



Betriebsversammlung

Die Kollektivvertragsverhandlungen sind im vollen Gange. Die 3. Verhandlungsrunde hat bereits stattgefunden. Um unsere Forderungen bestmöglich bei den Verhandlungen durchzusetzen, müssen wir jetzt Schritt für Schritt Druck auf die Arbeitgeber*innen aufbauen und uns hinter unsere Verhandler*innen stellen. Besonders wichtig ist die Forderung nach einer echten Gehaltserhöhung und nicht nur der Inflationsabgeltung. Deshalb organisieren wir für den 8. November eine Betriebsversammlung die zum Teil im öffentlichen Raum stattfindet. Wir werden uns um 13:00 Uhr in der WS Grundsteingasse treffen und einige interne Themen besprechen. Danach gehen wir gemeinsam mit Kolleg*innen aus anderen Betrieben auf die kollektiv organisierte Demo um laut und klar für unsere Interessen einzutreten. Wir freuen uns auf euer Kommen. Jede Person zählt!

8. November 2022!

Forderungen und Stand der KV-Verhandlungen

Im September wurden die Forderungen für die KV-Verhandlungen übergeben. Die wichtigsten Punkte:

- Eine deutliche Gehalts- und Lohnerhöhung unter Berücksichtigung der Inflationsrate und unter der besonderen Berücksichtigung niedriger Einkommen
- Eine entsprechende Erhöhung der Zulagen und Zuschläge
- Die Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Die Streichung der zuschlagsfreien Mehrarbeit
- Die Erhöhung des Kilometergelds auf 60 Cent pro Kilometer
- Die Wertung der Fahrt zur ersten und von der letzten Klient*in als Arbeitszeit
- Mehr Geld fürs Einspringen
- Höhere Lehrlingseinkommen
- Mehr Vorbereitungszeit in der Tages- und Kinderbetreuung

Am 14. Oktober fand die 2. Verhandlung mit der Arbeitgeber*innenseite statt. In dieser Runde wurden die Forderungen konkretisiert und erstmalig diskutiert. In der 3. Verhandlungsrunde am 19. Oktober konnten im konstruktiven Austausch rahmenrechtliche Punkte vereinbart werden. Jedoch gingen die Gehaltsvorstellungen weit auseinander.

Die Arbeitgeber*innen der SWÖ boten 7,5% Inflationsabgeltung, bei einer Mindesterrhöhung der Gehälter von 150€. Da das Angebot keine Lohnerhöhung darstellt, konkretisierten wir Arbeitnehmervertreter*innen unsere Forderung mit 15%, bei einer Mindesterrhöhung der Gehälter von 350€. Die Verhandlung wurde daraufhin unterbrochen und am 16. November 2022 fortgesetzt.

Deswegen möchten wir mit Nachdruck wiederholen, dass es jetzt wichtig ist, zur Betriebsversammlung am 8. November und zur anschließenden Demo zu kommen. Tauscht euch mit uns aus und lasst uns öffentlich Druck aufbauen!

Ergebnis Mitgliederbefragung GPA

Erstmalig seit Bestehen des SWÖ-KVs hat die Gewerkschaft GPA eine Mitgliederbefragung durchgeführt, um in Erfahrung zu bringen was sich Arbeitnehmer*innen von den Kollektivvertragsverhandlungen erwarten. 2.300 Kolleg*innen haben an dieser Umfrage teilgenommen, 87 von JaW. An erster Stelle steht klar die Forderung nach fairen Lohn- und Gehaltserhöhungen, direkt nach der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung. Eine wichtige Erkenntnis ist auch, dass sich viele Kolleg*innen in ihrem Betrieb und auch darüber hinaus für ihre Anliegen einsetzen wollen.

Mehr Details von der Befragung werden nach der Verhandlung veröffentlicht



Entgelterhöhungs - Zweckzuschussgesetz - Gehaltsbonus (EEZG)

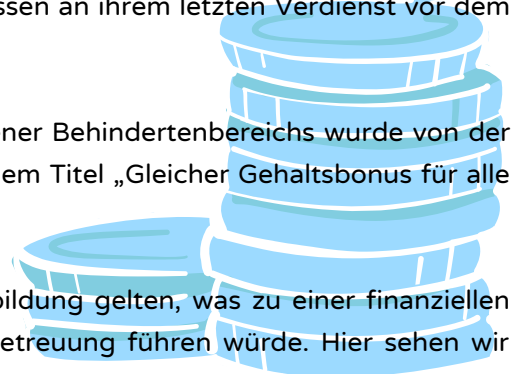
Im Mai diesen Jahres wurde von der Bundesregierung ein Pflegepaket angekündigt, um eine Entlastung für die jeweiligen Bereiche zu schaffen. Zunächst wurden Heimhilfen sowie Sozialbetreuungsberufe nicht berücksichtigt. Auf Druck der Gewerkschaften GPA und vida sowie der Sozialwirtschaft Österreich wurden diese nun auch mit einbezogen.

Bund und Länder haben sich nun auf ein Budget für 2022 und 2023 von 570 Millionen Euro für die Reform geeinigt. Unter anderem soll bis Ende 2022 zunächst ein Bonus an alle Beschäftigten in Pflege- und Betreuungsberufen gleichmäßig auf alle Anspruchsberechtigten aufgeteilt ausbezahlt werden. Im Jahr 2023 soll dann ein monatlicher Bonus zur Auszahlung kommen. Teilzeitmitarbeiter*innen sollen den Gehaltszuschuss anteilmäßig bekommen.

