

# Werk(s)einblicke - Newsletter



INFORMATION DES BETRIEBSRATES SOZIAL:RAUM GMBH

Dezember 2024



## Schöne Feiertage!

Der Betriebsrat wünscht euch und allen Menschen, die euch wichtig sind, erholsame Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr! Ein Dankeschön auch an alle Kolleg:innen, die über die Feiertage arbeiten!

## Aktuelle Themen im Betriebsrat

### Vergünstigtes Essen für alle Kolleg:innen bei JaW

Wie in der Newsletterausgabe vom Juli berichtet, forderte der Betriebsrat Angebote für vergünstigtes Essen für alle Beschäftigungsgruppen, die bis dato keines haben. Wir schlugen Lebensmittelgutscheine in der Höhe von € 2,- pro Arbeitstag vor. Dieser Vorschlag wird gerade geprüft. Es gibt noch keine finale Entscheidung.

### Nachtarbeitsbereitschaft (NAB)

Auch über die verkürzte Nachtarbeitsbereitschaft informierten wir in der Ausgabe vom Juli. Bei den KV-Verhandlungen konnte leider keine Einigung erzielt werden. Daraufhin hat der Betriebsrat im letzten Austauschgespräch mit der Geschäftsführung (GF) eine innerbetriebliche Verbesserung vorgeschlagen. Der Vorschlag lautet, dass 25% (1,5h) der 6 Stunden NAB zu 100% gerechnet werden sollen. Bei NAB von 22:00-06:00 Uhr (8 h) sind es auch 25%. Wir haben keine Zu- oder Absage erhalten, es wird sich darüber noch beraten. Wir hoffen auf ein positives Ergebnis.

### SEG-Zulage (Schmutz- Erschwernis- und Gefahrenzulage)

Für die Höhe der SEG-Zulage gibt es ein internes Berechnungstool. Unter anderem ist auch die Anzahl der zu betreuenden Menschen ein Berechnungsfaktor. Mitarbeiter:innen der Tagesbetreuung (TABE) betreuen in der Regel weniger Bewohner:innen. So ist eine höhere SEG-Zulage kaum zu erreichen, obwohl sie durchaus erschwerte und pflegerische Tätigkeiten ausüben. Unser Anliegen nach einem leichteren

Zugang zu einer höheren SEG-Zulage für TABE-Betreuer:innen haben wir der GF und Bereichsleitung (BL) mitgeteilt. Unser Anliegen wurde zur Beratung mitgenommen.

### Allgemeine Information zur SEG-Zulage

Die SEG-Zulage ist eine steuerfreie Zulage, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Es muss zum Beispiel eine gesetzliche Vorschrift (KV, BV) vorliegen. Eine erschwerte Tätigkeit muss tatsächlich gegeben sein und im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche eine außerordentliche Erschwernis darstellen. Das Finanzamt ist generell für die meist stichprobenartige Prüfung der Voraussetzungen zuständig. Einige Wiener Sozialbetriebe (darunter auch im Behindertenbereich) wurden im heurigen Jahr dieser Überprüfung unterzogen. Im Zuge dessen kam es tatsächlich in einigen Betrieben zur Aberkennung der steuerfreien SEG-Zulagen. Diese Betriebe müssen nun hohe Steuerrückzahlungen leisten. In der Branche herrscht deswegen große Unruhe, was Verhandlungen zur Erschwerniszulage nicht erleichtern.

### Vertretungsurlaub vs. 6. gesetzliche Urlaubswoche

Dieses Thema beschäftigt uns momentan am nachhaltigsten, da es für sehr viele Kolleg:innen verschlechternde Auswirkungen hat. Wir setzen uns jedoch vehement für den Erhalt ein. Dazu auch eigens ein Artikel in dieser Ausgabe.

# Teambesuche Betriebsrat

Das Betriebsratsteam der Sozial:Raum GmbH vertritt rund 1200 Kolleg:innen aus den unterschiedlichen Bereichen. Uns ist ein ständiger Austausch mit euch enorm wichtig, um eure Anliegen und Wünsche bestmöglich auf unterschiedlichen Ebenen vertreten zu können. Neben Telefonaten, E-Mail-Kommunikation und den (Teil-)Betriebsversammlungen sind wir stets bemüht euch in den Teams zu besuchen. In Teambesuchen können wir individuelle Anliegen besprechen, bereichsspezifische Fragestellungen beantworten und besondere Themen je Bereich zur Bearbeitung in unsere tägliche Arbeit mitnehmen. Im Jahr 2024 konnten wir bereits viele Teams besuchen und Themen positiv bearbeiten.

Diese Praxis möchten wir im Jahr 2025 fortführen und bitten euch daher um Kontaktaufnahme, falls ihr von uns in Teamsitzungen besucht werden wollt. Ihr könnt uns gerne ab sofort Terminvorschläge ab März 2025 zusenden! Wir freuen uns auf viele Teambesuche und den Austausch mit euch.

