

Werk(s)einblicke - Splitter



INFORMATION DES BETRIEBSRATES SOZIAL:RAUM GMBH
März/April 2022

Werk(s)einblicke - Splitter

Wir wollen die Werk(s)einblicke in neuer Form wieder beleben! Der Newsletter soll etwas knapper, dafür aber regelmäßig und öfter über unsere Arbeit informieren. Darum starten wir die „Werk(s)einblicke-Splitter“. Die bewährte Kommunikation über unseren Blog, E-Mail-Aussendungen und Lesezone bleiben natürlich unverändert erhalten. Der BR-Blog kann von überall aufgerufen werden. Schau doch mal vorbei!

Betriebsvereinbarungen

- **Evaluierung BV Stundenabrechnung: Erweiterung um drei wesentliche Punkte**

(1) Der Durchrechnungszeitraum im Bereich KiJu wurde von einem halben Jahr auf 24 Wochen umgestellt.

(2) Für Vollzeitmitarbeiter*innen im WSTS-Bereich wurde die Übertragungsmöglichkeit von 0,5h/Woche geschaffen. Dieser Wunsch wurde mehrmals (u.a. Teilbetriebsversammlung 2021) an uns herangetragen. Wir freuen uns über die Umsetzung sehr! Zur Information: nur bei Wunsch des/der MA*in kann die Vereinbarung getroffen werden, wöchentlich 37,5 zu arbeiten und eine halbe Stunde zu übertragen. Die damit gesammelten Stunden können bis zum Jahresende stunden- oder tageweise konsumiert werden.

(3) Höhe Ausgleichskonto: Dieser Punkt stellte für alle eine große Herausforderung dar. Denn weder das Arbeitszeitgesetz noch unser Kollektivvertrag sehen eine große Ansammlung von Zeitguthaben vor. Dem stand der Wunsch vieler MA*innen gegenüber, das Zeitguthaben zu konsumieren bzw. die bisherige Handhabung beizubehalten.

Im Zeitausgleichskonto ist die Übertragungsmöglichkeit bis zur Stunde 74 vereinbart. Ab der 75 Mehr- oder Gutstunde kommt es zur automatischen Auszahlung. Nach einigen Verhandlungsrunden konnte der BR den Geltungsbeginn um 2 Jahre (01.01.2024) verschieben. Bis dahin können MA*innen mit hohen Zeitguthaben ihre Stunden abbauen - und zwar mit verbindlichen, vereinbarten Abbauplänen mit Personalausgleich. Auch die mehrmalige bis monatliche Auszahlung von Stunden ist nun möglich!

Mitte November wurde an uns noch ein weiterer Vorschlag für diese BV herangetragen, der den Bereich BEWO mit Rufbereitschaft betroffen hätte. Die pauschale Vergütung von 15 Minuten pro Rufbereitschaft hätte fallen sollen und im Gegenzug dafür eine pauschale finanzielle Abgeltung geleistet werden. Der BR hat eine Abfrage der betroffenen Kolleg*innen gestartet, mit dem Ergebnis, dass rund 80% gegen diese Veränderung gestimmt hat. Fazit: Es bleibt die Regelung unverändert.

- **BV Konsequenzen der Arbeitszeitreduktion ab 01.01.2022 nach dem SWÖ-KV.**

Mehr bzw. Überstundenzuschlag von 50% statt 33% und zwar für die 38., 39. und 40. Stunde. Urlaubs- und VU-Stunden werden nicht aliquotiert, d.h. Stundenstände mit 31.12.2021 bleiben unverändert und werden nicht auf die 37h heruntergerechnet.

- **BV betreffend SEG-Zulage in Garconnierenverbänden**

Teilbetriebsversammlungen 2022

Für Mai und Juni planen wir wieder Teilbetriebsversammlungen. In Teilbetriebsversammlungen kann leichter und unkompliziert auf die spezifischen Themen des jeweiligen Bereichs eingegangen werden.

Umstellung Zeiterfassung BMD

Wir haben in den ersten Wochen des neuen Jahres viele Rückfragen zur neuen Zeiterfassung (BMD) erhalten. Teilweise werden Arbeitszeiten bzw. Dienstpläne nicht richtig angezeigt. Auch die Zeitsalden (Urlaubsstunden, Zeitguthaben, VU) werden noch nicht korrekt in BMD angezeigt. Markus Wieland, Leitung des Dienstleistungsmanagements, hat in einigen Mails zwar transparent informiert, aber eine gewisse Unsicherheit bleibt.

Wir empfehlen selbst Zeitaufzeichnungen zu führen, um im Zweifelsfall eine eigene Dokumentation vorweisen zu können.

Betriebsfest 2022

In letzter Zeit häufen sich die Fragen, ob es heuer wieder ein Betriebsfest gibt. Und ja, wir haben erst kürzlich mit der Planung eines Betriebsfestes im Sept. oder spätestens Okt. 2022 begonnen. Neben Location und Co, sind uns diesmal ganz besonders die Stornobedingungen aufgrund unvorhersehbarer Coronamaßnahmen wichtig.

Coronabonus aus dem Pflegefondsgesetz

Mitte Juni 2021 hat der Betriebsrat gemeinsam mit Kolleg*innen von Jugend am Werk und vielen anderen Betriebsrät*innen der Branche für einen Corona-Bonus für alle im Gesundheits- und Sozialbereich demonstriert. Wochen und Monate nach der Demo hat es lange Zeit so ausgesehen als würde der Sozialbereich nicht berücksichtigt. Unverhofft wurde dann erst Mitte November kommuniziert, dass der Behindertenbereich für den Bonus aus dem Pflegefondsgesetz in Frage kommt. Leider gab es strenge Vorgaben die Auszahlung betreffend.

Konkret musste Jugend am Werk die geleistete Pflege bei Kontrollen schriftlich nachweisen. JaW zog dafür die Dokumentation im P&D heran. Das hat dazu geführt, dass einige MA*innen den Bonus nicht bekommen haben, obwohl Pflege geleistet wurde. Zeitdruck hat in diesem Zusammenhang sicher auch eine Rolle gespielt, weil der Bonus spätestens im Dezember 2021 ausbezahlt werden musste. Der BR hat einige MA*innen nachgemeldet, die trotz geleisteter Pflege keinen Bonus erhalten haben. Der Betriebsrat konnte erreichen, dass die betroffenen Kolleg*innen 250€ mit dem Februargehalt erhalten haben.

Corona-Prämie Jugend am Werk

Der Betriebsrat setzte sich monatelang für eine Prämienzahlung an alle Kolleg*innen bei Jugend am Werk ein. Die umfangreichen Belastungen die durch Covid in der täglichen Arbeit schon viel zu lange andauern, hat der Betriebsrat in vielen persönlichen Berichten und Telefonaten unmittelbar miterlebt. Eine Einmalzahlung für alle Kolleg*innen war dem Betriebsrat daher ein besonderes Anliegen, da die kollektive Anstrengung nicht nur gesehen, sondern auch honoriert werden muss. Das Ergebnis der Verhandlungen mit der Geschäftsführung ist eine Corona-Prämie in der Höhe von 550€, die mit dem Februargehalt steuerfrei an alle Kolleg*innen ausbezahlt wurde. Karenzierte Mitarbeiter*innen, die im Jahr 2021 gearbeitet haben, aber erst nach Februar wieder zurückkehren, erhalten die Prämie in Form von Gutscheinen. Mitarbeiter*innen, die ab 01. Jänner 2022 eingetreten sind, erhalten keinen Bonus.