lohnsteuer abgezogen wurde (= Negativsteuer!), bei schwankenden Bezügen oder Verdienstunterbrechungen während eines Kalenderjahrs (z.B. Ferialpraktikum, unterjähriger Wiedereinstieg nach der Elternkarenz)

## Was sind Sonderausgaben ?

In den Bereich Sonderausgaben fallen folgende Posten: Kosten für den Bau eines Hauses oder die Renovierung der Wohnung, Versicherungsprämien, Kirchenbeiträge, Kosten für einen Steuerberatung, Spenden, usw.

## Was sind Werbungskosten?

Hierbei handelt es sich um Ausgaben, die Arbeitnehmer\_innen für den Job tätigen und die nicht von den Arbeitgeber\_innen gedeckt sind. Diese Kosten werden Werbungskosten genannt, für diese eine Pauschale von aktuell 132 Euro angenommen wird. Dieser Betrag wird automatisch geltend gemacht, ohne dass Angaben dazu getätigt werden müssen. Sind die Ausgaben höher als die veranschlagte Pauschale, muss dies angegeben werden. Kosten die in diesen Bereich fallen sind zum Beispiel Ausgaben für Internet, Computer, Literatur, Arbeitskleidung, Handgebühren oder auch die Aus- und Fortbildung.

Die Kosten für Laptops, Handys, Computer und dergleichen werden aber über mehrere Jahre geltend gemacht. Nehmen wir als Beispiel den Kauf eines neuen PC's her. Der Privatanteil dafür liegt bei 40%. Darüber hinaus wird eine Nutzungsdauer angenommen, beispielsweise fünf Jahre, über den dann der Absetzposten verteilt wird.

Ausgaben für Aus- und Fortbildung können auch abgesetzt werden, wenn die



Foto: pixabay

Ausbildung oder Fortbildung in einem verwandten Beruf stattfindet oder aber eine umfassende Schulung vorgenommen wird.

Weitere Kosten, die geltend gemacht werden können: Unterlagen, Fahrtkosten, Literatur, Arbeitsmittel, Tag- und Nächtigungsgeld.

Eltern stehen bestimmte Steuererleichterungen zu, die sie nur durch die ANV bekommen:

### • Kinderfreibetrag

Für jedes Kind kann ein Kinderfreibetrag in Höhe von 440 Euro jährlich beantragt werden. Machen beide Elternteile den Freibetrag geltend, dann beträgt er pro Elternteil jeweils 300 Euro für jedes Kind. Diese Regelung gilt auch für getrennt lebende Eltern.

### • Unterhaltsabsetzbetrag (UHAB)

Wenn gesetzlicher Unterhalt für getrennt lebende Kinder geleistet wird, dann besteht unter bestimmten Umständen, ein Anspruch auf den UHAB.

### • Mehrkindzuschlag

Ab dem 3. Kind und für jedes weitere, welches Familienbeihilfe bekommt, steht ein Mehrkindzuschlag von 20 Euro pro Monat zu. Voraussetzung: Familieneinkommen betrug im vergangenen Kalen-

## Kostenlose Beratung zur ANV in Wien gibt es bei folgenden Stellen:

### AK Wien

Telefonische Auskunft  
Montag - Freitag, 8 Uhr - 15:45 Uhr  
Tel.: +43 1 50165 1207

Terminvereinbarung zur persönlichen Beratung

Montag - Freitag, 8 Uhr - 14 Uhr  
Tel.: +43 1 50165 1341

### GPA-djp Wien

Steuersprechstunde wöchentlich  
von 15-17 Uhr  
GPA-djp-Service-Center  
Alfred-Dallinger-Platz 1  
1034 Wien

Telefon: 050301 - 301  
Email: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

### ÖGB

Beratungen finden für Mitglieder nach Terminvereinbarung statt.

ÖGB-Zentrale  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: 01/534 44-39100  
E-Mail: [service@oegb.at](mailto:service@oegb.at)

der Jahr weniger als 55.000 Euro.

- **Negativsteuer**

Negativsteuer wird ausbezahlt, wenn während des Kalenderjahres Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden und das Einkommen unter der Steuergrenze von 12.000 Euro liegt. Das kann z. B. bei Teilzeitbeschäftigten, Lehrlingen oder Personen der Fall sein, die nicht das ganze Jahr gearbeitet haben.

- **Alleinverdiener\_innenabsetzbetrag und Alleinerzieher\_innenabsetzbetrag**

- **Kinderbetreuungskosten**

Für jedes Kind können Kosten für die Betreuung bis zu einer Höhe von 2.300€ pro Kalenderjahr abgesetzt werden. Hier zählen auch die Ausgaben für Ferienbetreuung, Bastelgeld und dergleichen. Alleinerziehende können die Kosten der Kinderbetreuung über das 10. Le-

bensjahr hinaus geltend machen. Für Kinder mit einer mindestens 50-prozentigen Behinderung können die Kinderbetreuungskosten bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres abgesetzt werden.

