Information des Betriebsrates der Volkshilfe Steiermark

Sigmundstadl 34/Top 3 8020 Graz

Tel: 0316/585393 Fax: 0316/585393 4 betriebsrat@stmk.volkshilfe.at

www.brvolkshilfestmk.at/

volkshilfe. STEIERMARK Betriebsrat



Ausgabe II

Sommer 2024

Inhalt dieser Ausgabe:

Betriebsrats-Alltag 2

Betriebsratsinfos 3

BVP informiert 4

Betriebsrätlnnen im !

Kinderzukunftsindex 6

Pflegestudie 7

Lohnnebenkosten 8 senken - gute Idee? 9

Tageseltern

Pinnwand

Zielvorgabe 10

Wissenswertes II

Regulativ Urlaub

13

14

Pensionierungen 15

Was sind 16 Lohnnebenkosten

Österreichische PostAG, FZ227043070F

Wir hören zu.
Wir stehen bei.
Wir leben Werte.
Wir haben Verständnis.
Wir halten zusammen.





volkshilfe. Steiermark BETRIEBSRAT

Seite 2 Betriebsratsalltag

Wir hatten die Wahl!

Die Arbeiterkammer-Wahlen (AK) sind abgeschlossen. Die Wahlen waren auch für uns eine enorme organisatorische Herausforderung, die wir mit Unterstützung des AK Wahlbüros sehr gut gemeistert haben.

Ein besonderer Dank an die Kolleg:innen für die Mitarbeit bei den Wahlkommissionen. Sie waren viele Kilometer unterwegs, damit die Volkshilfe Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Einrichtungen an der Wahl teilnehmen konnten.

Ein großer Dank für die Unterstützung beim Organisieren der Wahl gilt der Volkshilfe Geschäftsführung, den Leiter:innen und allen Kolleg:innen die mitgeholfen haben.

Die Wahlbeteiligung in der Volkshilfe betrug 59,4%.

Dein Betriebsrat und deine Gewerkschaft sagen

DANKE

für deine Beteiligung an der AK-Wahl.

Danke an alle die uns mit ihrer Stimme unterstützt haben.

Dieses Ergebnis hat auch dafür gesorgt, dass Betriebsrätinnen der Volkshilfe in den Gremien der AK vertreten sind.

Beatrix Eiletz ist im AK Vorstand und darf auch in der nächsten Funktionsperiode als Vorsitzende des Arbeitskreises Gesundheits- und Sozialberufe tätig sein.

Waltraud Stock und Sigrid Riegler sind in der AK-Vollversammlung als Kammerrätinnen vertreten.

In der AK Steiermark gibt es eine eigene Abteilung für diesen Bereich. Die

Kolleg:innen haben ein umfangreiches Arbeitsfeld.

Gesetzesbegutachtungen, Beratungen von Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Patient:innen und deren Angehörigen. Organisieren von Seminarangeboten, Pflegestammtischen, Pflege-Informationstage für Angehörige u.v.m.

Im Arbeitskreis Gesundheits— und Sozialberufe sind Kolleg:innen aus den unterschiedlichsten Bereichen (Krankenhaus, Pflegeheim, Mobiler Dienst, Behindertenbetreuung, Sozialberatungseinrichtungen u.v.m.) vertreten. Es sind auch alle Fraktionen vertreten.

In diesem Gremium werden Gesetzesentwürfe diskutiert, Informationen ausgetauscht, Studien initiieren, Seminarprogramme und Infoveranstaltungen erarbeitet und vieles mehr.

Es werden Anträge und Resolutionen vorbereitet, die dann in der AK-Vollversammlung beschlossen werden sollen.

Es braucht keine eigene Pflegekammer. Wenn die Arbeiterkammer nicht geschwächt wird (wie etwa durch Aufhebung der gesetzlichen Mitgliedschaft, Senkung der AK-Umlage usw.) sind die Gesundheits- und Sozialberufe bestens aufgehoben.

In einer Pflegekammer wären nur Pflegeberufe vertreten. In der Arbeiterkammer sind alle Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich vertreten.

