

Werk(s)einblicke - Newsletter



INFORMATION DES BETRIEBSRATES SOZIAL:RAUM GMBH

Juli 2023

Das 13. Große Fest

Am 29. September 2023 findet das **13. Große Fest** für die Mitarbeiter:innen der Wiener Behinderteneinrichtungen statt. Dieses Jahr wollen wir gemeinsam mit euch und Kolleg:innen aus anderen Betrieben im **Fluc im 2. Bezirk** feiern. Genauere Infos zu DJ, Band und Anmeldung senden wir in den nächsten Wochen noch aus. Notiere dir schon jetzt den **29. September 2023, 19:00 Uhr** im Kalender! Wir freuen uns auf dich!

www.dasgrossefest.at

Teilbetriebsversammlungen 2023

Die Teilbetriebsversammlungen (TBV) fanden im Frühjahr statt. Die Teilnehmer:innenzahl variierte je Bereich sehr. Je mehr Kolleg:innen an den Teilbetriebsversammlungen teilnehmen, desto reger ist der Austausch. Und noch viel wichtiger, wir können Themen und Anliegen von euch mitnehmen und in weiterer Folge bei der zuständigen Bereichsleitung oder Geschäftsführung zur Verhandlung einbringen.

Im Bereich **Fahrtendienst** zum Beispiel haben wir die Wünsche nach **Arbeitskleidung** und **Smartphones** bereits bei GF und BL eingebracht. Smartphones wurde bereits umgesetzt. Beim Thema Arbeitsbekleidung wurde zwar unser Vorschlag abgelehnt, es wird uns aber ein neuer Gegenvorschlag unterbreitet. Das Thema **SEG-Zulage für Fahrer:innen** werden wir erst nach eigener Recherche angehen.

Im Bereich **Berufliche Integration** nahmen wir u.a. die Themen **Jobticket** und **Homeoffice** mit. Ein Refundierungssystem für Mitarbeiter:innen zu installieren, die nicht die erforderliche monatliche Anzahl an Fahrten erreichen, konnten wir nicht durchsetzen. Es wurde aber nicht gänzlich abgeblockt und Verhandlungen mit der neuen Bereichsleitung sollen möglich sein. Bei der seit längeren geforderten und bisher immer abgewiesenen Forderung nach einer zeitlichen Ausdehnung des Homeoffice, gibt es diesmal zumindest Bewegung seitens der Zentrale, die sich mit den Leitungen rücspricht und sich dem Thema ernsthaft annimmt.

In der TBV für den Bereich **BeWo/R/I** war Fr. Wieder, Bereichsleitung Wohnen, als Gast eingeladen und es konnten viele **Fragen vor Ort geklärt werden**. Auch die TBV BETA war gut besucht. In den restlichen TBVs war die Teilnahme sehr gering. Hier konnten wir keine Themen mitnehmen. Zum einen ist nicht klar, ob die Themen einrichtungsübergreifend sind und zum anderen wollen wir nicht, dass Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter:innen gezogen werden können.

Wir plädieren: Kommt zu den Betriebsversammlungen und bringt euch ein! Es ist auch sinnvoll, wenn „nur“ ein:e Kollege:in pro Team oder Einrichtung kommt. Themen können immer für das Team eingebracht werden und neu gewonnene Informationen direkt weitergegeben werden.

Freistellungsanspruch für Kinder-Reha beschlossen

Der Nationalrat hat Anfang Juli mit einer Novelle des AVRAG (Arbeitsrechts-Anpassungsgesetz) einen **vier-wöchigen Rechtsanspruch für Eltern auf Freistellung zur Begleitung ihrer Kinder** in Rehabilitationseinrichtungen beschlossen. Einer langen Forderung der Arbeiterkammer wurde nun entsprochen.