### **Wie erfolgt die Auszahlung der Guthschrift?**

Die Lohnsteuerguthschrift wird direkt aufs Konto überwiesen.

Johanna Katzinger

Quelle: AK Wien

## Beendigung des Dienstverhältnisses

Allem voran ein Tipp: Es ist immer ratsam, wenn es um die Beendigung des Dienstverhältnisses geht, sich vom Betriebsrat beraten zu lassen, sei es um eine mögliche Kündigung anfechten zu können oder um günstige Vereinbarungen für eine einvernehmliche Lösung auszuhandeln.

Es gibt verschiedene Arten ein Dienstverhältnis zu beenden, wir unterscheiden folgende Möglichkeiten: Auflösung während der Probezeit, Zeitablauf (Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses), Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen, Kündigung, Entlassung, Austritt. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses ist nicht nur in schriftlicher Form gültig, sondern auch in mündlicher! Aus Gründen der Beweisbarkeit ist es aber besser auf eine schriftliche Form zu bestehen.

### **Auflösung während der Probezeit**

Das einmonatige Probendienstverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass es sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jederzeit, ohne Einhaltung von Fristen und Terminen sowie ohne Angaben von Gründen, in der Probezeit gelöst werden kann.

### **Zeitablauf - Ende eines befristeten Dienstverhältnisses**

Bei einem befristeten Dienstverhältnis (DV) wird die Dauer von vornherein festgelegt und endet automatisch nach Ablauf der vereinbarten Zeit, es bedarf keiner Kündigung. Ein befristetes Dienstverhältnis kann außer durch Zeitablauf auch noch im beiderseitigen Einverständnis oder durch vorzeitige einseitige Auflösung (Austritt, Entlassung) aufgelöst werden. Ein befristetes Dienstverhältnis kann während der Befristung nur dann gekündigt werden, wenn die Kündigungsmöglichkeit

zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde. Werden mehrere befristete Dienstverträge aneinandergereiht, so spricht man von einem Kettenarbeitsvertrag. Solche wiederholte Befristungen sind nur dann zulässig, wenn sie durch außergewöhnliche sachliche Gründe gerechtfertigt werden.

### **Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen**

Diese Art ist allgemein als „Einvernehmliche“ bekannt und nicht an Fristen gebunden. Wie der Name schon sagt, einigen sich Dienstgeber und MitarbeiterIn auf die Bedingungen, unter denen das Dienstverhältnis gelöst wird. Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber über eine einvernehmliche Lösung nicht informiert werden. Es ist aber ratsam den Betriebsrat hinzuzuziehen, um überprüfen zu lassen, ob die „Einvernehmliche“ auch die beste Möglichkeit für die Mitarbeiterin ist.

### **Kündigung**

Bei der Kündigung muss zwischen der Arbeitnehmerkündigung und der Arbeitgeberkündigung unterschieden werden. Das Gesetz sieht keine bestimmte Kündigungsform vor. Man kann daher mündlich oder schriftlich kündigen. Aus Beweisgründen ist es aber ratsam schriftlich zu kündigen. Die Kündigung ist an Fristen gebunden, eine Angabe von Gründen ist allerdings nicht nötig!

### **Arbeitnehmerkündigung**

Angestellte können ihr Dienstverhältnis jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist kündigen. Die Kündigungsfristen müssen unbedingt eingehalten werden, sonst



Foto: pixabay

kann es negative Folgen haben. Zum Beispiel den Verlust der Urlaubersatzleistung aus dem laufenden Urlaubsjahr und der Verlust der Sonderzahlungen. Also unbedingt die Kündigungsfristen und Kündigungsfristen beachten.

### **Arbeitgeberkündigung**

Mit der Arbeitgeberkündigung löst der Arbeitgeber ein unbefristetes Dienstverhältnis auf. Der Arbeitgeber kann nur zum Monatsletzten eines Quartals kündigen das ist mit 31. März, 30. Juni, 30. September und mit 31. Dezember. Dabei ist zusätzlich die Kündigungsfrist zu berücksichtigen, diese ist von der Betriebszugehörigkeit abhängig. Die Kündigungsfrist beträgt im 1. und 2. Arbeitsjahr 6 Wochen, nach 2 Jahren 2 Monate, nach 5 Jahren 3 Monate, nach 15 Jahren 4 Monate und nach 25 Jahren 5 Monate. Eine Kündigung ist erst wirksam, wenn sie dem/der ArbeitnehmerIn gegenüber mündlich ausgesprochen wird oder wenn der/die ArbeitnehmerIn das Kündigungsschreiben erhält. Wird ein/e ArbeitnehmerIn wegen eines unzulässigen Motivs gekündigt oder ist die Kündigung sozial-

widrig, ist eine gerichtliche Anfechtung der Kündigung unter gewissen Voraussetzungen möglich. Ziel einer Anfechtung ist die Weiterbeschäftigung im Betrieb. Der Dienstgeber muss den Betriebsrat von einer beabsichtigten Kündigung vorinformieren, tut er das nicht, ist die Kündigung ungültig. Der Betriebsrat nimmt dann Kontakt mit der betroffenen MitarbeiterIn auf und bespricht das weitere Vorgehen, insbesondere dann, wenn unzulässige Gründe für die Kündigung im Raum stehen.