Es gibt auch in allen anderen Bereichen noch viel zutun wie zum Beispiel in der Elementarpädagogik, Tageseltern usw.





Trixi Eiletz 0676 870 836 357



Waltraud Stock 0676 870 836 020



Heidi Fürntrath 0676 870 836 001

Fragen und Mythen rund um den Betriebsrat

In dieser Ausgabe wollen wir Fragen und Mythen rund um den Betriebsrat aufklären:

Jede Mitarbeiter:in hat das Recht (lt. Verfassungsgesetz), beim Betriebsrat (AK, ÖGB) anzurufen. Keine Mitarbeiter:in ist uns lästig.

Jede Mitarbeiter:in darf jederzeit eine/n Kollegin/ en des Betriebratsteams anrufen.

Wir helfen gerne, wo wir nur können.

Wir geben allen Kolleg:innen immer gerne Auskunft, wenn es Fragen gibt.

Wir interessieren uns für eure Anliegen. Wenn wir das Telefon abheben, dann nehmen wir uns gerne Zeit für dich.

Es gibt keine blöden

Fragen.

Alle Betriebsrät:innen unterliegen der Schweigepflicht und daran halten wir uns auch. Leitungen sind auch Mitarbeiter:innen. Wir setzen uns auch für Leitungen ein. Es muss sich niemand entschuldigen, wenn man den Betriebsrat anruft.

Wir kämpfen nicht gegen die Firma. Wir versuchen gemeinsam Verbesserungen zu erreichen. Es muss niemand gefragt oder informiert werden, wenn man den Betriebsrat kontaktieren möchte.

Betriebsrät:innen sind nicht immer sofort erreichbar, weil man z.B. gerade bei einem Gesprächstermin ist, mitten in Verhandlungen sitzt, mit dem Auto unterwegs ist, gerade telefoniert oder auch mal frei hat.

Sobald es geht, rufen wir zurück. Es kann schon mal passieren (wenn es viele Anrufe in Abwesenheit gab), dass man die eine oder andere Nummer übersieht und nicht zurückruft. Dafür bitten wir um Verständnis. Sollte das passieren, einfach nochmal anrufen.

Behindertenvertrauensperson (BVP) informiert

Freistellungen, Karenz, Dienstverhinderung

Pflegefreistellung

Wenn Sie wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder eines Haushaltsmitglieds nicht arbeiten gehen können, haben Sie Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung.

Betreuungsfreistellung:

Pflegefreistellung können Sie auch dann nehmen, wenn Sie wegen der notwendigen Betreuung Ihres gesunden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) an der Arbeitsleistung verhindert sind, weil die Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen ist – z.B. weil sie erkrankt ist, ins Krankenhaus musste, verstorben ist etc. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

Begleitfreistellung

Für die Begleitung Ihres Kindes (Wahloder Pflegekindes) bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus (Heil- oder Pflegeanstalt) können Sie Pflegefreistellung nehmen, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (also vor dem 10. Geburtstag). Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

Kind auf Reha

Seit I. November 2023 haben leibliche Eltern, Pflege- und Wahleltern bzw. deren Ehegatten, eingetragene Partner oder Lebensgefährten einen Rechtsanspruch auf Freistellung. Anders als bisher besteht der Anspruch auf Begleitung zum stationären Aufenthalt bei einer Reha nach einer schweren Erkrankung. Die Regelung gilt für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr. Der Anspruch besteht für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr und pro Kind.

Dienstverhinderung

Alle ArbeitnehmerInnen behalten den Anspruch auf Entgelt, wenn sie durch

wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden für verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind, ihre Arbeit zu leisten.

Wichtige persönliche Gründe sind beispielsweise ...

- Familiäre Gründe (Hochzeit eines Kindes, Begräbnis von nahen Angehörigen,...)
- Öffentliche Pflichten (z.B. Zeugenladung...)
- Faktische Verhinderungen (Hochwasser, Schneechaos)

Arztbesuche (und die erforderliche Zeit hin und retour) sind nur dann Dienstverhinderungen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder zumutbar sind. Beispielsweise bei akuten Schmerzen oder wenn der Arzt nur während der Arbeitszeiten geöffnet hat.