Konkret gilt ab 1. November 2023:

- Leibliche Eltern, Pflegeeltern und Wahl Eltern bzw. deren Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen oder Lebensgefähr:innen bekommen einen Rechtsanspruch auf Freistellung.
- Anders als der bisherige § 14b AVRAG (Begleitung schwersterkrankter Kinder) besteht der Anspruch auf Begleitung zum stationären Aufenthalt im Rahmen einer Reha-Einrichtung (sprich: Reha nach einer schweren Erkrankung, daher sind § 14b und § 14e zwei getrennte Ansprüche).
- Erfasst sind Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr.
- Der Anspruch besteht für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr und pro Kind. Teilbarkeit zwischen Eltern ist möglich.
- Gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Elternteile ist nicht möglich, außer, die Sozialversicherung bewilligt eine „familienorientierte Rehabilitation“.
- Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ) vom Arbeitgeber; wie bei der Familienhospizkarenz wird ein **Anspruch auf Pflegekarenzgeld** gewährt

Verhandlungen über Urlaubsverjährung

Zuerst einmal, was sagt das Urlaubsgesetz:

Laut österreichischem Urlaubsgesetz (UrlG) ist der Urlaubsanspruch zwar grundsätzlich in dem Jahr zu verbrauchen, in dem er entstanden ist. Eine Ansammlung von Urlaubstagen ist jedoch zulässig. **Der Urlaubsanspruch verjährt erst nach zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.** Arbeitnehmer:innen haben also insgesamt drei Jahre Zeit, ihren Urlaub zu verbrauchen. Konsumierte Urlaubstage werden immer vom ältesten offenen Urlaub abgezogen.

Arbeitgeber:innen müssen aber ihren Teil dazu beitragen und auf einen baldigen Urlaubsverfall hinweisen. Zudem muss natürlich die entsprechende Freizeit ermöglicht werden.

Bei Jugend am Werk verjährt der Urlaub bis dato nicht. Erst kürzlich wollte GF Frau Gottschall mit dem Betriebsrat in tatsächliche Verhandlungen über die Urlaubsverjährung treten. Zuvor war bereits im WB-Leitungsprotokoll davon zu lesen, was den Betriebsrat sehr verblüffte.

Die Geschäftsführung möchte eine Verjährung, da die Urlaubsstände inklusive VU und Gutstunden im vergangenen Jahr massiv angestiegen sind. Dafür musste Jugend am Werk Rückstellungen bilden. Bisher wurde nur die Verhandlungsabsicht erklärt und der Betriebsrat bereitet sich darauf vor.

Wir wissen, dass insgesamt nicht viele Kolleg:innen von einem Verfall betroffen wären. Trotzdem wollen wir lange Übergangsfristen und einvernehmliche Urlaubs-Abbaupläne, die dann auch eingehalten werden. Uns ist bewusst, wie schwer das in manchen Bereichen ist, die Betreuung muss immer aufrechterhalten werden, unabhängig der Personalsituation. **Wir werden es aber bei keinem einzigen Kollegen/keiner einzigen Kollegin zulassen, dass aktuelle bestehende Urlaubsguthaben verfallen.**

Wenn es Neuigkeiten gibt, werden wir wieder informieren. Meldet euch gerne bei etwaigen Fragen bei uns!

Krank im Urlaub

Im Urlaub krank zu werden, ist unangenehm. Allerdings verlieren Sie die Urlaubstage, an denen Sie krank werden, unter bestimmten Voraussetzungen nicht.

Ihr Urlaub wird bei Krankheit unterbrochen, wenn:

- die Erkrankung länger als 3 Kalendertage dauert
- die Erkrankung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde
- Sie Ihrem Arbeitgeber die Erkrankung spätestens nach 3 Tagen mitteilen und
- bei Wiederantritt des Dienstes unaufgefordert eine Krankenstandsbestätigung vorlegen.

Krankheit verlängert Urlaub nicht

Die krankheitsbedingte Unterbrechung verlängert Ihren Urlaub allerdings nicht. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist oder Sie wieder gesund sind, müssen Sie sofort wieder arbeiten gehen.

Wichtig!

Die Tage, an denen Ihr Urlaub wegen Krankheit unterbrochen ist, zählen nicht als Urlaubstage.

Erkrankung im Ausland

Wenn Sie im Ausland erkranken, müssen Sie neben dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass das ärztliche Zeugnis von einem zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Diese Bestätigung brauchen Sie nicht, wenn Sie nachweisen können, dass Sie in einem öffentlichen Krankenhaus behandelt wurden.