## Betriebsausflug Eisstockschießen

Als erste Aktion im neuen Jahr lädt der Betriebsrat ganz herzlich zum gemeinsamen Eisstockschießen im Feuerdorf im Prater ein. Wir haben für den **23. Jänner 2025** von **17:00 bis 19:00 Uhr** zwei Bahnen reserviert. Zum Warmhalten wird es **Glühwein** und **Kinderpunsch** zur Selbstbedienung geben. Die Bahnen stehen uns für zwei Stunden zur Verfügung und es können zwei Teams (insgesamt max. 10 Personen) pro Bahn spielen. Die Teams und die Zeiten können flexibel gehandhabt werden. Insgesamt können 30 Personen teilnehmen, deshalb bitten wir um vorherige **Anmeldung bis Donnerstag, 16. Jänner 2025** unter **betriebsratsozialraum@jaw.at**

**Treffpunkt:** 16:45 Uhr vor dem Feuerdorf

**Kostenbeitrag:** € 8,-

**Ort:** Feuerdorf Prater, Antifaschismusplatz 2, 1020 Wien



## SWÖ Kollektivvertragsabschluss 2025

Nach drei Verhandlungsrunden wurde der Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) am 25. November 2024 beschlossen. Für 130.000 Beschäftigte österreichweit gilt die 4%ige Gehaltserhöhung, die um 0,5% über der rollierenden Inflation liegt. Im Vergleich zu anderen Branchen ist ein Abschluss über der Inflation keine Selbstverständlichkeit. Der Abschluss kann unter den derzeitigen wirtschaftlichen Voraussetzungen als vernünftig bewertet werden. Nichtsdestotrotz hätten sich die Beschäftigten in der Sozialbranche wie immer mehr verdient.

### Die wichtigsten Ergebnisse

- 4 % mehr Lohn und Gehalt
- 4 % höhere Zulagen und Zuschläge
- € 50,- (statt € 29,73) bzw. € 25,- (statt € 14,85) fürs Einspringen

### Weitere Verbesserungen

- für Verwaltungsmitarbeiter:innen
- Verlängerung des Zusatz-Kollektivvertrages zum Pflegezuschuss (in der Lesezone)
- Klare Regelungen für die Bezahlung von Feriemitarbeiter:innen
- Soziale Mindestabsicherung für Tageseltern
- Streichung Behindertenhelfer:in

### Streichung VWG 3 / Behindertenhelfer:in

Die Streichung der Behindertenhelfer:in aus der Verwendungsgruppe 3 war uns sehr wichtig. Diese Berufsgruppe war vorgesehen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten, aber nicht für Betreuungstätigkeiten. In manchen Betrieben wurden aber leider vereinzelt Betreuungspersonen in die VWG 3 eingestuft. Das ist nun ganz klar nicht mehr möglich.

Für Betreuungspersonen im Behindertenbereich ist die VWG 5 die niedrigste Stufe und gilt für jene Personen, die noch keine Ausbildung haben. Bei Jugend am Werk wurden Betreuer:innen nie unter VWG 5 eingestuft.

## Erhöhung des Flexibilisierungszuschlags

Die Erhöhung des Flexibilisierungszuschlags um rund 67% auf € 50,- betrifft die Betreuer:innen im vollbetreuten Wohnen nur indirekt, da es für das Vertreten und Einspringen bei Jugend am Werk den VU (Vertretungsurlaub) gibt. Der VU deckt aber nicht nur das kurzfristige Einspringen ab, sondern auch die Erhöhung des Urlaubsausmaßes unseres Kollektivvertrages (KV) §16 (siehe Grafik im Artikel zum VU versus 6. Urlaubswoche).

Das Grundprinzip, keine Schlechterstellung als Regelungen im KV, gilt. Das heißt, es muss eine Gegenrechnung vom Wert des tatsächlichen Einspringens zum Wert des VUs gemacht werden. Das ist besonders aufwendig, da das Stundengehalt und die Beschäftigungsdauer je Kolleg:in unterschiedlich ist. Eine Vereinfachung wäre wünschenswert.

Bei den KV-Verhandlungen wurde vereinbart und im Abschlussprotokoll festgehalten, dass an den Themen der Einstufung Behindertenarbeit außerhalb der Verhandlungen in Arbeitsgruppen weitergearbeitet wird.