Für die Pflege von Angehörigen haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit für einen befristeten Zeitraum zu vereinbaren, um Pflege zu organisieren oder selbst die Betreuung zu übernehmen.

Familienhospizkarenz

Die Familienhospizkarenz gibt ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechtem Arbeitsverhältnis vorübergehend karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern.

Alle nähere Infos zu den verschiedenen Themen findet ihr auf stmk.arbeiterkammer.at/beratung/

a r b e i t u n d r e c h t /
Krankheit Pflege Unfall.html



Susanne Zach Tel: 0676 / 870 829 003



Waltraud Putz Tel: 0664 / 440 87 80



Angelika Zollner Tel: 0664 / 85 96 123

BetriebsrätInnen im Interview

Betriebsrätin Manuela Pölzl Servicemitarbeiterin Seniorenzentrum Liezen

Wie heißt du?

Mein Name ist Manuela Pölzl. Ich wohne im schönen Hochtal Lassing.

Umgeben von grünen Wiesen und majestätischen Gipfel bietet die Region ein wahres Paradies für Naturfreunde und Wanderbegeisterte.

Wo arbeitest du?

Seit November 2010 arbeite ich im Seniorenzentrum Liezen als Servicemitarbeiterin. Seit 2020 bin ich im Betriebsratsteam tätig.

Was macht dir an diesem Job am meisten Spaß?

Ich koche sehr gerne. Für mich ist die Arbeit ein Ausgleich. Ich hab sehr nette Kolleg:innen mit denen ich sehr viel Spaß haben kann.

Für welche 3 Dinge bist du am dankbarsten?

Für meinen Mann, meine Familie und meine Freundin bin ich sehr dankbar.

Sie sind für mich da, fangen mich auf, wenn es mir gesundheitlich nicht so gut geht.

Was machst du um zur Ruhe zu kommen?

Ich bin gerne in unserem Garten, in der freien Natur. Manchmal gehe ich wandern, das ist für mich die beste Medizin.

Was würdest du tun, wenn du unendlich viel Geld hättest?

Als erstes kaufe ich mir ein kleines Häuschen am See. Dann mach ich mit meinem Mann eine Schiffsreise und wir schauen uns die Welt an. Einen Teil spende ich für einen guten Zweck.

Hast die Hobbies?

Tanzen ist meine große Leidenschaft. Ich häkle und stricke auch sehr gerne. Es entspannt, macht mir Spaß und meine Lieben freuen sich wenn sie gestrickte Socken bekommen.







Neue AK-Umfrage zeigt angespannte Lage bei der Kinderbetreuung auf

Der "Kinderzukunftsindex" der Arbeiterkammer misst die Qualität der Betreuung und erfasst die Folgen des Personalmangels in Kinderkrippen und Kindergärten. 1.633 Beschäftigte in steirischen Einrichtungen haben sich an der Umfrage beteiligt. Die Ergebnisse sind ernüchternd.

Der Kinderzukunftsindex wurde von der Interdisziplinären Gesellschaft für Sozialtechnologie und Forschung (IGSF) erhoben, heuer bereits zum zweiten Mal. Die Ergebnisse basieren auf einer Online-Umfrage unter Pädagog:innen und Betreuer:innen in steirischen Kinderbetreuungseinrichtungen. 1.633 Personen haben sich diesmal an der Umfrage beteiligt. Die zentralen Ergebnisse: Rund 90 Prozent der Befragten geben an, dass die Kindergruppen zu groß sind, 60 Prozent melden, dass die Kinder in den Gruppen deswegen nicht mehr ausreichend betreut werden können. Fast die Hälfte des Personals hat die Kinder oft nicht mehr im Blick, was zu vermeidbaren Verletzungen, Streit und Aggressivität unter den Kindern führt. Knapp jede:r dritte Beschäftigte gibt sogar an, dass die Kinder oft völlig unbetreut bleiben (müssen). Dies führt zu einer durchschnittlichen Belastung von 47,4 von 70 möglichen Punkten auf dem Kinderzukunftsindex - damit fällt die Steiermark in die Kategorie "Gefährliche Belastung". 45 Prozent der Befragten denken aufgrund der Situation ernsthaft über einen Berufswechsel nach, was den Personalmangel verschärfen würde.