E-Card & Urlaubskrankenschein

Sie sind kurz davor, in den Urlaub aufzubrechen: Dann sollten Sie auch vorsorgen, dass Sie im Fall der Fälle ohne lästige Formalitäten zum Arzt gehen können. Je nach Reiseziel gelten dafür andere Regeln.

Wo gilt die Europäische Krankenversicherungskarte?

In der EU, in Großbritannien, Island, Liechtenstein, Mazedonien, Norwegen und in der Schweiz brauchen Sie beim Arzt nur Ihre Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) für die Krankenbehandlung vorweisen. Diese befindet sich auf der Rückseite Ihrer E-Card. Bitte kontrollieren Sie vor der Abreise, ob Ihre EKVK noch nicht abgelaufen ist. In Bosnien-Herzegowina, Serbien und in Montenegro gilt die EKVK auch. Sie müssen sie aber vor einer Behandlung beim zuständigen Sozialversicherungsträger vorlegen und sich einen ortsüblichen Behandlungsschein holen. Nur mehr für die Republik Türkei ist ein Auslandsbetreuungsschein (A/TR 3) notwendig.

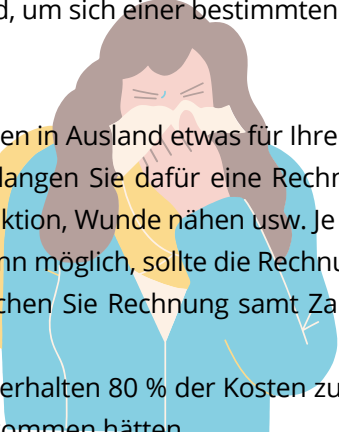
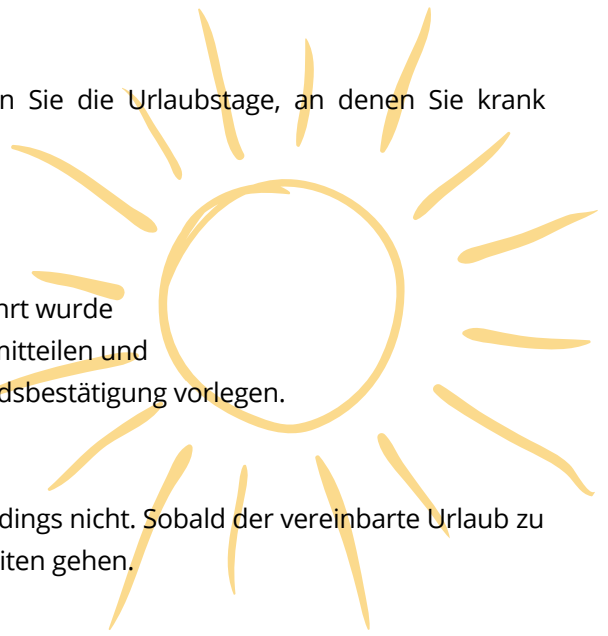
TIPP

Mit Ihrer Krankenversicherung sind im Ausland nur die Kosten für Akut-Fälle abgedeckt. Fahren Sie nur ins Ausland, um sich einer bestimmten Behandlung zu unterziehen, müssen Sie selbst zahlen.

TIPP

Sie haben in Ausland etwas für Ihre Behandlung zahlen müssen?

- Verlangen Sie dafür eine Rechnung auf der die erbrachten Leistungen möglichst detailliert oben steht, z.B. Injektion, Wunde nähen usw. Je mehr oben steht, desto mehr kann die Krankenkasse refundieren.
- Wenn möglich, sollte die Rechnung auf Deutsch oder Englisch ausgestellt sein.
- Reichen Sie Rechnung samt Zahlungsbeleg bei Ihrer Krankenkasse ein und geben Sie Ihre Bankverbindung an.
- Sie erhalten 80 % der Kosten zurück, die österreichische Vertragspartner:innen für die erbrachten Leistungen bekommen hätten.



