

Werk(s)einblicke - Newsletter



INFORMATION DES BETRIEBSRATES SOZIAL:RAUM GMBH

Dezember 2023

Liebe Kolleg:innen!

Das Jahr neigt sich wieder dem Ende zu und wir wollen es mit einer letzten Ausgabe der Werk(s)einblicke abschließen. Wir widmen uns in diesem Newsletter interessante Themen wie der Nachtarbeitsbereitschaft, dem Nachtragen von nicht gemachten Pausen und den abgeschlossenen KV-Verhandlungen.

Zudem wünschen wir euch eine entspannte Zeit und einen guten Start in das neue Jahr. All jenen die Weihnachten feiern, wünschen wir ein besinnliches Fest. Wir hoffen auf ein erfolgreiches Jahr 2024 und freuen uns auf weitere gute Zusammenarbeit.



Was tun, wenn ich keine Pause machen kann?

Bei Teambesuchen – besonders im Wohnbereich kommt immer wieder ein Thema zur Sprache: die Pause. Wer mehr als sechs Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Pausen sind keine Arbeitszeit und werden daher auch nicht bezahlt. Das heißt im Umkehrschluss, Pausen sind Freizeit und jede:r Arbeitnehmer:in kann über diesen Zeitraum frei verfügen, kann die Arbeitsstätte verlassen und muss nicht anwesend und erreichbar sein.

Wie wir aber wissen, ist es selbst dann schwierig, sich eine Pause zu nehmen, wenn es Überschneidungszeiten zulassen. Hier muss wirklich jede:r selbst gut auf sich achten und die zustehenden Erholungszeiten in Anspruch nehmen.

Wirklich unmöglich ist es an Tagen eine Pause zu nehmen, an denen Kolleg:innen alleine Dienst machen müssen. Das kann nicht verhindert werden, da kurzfristige Krankenstände von Kolleg:innen oder Notfälle nicht geplant werden können.

Wenn das der Fall ist, meldet bitte eurer Leitung, dass ihr die Pause nicht in Anspruch nehmen könntet. Die Leitung meldet das an die Zentrale weiter, damit euch die automatisch abgezogene Pause wieder gutgeschrieben wird.

Pflegefreistellung neu

Die Pflegefreistellung ist grundsätzlich dafür da, wenn nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken und gepflegt werden müssen oder die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt.

Neu ab 1. November 2023 ist das Recht auf Pflegefreistellung für alle Personen die im gemeinsamen Haushalt leben. Für nahe Angehörige besteht in weiterer Folge auch dann ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt. Beispielsweise für einen Elternteil, der an einem anderen Ort wohnt.

Nahe Angehörige sind:

Leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende, leibliche Kinder von Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen oder Lebensgefährt:innen, Enkelkinder und Urenkelkinder, Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Lebensgefährt:innen, Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern), Großeltern, Urgroßeltern

Bei weiterführenden Fragen zu diesem Thema meldet euch gern bei uns!

Bezugsumwandlung unter Kollektivvertrag – Naturalleistungen



oder: Warum ein Jobrad bei Jugend am Werk nicht möglich ist

Die Bezugsumwandlung unter Kollektivvertrag (KV) wurde bereits das letzte Jahr und auch heuer wieder im Rahmen der Verhandlungen von den Arbeitgeber:innen (AG) gefordert. Hauptmotivation der Forderung ist es, das Jobrad (Fahrrad) zu ermöglichen. Warum lehnt aber die Arbeitnehmer:innen-Seite (AN) eine an und für sich gute Sache ab?

Was ist eine Bezugsumwandlung?

Bei einer Bezugsumwandlung reduziert sich das Bruttoeinkommen z.B.: um die Höhe der Leasingrate des Jobrades. Die Bezugsumwandlung reduziert somit die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und die Sozialversicherung.

Prinzipiell ist die Bezugsumwandlung nur für überkollektivvertragliche Bezüge (=Überzahlung) möglich. Im Bereich der Sozialwirtschaft Österreich gibt es so gut wie keine Überzahlungen. Der Kollektivvertrag könnte die Bezugsumwandlung unter KV trotzdem festlegen.

Was spricht aus Arbeitnehmer:innen-Sicht gegen die Bezugsumwandlung unter dem Kollektivvertrag?

- Grundsätzlich muss das KV-Entgelt AN zur Gänze zur Verfügung stehen.
- Durch die allgemeine Formulierung ist nicht nur ein Jobrad möglich, sondern auch andere Naturalleistungen, wie z.B.: Verpflegung oder Unterkunft. Das lässt einen Spielraum für kreative AG zu.
- Ein reduziertes Bruttoentgelt wirkt sich auch reduzierend auf sonstige Ansprüche wie Sonderzahlungen, Urlaubs- und Krankentgelt, etc. aus.
- Die Beiträge zur Sozialversicherung richten sich auch nach dem reduzierten Bruttogehalt. Die Beiträge werden niedriger, das schlägt sich für Beschäftigte bei allen Leistungen nieder, die vom Bruttoeinkommen abhängen. Das bedeutet in Folge beispielsweise weniger Krankengeld, Arbeitslosengeld, Pension, Wochengeld oder einkommensabhängiges Kindergeld.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es die Möglichkeit eines Jobrades nur bei einer Überzahlung des Gehalts geben kann.

Nachtarbeitsbereitschaft

Im Oktober wurden betroffene Kolleg:innen darüber informiert, dass die betriebsinternen Verhandlungen zur Nachtarbeitsbereitschaft kurz vor einem Abschluss stehen. Im November kam es dann zu einer weiteren Verhandlung, wo die erhoffte Einigung erneut nicht zustande kam. Dank der Initiative einiger Betriebsratsvorsitzenden im Behindertenbereich und unserer Vorsitzenden Angelika Hlawaty, wurde das Thema in die offiziellen Forderungen bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2023 aufgenommen. Und tatsächlich gab es bei diesem Verhandlungspunkt als Ergebnis eine Verbesserung.