Novelle brachte nur leichte Verbesserungen

Gegenüber der Umfrage des Vorjahres gibt es insgesamt zwar leichte Verbesserungen. "Damals war aber der absolute Tiefpunkt erreicht", meint AK-Frauenreferatsleiterin Bernadette Pöcheim. Zu den leichten Verbesserungen hat die Novelle des steirischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes im Herbst 2023 beigetragen. Diese Novelle sieht unter anderem eine schrittweise Reduktion der Gruppengrößen über mehrere Jahre hinweg vor. Auch die Entlohnung des Betreuungspersonals wurde verbessert. "Die bessere Bezahlung ist bei den Beschäftigten sehr gut angekommen. Aber die Arbeitsbedingungen sind immer noch die gleichen", sagt Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe.



Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe, Patrick Hart, Geschäftsführer des Forschungsinstituts IGSF, AK-Präsident Josef Pesserl und Bernadette Pöcheim, Leiterin des AK-Referats Frauen und Gleichstellung (v.l). © Graf-Putz, AK Stmk

Daher sieht auch AK-Präsident Josef Pesserl angesichts der Umfrageergebnisse akuten Handlungsbedarf: "Zum Wohl der Kinder, der Beschäftigten und der Gesellschaft braucht es dringend einen Masterplan mit konkreten und verbindlichen zeitlichen Umsetzungsschritten!"

AK für Masterplan zur Kinderbetreuung

Die Arbeiterkammer fordert von der Politik einen Masterplan mit klaren Zielen. Dieser Plan umfasst unter anderem:

- Bedarfserhebung zu benötigten Kinderbetreuungsplätzen in der gesamten Steiermark
- Ausbau der Kinderbetreuungsplätze
- Rechtsanspruch auf einen kostenfreien Betreuungsplatz
- Mehr Personal: Zwei Pädagog:innen und ein:e Betreuer:in pro Gruppe von maximal 20 Kindern
- Mehr Ausbildungsplätze und Anreize für Absolvent:innen von elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen, den Beruf auch tatsächlich auszuüben

Ausreichend finanzielle Mittel für die Gemeinden zum Ausbau und Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen

Das Ergebnis der Studie findet ihr auf unserer <u>AK</u> <u>Kinderzukunftsindex 2024 | Betriebsrat Volkshilfe</u> <u>Steiermark (brvolkshilfestmk.at)</u>

AK-Studie zeigt kritische Zustände im Gesundheits- und Sozialbereich

Eine Studie der Arbeiterkammer Steiermark zeigt, dass das Personal im Gesundheits- und Sozialsektor psychisch und physisch überlastet ist. Trotz vielfältiger Bemühungen in den letzten zehn Jahren sind die nötigen Verbesserungen ausgeblieben, die Gesundheit der Beschäftigten und von uns allen in der Gesellschaft steht damit auf dem Spiel. Die Arbeiterkammer fordert einen mutigen Kraftakt der Politik in Bund und Land, damit das System nicht kippt.

Die Studie wurde heuer im Frühjahr im Auftrag der Arbeiterkammer vom Grazer Forschungsinstitut "Interdisziplinäre Gesellschaft für Sozialtechnologie und Forschung – IGSF" durchgeführt. Von den rund 60.000 steirischen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich haben mehr als 8.600 oder 14,4 Prozent an der Umfrage teilgenommen.

Viele Überstunden, Krank zur Arbeit

Parallel dazu arbeitet ein erheblicher Anteil der Belegschaft regelmäßig weit mehr, als vertraglich vereinbart. Fast die Hälfte der Beschäftigten leistet bis zu zehn Überstunden monatlich, während ein weiteres Fünftel zwischen elf und 20 Überstunden angibt. Rund 85 Prozent der Beschäftigten sind im letzten Jahr zumindest einmal krank zur Arbeit gegangen. Die Hauptgründe dafür sind die Sorge um die Betreuten und die Solidarität mit Kolleginnen und Kollegen.