SEG-Zulage – Neuberechnung Werkstätte

Durch ein neues Berechnungsmodell der SEG-Zulage in den Werkstätten, kommt es **mehrheitlich zu Aufstufungen für unsere Kolleg:innen**. Das freut uns. Leider sind auch einige Kolleg:innen von Abstufungen betroffen.

Der Betriebsrat hat schon länger auf ein transparentes und einheitliches Berechnungssystem für die SEG-Zulage im Werkstättenbereich gepocht. Die langjährige Forderung des Betriebsrates, psychische Diagnosen zu berücksichtigen, ist durch die Einbeziehung des Tagsatzes nun auch gegeben.

Die eine oder andere Anpassung wird es aber eventuell noch geben. Ein System, das alle möglichen und speziellen Gegebenheiten berücksichtigt, ist kaum zu finden. Die Einstufungen werden jedoch einmal jährlich evaluiert. **Bei größeren Änderungen in der Gruppenbesetzung, können Leitungen auch unterjährig um eine Evaluierung ansuchen.**

Für die Kolleg:innen, die durch die neue Berechnung abgestuft wurden, haben wir versucht zumindest ein halbes Jahr Übergangsfrist zu erwirken. Leider wurde unser Vorschlag abgelehnt. Nur ein späterer Einführungsbeginn (mit September) für alle wäre möglich gewesen. Dann hätten aber diejenigen Kolleg:innen, die profitieren, etliche Monate verloren. Aus diesem Grund haben wir uns auf einen **allgemeinen Start per 1. Juni 2023 geeinigt**.

Nachtarbeitsbereitschaft

Es steht im Kollektivvertrag, dass jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft (NAB) als ganze Stunde geleistete Arbeitszeit einzurechnen ist. Im KV steht aber auch, dass die Stunden der NAB geringer (mit 50% des Grundstundenlohnes) entlohnt werden dürfen. Das wirft einige komplizierte Rechtsfragen auf, die von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innenvertretungen unterschiedlich ausgelegt werden. Aktuell sind wir mit Unterstützung der Gewerkschaft GPA in Verhandlungen mit unserer Arbeitgeberin.

Es gab bereits ein gemeinsames E-Mail von Geschäftsführung und Betriebsrat Anfang Mai an die betroffenen Kolleg:innen. Kommuniziert wurde, dass etwaige höhere Ansprüche, die sich durch nachträgliche Konkretisierungen im SWÖ-Kollektivvertrag ergeben, rückwirkend ab März 2023 berücksichtigt werden. Zusätzlich formulierten wir das Ziel, bis Ende September eine innerbetriebliche Regelung mittels Betriebsvereinbarung zu finden.

Der Betriebsrat fordert, dass alle Stunden der NAB voll als Arbeitszeit eingerechnet und bis zur Erfüllung der vereinbarten Stundenverpflichtung (das SOLL) auch zu 100% bezahlt werden.

Die Rechtsmeinung der Gewerkschafts-Jurist:innen ist, dass eine geringere Entlohnung nur dann erfolgen kann, wenn man über die Soll-Arbeitszeit hinaus kommt.

Bis zur letzten Verhandlungsrunde verstanden wir unsere Arbeitgeberin so, dass sie die volle Arbeitszeit-Anrechnung in der Nachtarbeitsbereitschaft gleich wie der Betriebsrat sieht.

Bei der Entlohnung kamen wir bisher nicht weiter. Die letzte Verhandlungsrunde Anfang Juni war eher enttäuschend. **Unsere Arbeitgeberin erklärte zu unserer Überraschung, dass die aktuelle Regelung korrekt sei und kein Handlungsbedarf bestehe. Ein neues Rechtsgutachten und ein OGH-Urteil würden diese Auslegung unterstützen.**

Das einzige „Zugeständnis“ ist, dass an der Darstellung der Nachtarbeitsstunden in der Zeiterfassung seitens Jugend am Werk gearbeitet werden kann, damit diese Stunden besser ersichtlich und damit die Bewertung nachvollziehbarer wird.

Es bleibt abzuwarten ob es bei den kommenden Verhandlungsrunden dabei bleibt. Wir können dieses Ergebnis jedenfalls nicht akzeptieren und müssen uns ggf. neue Strategien überlegen.