Bei der künftigen KV-Regelung werden zwei Stunden in der Nachtarbeitsbereitschaft (NAB) zu 100% plus Nachtzuschlag statt zu 50% vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen bis zu zwei Stunden pro Nacht abgegolten. Der Nachtzuschlag pro Stunde nach KV beträgt im Jahr 2023 € 8,11. Die restlichen sechs Stunden können weiterhin mit 50% vergütet werden. Das heißt, dass künftig eine Stunde mehr in der NAB entlohnt wird und bei uns in die Arbeitszeit fällt.

Aufgrund der Veränderungen im Kollektivvertrag, die ab 1. April 2024 gültig sind, wurden die Karten neu gemischt. Weiterhin bleibt das Ziel eine gute Lösung zu finden. Eine Lösung die einerseits für uns Beschäftigte annehmbar und für Jugend am Werk finanzierbar ist.



Ergebnisse

Kollektivvertragsverhandlungen 2023

Am 28. November 2023 kamen die diesjährigen KV-Verhandlungen zu einem Abschluss. **Die Gehaltserhöhung ab 1. Jänner 2024 beträgt 9,2%**. Die für den SWÖ (Sozialwirtschaft Österreich) geltende rollierende Inflation betrug 8,7%. Bei der rollierenden Inflation wird der Durchschnitt der monatlichen Inflation von November 2022 bis Oktober 2023 herangezogen. Die Erhöhung von 9,2% gilt auch **für alle Zulagen und Zuschläge**, mit Ausnahme des **Flexibilisierungszuschlags, der um 15% erhöht** wird. Der Flexibilisierungszuschlag gebührt nun auch dann, wenn Tagdienste in Nachtdienste umgewandelt werden oder umgekehrt. Der Flexibilisierungszuschlag kommt bisher bei JaW nicht zu tragen, da es für das Einspringen den VU (Vertretungsurlaub) gibt.

Neben den Gehalts- und Zulagenerhöhungen wurden auch wieder Punkte im Rahmenrecht verhandelt:

- Reduzierung der „Pufferstunden“: Die zuschlagsfreien Mehrstunden werden von 16 auf 8 Stunden im Durchrechnungszeitraum verringert. Das heißt, dass ab 1. Jänner 2024, Teilzeitmitarbeiter:innen ab der 9. Mehrstunde den Teilzeitzuschlag von 25% erhalten und nicht wie bisher ab der 17. Stunde.
- Nachtarbeitsbereitschaft: Bei der künftigen KV-Regelung werden 2 Stunden in der NAB zu 100% plus Nachtzuschlag vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen bis zu 2 Stunden pro Nacht abgegolten. Die restlichen 6 Stunden können weiterhin mit 50% vergütet werden. Eine Umsetzung muss bis 1. April 2024 erfolgt sein. (NAB und JaW siehe eigener Artikel)
- Rufbereitschaft: Arbeitsaufnahmen in der Rufbereitschaft werden besser gewertet. Erfolgt eine Arbeitsaufnahme während der Nacht (22:00-6:00 Uhr) ist jede Arbeitsaufnahme auf 30 Minuten zu runden. Zu anderen Zeiten wird auf 10 Minuten gerundet.
- Altersteilzeit (ATZ): Um einen Rechtsanspruch auf ATZ zu haben, beträgt das Mindestwochenstundenausmaß künftig 14,8 statt 16 Stunden. So können künftig Vollzeitmitarbeiter:innen mit 37 Wochenstunden auch um 60% reduzieren ohne ihren Rechtsanspruch nach KV zu verlieren.
- Vordienstzeiten: Ab Jänner 2024 werden Zeiten eines früheren Dienstverhältnisses bei dem/der selben Arbeitgeber:in zusätzlich voll angerechnet, wenn diese facheinschlägig waren. Stichwort: Rückkehrer:innen.
- Anschlusskarenz: Künftig ist diese auch schon nach dem 22. Lebensmonat des Kindes möglich. Der frühere Beginn wurde nötig, da eine gesetzliche Änderung erfolgte.
- Sichtbarmachung folgender Berufsgruppen:
 - Trainer:innen: VWG VII, Trainer:innen mit Spezialaufgaben in arbeitspolitischen Maßnahmen, wenn diese für Konzeptentwicklung im Vergabeverfahren verantwortlich sind: VWG VIII
 - Hebammen: VWG VIII
- Lineare Umreihung bei Nostrifizierung (Anerkennung einer Ausbildung im Ausland): Kolleg:innen, die ihre Nostrifikation erst im Laufe des Dienstverhältnisses erhalten und daraufhin in eine höhere Verwendungsgruppe gestuft werden, bleiben in derselben Stufe (z.B.: vorher VWG VI/4 dann VWG VI/4)
- Pflegezuschuss/EEZG: Die bisherigen Bestimmungen werden in einem Zusatz-KV bis 31.12.2024 verlängert, sobald das Pflegefondsgesetz im Parlament beschlossen ist. Da eine Ausweitung der Anspruchsberechtigten nicht vorgesehen ist, konnte die Forderung für Pädagog:innen mit UBV nicht erreicht werden.

Es wurden noch andere Punkte wie zum Beispiel das Kilometergeld verhandelt oder klargestellt. In der Lesezone unter BR/BBM/SWÖ_KV sind im Abschlussprotokoll alle verhandelten Ergebnisse genau beschrieben. Auch die Gehaltstabellen für 2024 sind darin enthalten.

Das Große Fest - 29. September 2023