Keine Hoffnung auf Besserung, Berufsausstieg

Die Zukunftsaussichten innerhalb des Sektors sind laut Einschätzungen der Beschäftigten düster. Drei von vier Befragten befürchten, dass sich die Situation noch weiter verschlechtern wird. Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten denkt regelmäßig über einen Berufsausstieg nachdenkt. Knapp zehn Prozent der Befragten planen konkret, den Bereich in den nächsten Jahren zu verlassen. Hart: "Wenn das passiert, kollabiert das System."

Neue Ungerechtigkeiten durch Pflegereform

Alexander Gratzer, Leiter der AK-Abteilung für Pflege und Betreuung, sagte, dass mit der Pflegereform die Entlastungswoche und der Pflegebo-



AK-Präsident Josef Pesserl, Studienautor Patrick Hart, Volkshilfe-Betriebsratsvorsitzende Beatrix Eiletz und AK -Pflegeabteilungsleiter Alexander Gratzer (v. l.). © Graf -Putz, AK Stmk

nus kamen: "Aber viele Beschäftigte haben darauf keinen Anspruch, insgesamt sind 63 Prozent der Befragten sind mit den Vergabekriterien unzufrieden. Die Frustration hat dadurch zugenommen." Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der steirischen Volkshilfe, bestätigte, dass die Reform eigentlich nur ein Reförmchen war und zahlreiche Mängel in der Umsetzung aufweist.

AK fordert massive öffentliche Anstrengungen

AK-Präsident Josef Pesserl forderte die Politik in Bund und Land zu einem mutigen Kraftakt auf, der "Rahmenbedingungen aufbaut, die es den Beschäftigten ermöglichen, dass sie ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter ohne gesundheitliche Schäden verrichten können und dadurch beste Betreuung und Pflege für die Betroffenen bietet."

Zehn verlorene Jahre im Gesundheits- und Sozialbereich

Pesserl sagte, Änderungen seien "keine Raketenwissenschaft, es fehlt der politische Wille". Der Vergleich zur Ausgangsstudie zeige, dass zehn Jahre lang nur Wundpflaster aufgelegt wurden, eine Heilung aber ausblieb. Zum Schluss nannte AK-Präsident eine besonders eindringliche Zahl aus der Studie, die alle Verantwortlichen aufrütteln solle: "Ein Drittel der Befragten sagt, dass sie sich nicht in der eigenen Einrichtung pflegen oder betreuen lassen würden."

Das Ergebnis der Studie findet ihr auf <u>AK-Studie</u> zeigt kritische <u>Zustände</u> im <u>Gesundheits- und</u> Sozialbereich | Arbeiterkammer Steiermark

Lohnnebenkostenkürzung – Eine gute Idee?

Zusammenfassung

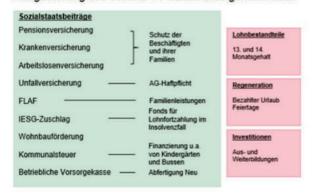
- · Lohnnebenkosten sind Beiträge, die AG zur Absicherung der AN zahlen
- Eine Kürzung der Lohnnebenkosten führt i.d.R. zu Leistungskürzungen für AN
- Die AG profitieren von den Kürzungen (oft aber nur die Großunternehmen) und lobbyieren deshalb immer wieder mit Erfolg beim Finanz- und beim Arbeits- und Wirtschaftsminister
- Die aktuellste Kürzung wurde mit dem Antiteuerungsprogramm beschlossen

Was sind Lohnnebenkosten?

Arbeitgeber:innen (AG) zahlen neben dem Lohn/Gehalt für die verrichtete Arbeit auch einen Beitrag zur Absicherung der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer:innen (AN). Die bekanntesten Lohnnebenkosten sind die Beiträge für Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Diese Beiträge sind eine (Risiko-)Absicherung für AN von der Geburt bis über die Pension hinaus.