## Verwaltung

Für die Verwaltungskräfte wird eine neue Einstufungssystematik eingeführt. Aus dem Abschlussprotokoll: *“Die Verwaltungskräfte finden sich in unterschiedlichen Verwendungsgruppen des SWÖ-KV. Allerdings ist die Zuordnung in die einzelnen Verwendungsgruppen nicht immer ganz eindeutig, daher wird die Einstufung klarer vorgenommen.”*

**Dazu wurde folgender Raster entwickelt:**

	Unter Anleitung	Mechanisch/ schematisch	Selbständig	fachverantwortlich
Einfach		VWG 4	VWG 5	
Erweitert			VWG 6	VWG 7
komplex			VWG 7	VWG 8

Im Abschlussprotokoll sind Tätigkeiten beispielhaft angeführt. Es wird zur besseren Veranschaulichung auch noch ein Auslegungsbehef erarbeitet. Das Abschlussprotokoll und die KV-Gehaltstabelle 2025 haben wir in der Lesezone für interessierte Kolleg:innen abgespeichert: `\\kes\Lesezone\BR\BBM\SWÖ_KV`

Zum Schluss nochmal vielen Dank an die Kolleg:innen, die an den Aktionen im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen teilgenommen haben!



Kolleg:innen bei der Kundgebung am 18.11.2024

Betriebsrät:innen von Jugend am Werk Zentrale, Sozial:Raum GmbH und Bildungs:Raum GmbH - 6 Minuten Aktion



# Vertretungsurlaub versus 6. gesetzliche Urlaubswoche

Seit Jänner 2024 haben wir im Betriebsrat ein größeres arbeitsrechtliches Thema. Zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gibt es Auffassungsunterschiede, die Rahmen-Betriebsvereinbarung von Jugend am Werk betreffend. Die Geschäftsführung hat dem BR Anfang des Jahres ihre Auffassung mitgeteilt, dass der Vertretungsurlaub (VU) ein Vorgriff auf die sechste gesetzliche Urlaubswoche sei und daher bei Erreichen des Anspruchs auf die 6. Urlaubswoche nicht mehr zusätzlich berücksichtigt werden müsse (Nähere Infos zur 6. Urlaubswoche siehe Artikel in Newsletter vom Juli 2022 in der Lesezone).

Viele Jahre war es betrieblicher Konsens, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen, die 6. gesetzliche Urlaubswoche zusätzlich zum VU aufgebucht wird. Und zwar unabhängig vom Eintrittsdatum. In der Praxis zeigt sich dieser neue Standpunkt darin, dass einigen Kolleg:innen die 6. gesetzliche Urlaubswoche erstmals nicht aufgebucht wurde, obwohl alle Voraussetzungen nach Urlaubsgesetz §3 erfüllt wurden.

Konkret geht es um folgende umstrittene Textpassage in der Rahmenbetriebsvereinbarung:

*„Der Vertretungsurlaub deckt die Ansprüche gemäß §16 (Vorgriff auf die Erhöhung des Urlaubsanspruches nach 25 Dienstjahren gemäß §2 Abs. 1 UrlG) ab, so dass sie nicht zusätzlich in Anspruch genommen werden können.“*

Damit war immer gemeint und wird betrieblich auch so gelebt, dass die zusätzlichen Urlaubstage nach Beschäftigungsdauer im §16 des Kollektivvertrags (\*siehe Abb.1) nicht zur Anwendung kommen. Aber nicht, dass bei Erreichen der 6. Urlaubswoche keine weitere Woche gutgebucht wird.

Bislang ist es nicht gelungen, dieses Thema betrieblich zu lösen. Nach Kontaktaufnahme und Beratung mit der Gewerkschaft intervenierte diese schriftlich bei der Geschäftsführung, in der unsere - mit der Gewerkschaft abgestimmte Rechtsmeinung - dargelegt wurde.

Die Geschäftsführung hat auf das Interventionsschreiben geantwortet. Jugend am Werk bleibt inhaltlich auf dem Standpunkt, dass die 6. gesetzliche Urlaubswoche (bei Erreichen der gesetzl. Voraussetzungen) nicht zusätzlich gewährt werden muss.

Wir hoffen, dass dieses Thema bei einem letzten Gespräch aufgeklärt werden kann. Es gab ein entsprechendes Angebot von der Geschäftsführung im Antwortschreiben. Wir möchten betonen, dass wir das ganze Jahr über gesprächsbereit waren und es aus unserer Sicht äußerst schwierig war, einen Termin zu finden bzw. über das Thema zu sprechen.

Wir ersuchen alle betroffenen Kolleg:innen, die eine Information über die Nicht-Aufbuchung der 6. gesetzlichen Urlaubswoche erhalten haben, sich bei uns zu melden.

Abb. 1

## § 16 Urlaub

1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf .....	31 Werktage/ 26 Arbeitstage,
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf .....	32 Werktage/ 27 Arbeitstage,
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf .....	34 Werktage/ 28 Arbeitstage
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf .....	36 Werktage/ 30 Arbeitstage
und	
- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf .....	37 Werktage/ 31 Arbeitstage.

Die Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG.

Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres.

2) Wird der bezahlte Urlaub durch Betriebsvereinbarung von Werktagen auf Arbeitstage umgestellt, wird auf volle Urlaubstage (Arbeitstage) aufgerundet.

3) Facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes (Betriebszugehörigkeit) zur Gänze anerkannt.

(Abs 3 gilt ab 1. Jänner 2024)