Ob jemand anspruchsberechtigt ist, soll mit einem Stichtag festgelegt werden. Danach wird die aktuelle Beschäftigung und Stundenverpflichtung als Bemessungsgrundlage verwendet. Aktuell karezierte Mitarbeiter*innen sollen den Gehaltszuschuss auch erhalten, bemessen an ihrem letzten Verdienst vor dem Antritt der Karenz.

Auf Initiative der Vernetzung der Betriebsratsvorsitzenden des Wiener Behindertenbereichs wurde von der AUG/UG ein Antrag bei der AK-Vollversammlung gestellt, unter dem Titel „Gleicher Gehaltsbonus für alle im Behindertenbereich tätigen Arbeitnehmer*innen!“

Der EEZG soll aktuell nämlich nur für Kolleg*innen mit Pflegeausbildung gelten, was zu einer finanziellen Ungleichbehandlung in unseren multiprofessionellen Teams der Betreuung führen würde. Hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf der Verantwortlichen.



Hinterlegung des Dienstplans in der Zeiterfassung

Es gibt immer mal wieder Anfragen an den Betriebsrat bezüglich der korrekten Hinterlegung der Arbeitszeiten (AZ) in der Zeiterfassung. In letzter Zeit kamen solche Anfragen wieder etwas häufiger. Grund genug, ein paar Zeilen dazu in den Werk(s)einblicken zu schreiben.

Damit Arbeitszeiten bei Abwesenheiten richtig erfasst werden, müssen in der Zeiterfassung die korrekten Arbeitszeiten hinterlegt sein.

Wir haben festgestellt, dass besonders bei Teilzeitmitarbeiter*innen nicht der tatsächlich vereinbarte Dienstplan hinterlegt ist, sondern täglich jeweils die aliquote Wochenstundenverpflichtung.

Bsp.: MA*in hat eine Wochenstundenverpflichtung von 30 Stunden und hat die vereinbarte Arbeitsaufteilung von Montag bis Donnerstag mit jeweils 7,5 Stunden. In der Zeiterfassung hinterlegt wurde aber Montag bis Freitag mit jeweils 6 Stunden.

Es gibt keine Auswirkungen, wenn in der Woche keine Abwesenheiten wie z.B.: U, KS oder Feiertage sind und 30 Stunden gearbeitet wird. Auch nicht, wenn man in der gesamten Woche auf Urlaub oder im Krankenstand ist. 30 Wochenstunden fallen in die Entgeltfortzahlung, d.h. sie werden als Arbeitszeit gewertet.

Anders verhält es sich, wenn nur an einzelnen Tagen eine Abwesenheit erfolgt.

Wenn bei diesem Beispiel der 30-Stunden-TZ-Mitarbeiter*in etwa ein Feiertag auf einen Donnerstag fällt, bekommt der/die Mitarbeiter*in als Entgeltfortzahlung (AZ) statt der ihr zustehenden 7,5 Stunden nur 6 Stunden. Es könnte natürlich auch ein Feiertag auf einen Freitag fallen und die MA*in erhält 6 Stunden statt 0 Stunden. Egal ob zum Vorteil oder Nachteil der Mitarbeiter*in, arbeitsrechtlich ist das nicht korrekt.

Unserer Erfahrung nach ist eine fehlerhafte Berechnung zumeist zum Nachteil der MA*innen.

Auch für stundenweise Abwesenheiten, für die eine Entgeltfortzahlung vorgesehen ist, ist eine korrekte Hinterlegung wichtig. Das sind u.a. Arztbesuche, die sich nicht in die Freizeit legen lassen oder stundenweise Dienstverhinderungen wie zum Beispiel ein Gerichtstermin.

Bei Springer*innen, die keinen fixen Dienstplan haben, sieht es etwas anders aus. Bei ihnen werden fiktive AZ hinterlegt. Wenn dann Dienste vereinbart werden, müssen diese vereinbarten Zeiten sobald als möglich in die Zeiterfassung eingetragen werden.

Die Dokumentation von Arbeitszeiten ist manchmal mühsam, sie ist aber Voraussetzung für eine korrekte Abrechnung.

Bei Fragen zu dieser nicht so leicht verständlichen Materie, meldet euch gerne beim Betriebsrat.

Arbeitsbereitschaft Nacht

Im SWÖ Kollektivvertrag von 2022 wurde erstmalig festgehalten, dass Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft von 22:00 bis 6:00 Uhr zu 100% als geleistete Arbeitszeit gewertet werden müssen. Das ist ein großes und umfangreiches Diskussionsthema in allen Betrieben der Behindertenarbeit in ganz Österreich. Erst ein ganz kleiner Teil der Betriebe hat diese Umstellung bereits umgesetzt. Es ist uns wichtig euch darüber zu informieren, dass bei diesem Thema etwas in Bewegung ist. Wir stehen jedoch erst am Anfang der Verhandlungen da die Umsetzung und Durchführung ein kompliziertes Unterfangen ist.

Betriebsfest Rückblick