Von Arbeitgeberseite wird gerne eine sehr breite Definition für Lohnnebenkosten verwendet. Da zählen dann neben den Beiträgen zur Finanzierung des Sozialstaat auch das 13. und 14. Monatsgehalt, der bezahlte Urlaub, Entlohnung für Feiertagsarbeit und Aus- und Weiterbildungskosten zu den indirekten Kosten. Das ist absurd, da das 13. und 14. Gehalt ein im KV verankerter Lohnbestandteil ist, der Urlaub zur Regeneration der Arbeitskraft und Weiterbildungen dem Erhalt und Steigerung der Produktivität dienen.

Vereinfacht gesagt sind Lohnnebenkosten der Beitrag der Arbeitgeber:innen zum Sozialstaat. Doch wenn die Arbeitgeber:innenseite eine Senkung der Kosten für die Arbeit oder eine Senkung der Lohnnebenkosten fordert, kann von Kürzungen der Leistungen für den Sozialstaat, über Reduktion der Feiertage (z.B. Karfreitagsregelung) bis hin zur Infragestellung des 13. und 14 Gehalt alles gemeint sein.



Exkurs Arbeitslosengeld

Die Arbeitslosenversicherung gibt es beispielsweise seit rund 100 Jahren, vorher waren Menschen, die ihre Arbeit verloren hatten auf die meist unzureichende Armenversorgung der Heimatgemeinde angewiesen. Die erste systematische Arbeitslosenunterstützung gab es in den Gewerkschaftsorganisationen – allerdings hatten nur Mitglieder Anspruch darauf. Bei Unfällen oder im Krankheitsfall sah es ähnlich aus, wer nicht voll arbeitsfähig war, lief Gefahr sein Dach über dem Kopf zu verlieren oder zu (ver)hungern.

Nicht zu den Lohnnebenkosten zählen übrigens die Lohnsteuer und der Versicherungsbeitrag der Arbeitnehmer:innen. Lohnnebenkosten ist nur ein anderer Name für Arbeitgeberbeiträge. Das ist wichtig im Hinterkopf zu behalten, wenn es um Kürzungen geht: Es handelt sich dann nicht um eine Senkung der Arbeitnehmer:innenbeiträge sondern ausschließlich um jene Arbeitgeber:innen!

Was sind die Argumente für eine Kürzung?

Eine Senkung der Lohnnebenkosten bedeutet weniger Ausgaben für die Arbeitgeber:innen und somit steigende Gewinne. Aus diesem Grund lobbyieren die Vertreter:innen der AG wie beispielsweise die Wirtschaftskammer oder die Industriellen Vereinigung seit Jahrzehnten für eine Senkung – und das mit Erfolg. Der Finanzminister oder der Arbeits- und Wirtschaftsminister greifen die Debatte regelmäßig auf und inkludierten beispielsweise eine Senkung der Unfallversicherung (UV) in das Anti-Teuerungspaket im Juni 2022.

Argumente, die für eine Kürzung vorgebracht werden lauten:

- > Arbeitnehmer:innen haben mehr Geld am Konto
- Schaffung von Arbeitsplätzen
- > Abschaffung von Wettbewerbsnachteilen



Bringt eine Kürzung wirklich mehr Geld für AN?

Bei einer Kürzung der Lohnnebenkosten haben nicht die Arbeitnehmer:innen mehr Geld am Konto, sondern die Arbeitgeber:innen. Damit die AN profitieren würden, müsste die Senkung an sie weitergegeben werden. Es gibt aber keine Belege, dass die AG dies jemals weitergegeben haben und es scheint auch nicht plausibel. Warum starkes und teures Lobbying betreiben: um den AN geringfügig mehr zu zahlen oder, um den eigenen Gewinn zu steigern?

Schafft eine Kürzung Arbeitsplätze?

Eine Reduktion der Lohnnebenkosten schafft keine Arbeitsplätze. Die Lohnnebenkosten wurden bereits in den letzten Jahren mehrmals und deutlich gekürzt. Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds wurde seit 2016 von 4,5% auf 3,9% gekürzt, der Beitrag zum Insolvenz-Entgelt-Fonds wurde seit 2007 von 0,7% auf 0,1% gesenkt und der UV-Beitrag seit 2014 von 1,4 % auf 1,2% gekürzt. Das hat spürbare und nachhaltige Auswirkungen auf den Sozialstaat, aber Arbeitsplätze hat das keine gebracht. Erklären lässt sich dies am Beispiel der geplanten Lohnnebenkostensenkung für 2023: Ein Unternehmen müsste rund 1.300 Arbeitnehmer:innen beschäftigten, um einen einzigen gleichwertigen zusätzlichen Arbeitsplatz schaffen zu können. Das können sich im besten Fall nur Großunternehmen leisten.