#### Die Entlassung

Die Entlassung ist allgemein bekannt als „Fristlose“. Die Entlassung beendet das Dienstverhältnis grundsätzlich mit sofortiger

Wirkung. Der Arbeitgeber kann MitarbeiterInnen gegenüber eine Entlassung aussprechen, wenn schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegt. Diese sind im § 27 des Angestelltengesetzes geregelt. Darunter versteht man folgende Vorkommnisse: Tätlichkeiten, Verletzung gegen die Sittlichkeit, Ehrverletzung gegenüber Dienstgeber oder KollegInnen, ungenehmigte Nebenbeschäftigung, Verstoß gegen das Konkurrenzverbot, Untreue, der/die MitarbeiterIn unterlässt die Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum usw.

#### Vorzeitiger Austritt

Der vorzeitige Austritt entspricht einer „fristlosen Kündigung“ durch

MitarbeiterInnen.

Auch der Austritt beendet das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung, sobald er dem Arbeitgeber gegenüber zu erkennen gegeben wird. Die meisten Austrittsgründe sind in groben Verletzungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegeben. Im Falle eines berechtigten Austritts behält der Arbeitnehmer alle Ansprüche, die er auch bei einer ordnungsgemäßen Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten hätte. Die Gründe für einen Austritt sind im § 26 des Angestelltengesetzes geregelt.

Sabine Kaufmann

## Vorankündigung Veranstaltungen

### das große fest

**Das große Fest** findet heuer am **25. Oktober 2018** im Schwarzberg (ehemaliger Club Ost) statt. Nähere Infos zum Programm und Ablauf werden folgen.

**Beach-Volleyball-Turnier** findet heuer am Freitag den **15. Juni 2018** (Ersatztermin bei Schlechtwetter: 22. Juni 2018) im WS + WH Herzmanskystraße 22, 1140 Wien, ab 16 Uhr (open end) statt.

Teilnahmegebühr: € 5,- pro Person (inklusive Speis & Trank). Ein Team besteht aus 3 Personen plus 1-2 Ersatzspieler\_innen.

Anmeldungen bitte per Mail an: [martin.szerencsics@jaw.at](mailto:martin.szerencsics@jaw.at) oder einfach anrufen 0664 44 35 776

Anmeldeschluss: **12. Juni 2018**

**Wir freuen uns auf Euer Kommen!**

**Zur Info: Einrichtungsausflüge** werden heuer vom BR-Büro wieder mit 14€ pro Person unterstützt.



Foto: pixabay

## Euer Betriebsrat—Wer wir sind

### ★ Thomas Kotaschek stellt sich vor

„Mein Name ist Thomas Kotaschek und ich bin 37 Jahre alt. Ich lebe mit meiner Frau und zwei Kindern nun seit über 15 Jahren in Wien und arbeite seit Oktober 2014 bei Jugend am Werk in der Beruflichen Integration bei der Arbeitsassistentz. Ursprünglich habe ich in der Handelsakademie in Korneuburg im Jahr 2000 maturiert und anschließend auch dort beim Roten Kreuz meinen Zivildienst verbracht. Danach ging es einige Jahre auf die Uni, wo ich viele Studienrichtungen ausprobiert habe und mich schließlich für Politikwissenschaften entschieden habe. Nach einigen Jobs und einer Selbständigkeit im Bereich Marketing habe ich mit 30 Jahren beschlossen, dass ich gerne etwas Neues machen möchte. Hierzu habe ich eine Ausbildung zum Sozialpädagogen absolviert und arbeite seit dem mit großer Begeisterung mit Jugendlichen in allen möglichen Problemlagen.“

Seit 2015 bin ich nun bei Jugend am Werk im Betriebsrat. Ich fühle mich bei Jugend am Werk sehr wohl und werde voraussichtlich noch einige Jahre in der Beruflichen Integration verbringen. Es ist ein sehr abwechslungsreicher und fordernder Beruf mit viel Verantwortung, welcher mir nun bereits seit fast 5 Jahren viel Freude bereitet.“

# Euer Betriebsrat—Wer wir sind



Angelika Hlawaty  
Betriebsratsvors.  
Basisliste



Martin Szerencsics  
Stv. BRV  
Basisliste



Kirsten Wöhler  
WS Wurlitzergasse  
Basisliste



Thomas Kotaschek  
BI Arbeitsassistentz  
Basisliste



Andrea Wögerer  
IFD-Jobwärts  
Basisliste



Gerlinde Tatschl  
WH Herzmannskyrstr.  
Basisliste



Clemens Höglinger  
BeWo Vorgartenstr.  
Basisliste



Sabine Kaufmann  
WV KÜJu  
Basisliste



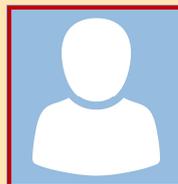
Thomas Schörghuber  
WG Inzersdorfer Str.  
Basisliste



Christoph Naderer  
Zentralspringer  
Basisliste



Frederik Meyer  
WS Im Werd  
Basisliste



Martin Parrag  
WS Molkereistraße  
Liste SDG



Helmut Resch  
WH Hochstraße  
Liste SDG



Fritz Parrag  
WS Molkereistraße  
Liste SDG

## ★ Thomas Schörghuber stellt sich vor

„Mein Name ist Thomas Schörghuber. Ich bin seit 1 Februar 1999 bei Jugend am Werk beschäftigt. Bis Mai 2001 war ich in der Tagesstruktur Senior Aktiv in der Engerthstraße tätig. Im Juni 2001 wechselte ich in die Wohngemeinschaft Inzersdorferstraße, wo ich bis heute arbeite.“

2012 trat ich dem Betriebsratsteam als Ersatzmitglied bei. Seit 2014 bin ich als aktives Mitglied im Betriebsrat. Ich sehe meine Tätigkeit als Chance mitzubestimmen und viele Informationen über das Unternehmen zu bekommen. In weiterer Folge diese den Mitarbeitern transparent zu machen. "Was alle angeht, können nur alle lösen" Friedrich Dürrenmatt“

## ★ Gerlinde Tatschl stellt sich vor

„Jhg.1961, aufgewachsen im schönen Mostviertel auf einer Nebenerwerbslandwirtschaft. Durch den frühen Tod des Vaters kam ich zum ersten Mal mit Ungerechtigkeit in Berührung. Nach einem langwierigen Nachbarschaftsstreit verkaufte unsere Familie das kleine Anwesen und wir übersiedelten in ein Haus nach Böhlerwerk. Politische Bildung erfuhr ich durch diverse Seminare in meiner Jugendzeit bei der katholischen Arbeiterbewegung.“

1976 nahm ich an ersten Protestkundgebungen gegen das Atomkraft Zwentendorf teil. Gemeinsam mit meinem Bruder brachten wir an diversen Stellen im Ort Anti-AKW Pickerl an. 1986 Teilnahme an der Aubesetzung und 1993 Kundgebung Lichtermeer. Als ausgebildete Altenhelferin sammelte ich Erfahrungen in der Begleitung von alten Menschen sowohl im extramuralen als auch stationären Bereich (Sozialmedizinisches Zentrum Ost). Ein halbes Jahr arbeitete ich bei Longo Mai und im Verkauf bei einem Bioladen.

Da ich schon immer wissbegierig war, entschloss ich mich meinen Wirkungsbereich zu erweitern und absolvierte die Sozialakademie in St.Pölten und schloss mit meinem Diplom die Ausbildung ab.

Im März 1987 begann meine Laufbahn bei Jugend am Werk. Zuerst wirkte ich als Betreuerin im Werkstättenbereich bevor ein Wechsel auf das Begleitete Wohnen fiel. Aus 3 Jahren wurden dann schlussendlich 10 Jahre im Wohnen. Als Schwerpunkt meiner Arbeit bildete sich die Frauenarbeit heraus. Im Speziellen „sexuelle Gewalt an Frauen mit Behinderung“. Gemeinsam zu dieser Thematik veranstaltete ich mit einer Psychologin Seminare, die sehr gut besucht waren. In der Ausbildungsstätte Freytaggasse bot ich Seminare zu diesem Thema an. Seit 1998 bin ich als administrative Fachkraft im Wohnhaus und der Werkstätte Herzmanskystraße beschäftigt.

1990 gründete ich mit einigen Kollegen die Basisliste, die heute innerhalb des Betriebsrates den Vorsitz und die Stellvertretung stellt. Meine Schwerpunkte sind Gendermainstreaming, Frauenagenden, Kampf gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung und zu guter Letzt braucht ein Betrieb einen starken Betriebsrat in Zeiten wie in diesen, wo es um Einsparungen, Kürzungen im Sozialbereich und um Abschaffung der Arbeiterkammer geht. Es lebe die Gerechtigkeit.“

Stefan Schwarzenecker von der Liste SDG hat Jugend am Werk verlassen. Martin Parrag rückt an seine Stelle nach.