Beispiel Lohnnebenkostensenkung 2023

Der Beitrag zur Unfallversicherung wird 2023 von 1,2% auf 1,1% gesenkt. Diese: Kürzung der UV bedeutet ein Minus im Budget der AUVA um 320 Millionen jährlich, was im schlimmsten Fall Leistungskürzungen zur Folge hat. Auf der anderen Seite werden die Lohnnebenkostenkürzung aber nur Großunternehmen spüren, da die Senkung pro Arbeitnehmer:in minimal ist. Bei einer Angestellten, die im Monat 3.000 € brutto verdient, spart sich das Unternehmen im Monat 3 € Unfallversicherung durch die Kürzung. Im Jahr sind das 42,- € pro Arbeitnehmer:in.

Für eine Mitarbeiterin, die Brutto 3.000,- Euro verdient, fallen dem Unternehmen im Jahr rund 54.528,- Euro Kosten an. Ein Unternehmen muss also rund 1.300 Mitarbeiter:innen beschäftigen, um sich von der Kürzung der Unfallversicherung, eine neue gleichwertige Mitarbeiterin leisten zu können. Profiteure der aktuellen Lohnnebenkostensenkung sind somit mal wieder die Großunternehmen.

Ist Österreich nicht wettbewerbsfähig?

Oft wird von Arbeitgeber:innenseite argumentiert, dass die hohen Lohnnebenkosten in Österreich ein Wettbewerbsnachteil seien. Die Aussage ist aber nur halb richtig. Wahr ist, dass Österreich bei europäischen Vergleichen bei den Lohnnebenkosten im Spitzenfeld liegt, das heißt pro AN werden relativ viele Arbeitgeberbeiträge geleistet. Eine gute Nachricht für die Arbeitnehmer:innen.

Falsch ist, dass die Lohnnebenkosten viel Aussagekraft über die Wettbewerbsfähigkeit hätten. Erstens sind die Arbeitgeberbeiträge der verschiedenen Länder schwer zu vergleichen, da die Systeme unterschiedlich aufgebaut sind und es auch keine einheitliche Definition gibt. Es gilt daher bei solchen Vergleichen immer vorsichtig zu sein. Zweitens, für die Wettbewerbsfähigkeit ist es nicht entscheidend, ob eine Person den Arbeitgeber:innen 30,- Euro in der Stunde kostet, sondern wie viel Waren/Dienstleistungen eine Person für 30,- Euro in der Stunde herstellt/leistet. Es macht einen Unterschied, ob eine Person, die 30,- Euro die Stunde kostet, eine Lichtmaschinen am Auto wechseln kann oder zwei, oder ob an der Kasse 20 Produkte in der Minute gescannt werden oder 50, kurz gesagt, wie produktiv eine Person arbeitet.

Lohnstückkosten machen genau das, sie stellen die Arbeitskosten der Produktivität gegenüber, und sind damit viel aussagekräftiger, wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit geht. Die Lohnstückkosten sagen vereinfach gesagt aus, wieviel es kostet ein Stück zu produzieren. Österreich liegt im europäischen Vergleich der Lohnstückkosten im Mittelfeld. Wer behauptet, Österreich sei aufgrund der Lohnnebenkosten nicht wettbewerbsfähig, ignoriert die hohe Produktivität Österreichs.

Was bedeutet eine Senkung der Lohnnebenkosten für Arbeitnehmer:innen?

Eine Lohnnebenkostensenkung ist eine Kürzung der Leistungen der Arbeitnehmer:innen. Manche Kürzungen würden die Arbeitnehmer:innen sofort spüren, weshalb sich die Wirtschaftlobbyist:innen diese nicht so schnell anzugreifen trauen, wie zum Beispiel das 13. oder 14. Monatsgehalt. Andere Kürzungen wiederum fallen erst mit der Zeit auf, wie beispielsweise die Senkung des Unfallversicherungsbeitrags. Selbst wenn die UV das Leistungsspektrum dadurch nicht senken muss, so fehlt ihr doch das Geld für neue notwendige Leistungen (beispielsweise wurde die Berufskrankheitenliste seit über 10 Jahren nicht mehr aktualisiert). Ähnliches gilt beim Arbeitslosengeld, oder bei Zahlungen für den Insolvenzentgeldfonds. Hoffentlich wird man beides nie brauchen, falls doch, sollte genügend Geld vorhanden sein. Für die Beschäftigten, Pensionist:innen und Familien bedeuten weniger Lohnnebenkosten real weniger Lohn sowie Kürzungen im Sozialsystem und im Gesundheitswesen.

Wenn die Regierung die Differenz ausgleicht?

Ein Ausgleich von fehlendem Geld durch die Regierung ist keine Lösung, da die Finanzierung über Steuerzahlungen funktioniert und der größte Teil der Steuereinnahmen von Arbeitnehmer:innen kommt. Heißt, die Kürzung würde früher oder später durch die Arbeitnehmer:innen selbst bezahlt werden.



volkshilfe.

Zielvorgabe Elektro-Atteste Tageseltern

Zielvorgabe

Zur Erteilung der Betreuungsbewilligung von Tageseltern durch die Behörde ist von diesen ein E-Attest über eine mangelfreie Anlage vorzulegen. Darüber hinaus werden in den je nach Bezirk wiederkehrende Überprüfungen in einem Abstand von 5 bis 10 Jahren verlangt.

Bezugnehmend auf die derzeitige Rechtsmeinung bzw. Auskunft der zuständigen Abteilung der Steierm. Landesregierung ergeht folgende

Zielvorgabe:

- Die Volkshilfe Steiermark übernimmt bei Tageseltern im privaten Haushalt auf Verlangen der Behörde alle 10 Jahre die Kosten eines E-Attests; d.h.: Ist aus der Betreuungsbewilligung keine wiederkehrende Überprüfung vorgesehen bzw. verlangt die zuständige Behörde keine, ist das Erbringen eines Attests aus Sicht der Volkshilfe nicht erforderlich.
- Der Maximalbetrag dafür, den die Volkshilfe übernimmt, sind € 350,-. Kostet das Attest weniger, wird der entsprechende geringere Betrag refundiert.
- Die Kosten werden im jeweiligen SOZ refundiert. Die/Der SL ist für die Refundierung verantwortlich sowie dafür, dass die Unterlagen innerhalb von einem Monat ab Rechnungslegung des beauftragten Unternehmens fristgerecht und vollständig abgelegt werden. Dazu zählen:
 - o Rechnung
 - o Überweisungsbestätigung
 - Prüfprotokoll/Attest (auch Prüfbefund oder -dokumentation genannt) samt Prüfumfang (die gesamte Anlage X) und der angewandten Prüfvorschrift (bei wiederkehrenden Prüfungen ÖVE/ÖNORM E 8001-6-62)
- Sollte die Behörde E-Atteste in kürzeren Intervallen verlangen, ist dies an die LKB zu melden.
- Die Regelung tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Rechnungen aus diesem Zeitraum können innerhalb eines Monats ab Veröffentlichung der Zielvorgabe eingereicht werden.

Hinweis:

Es obliegt der Behörde, auch außerhalb der wiederkehrenden Überprüfungen solche außertourlich anzuordnen z.B.: wenn die Anlage deutliche Mängel aufweist oder bereits veraltet ist. In einem solchen Fall übernimmt die Volkshilfe Steiermark keine zusätzlich anfallenden Kosten.

Seite II Wissenswertes

Tagesmütter Kontrollen - immer einen Bescheid verlangen



Es gibt ja laufen Begehun- Im Gesetz steht: gen von der jeweiligen Fachaufsicht des Landes Steiermark und der BH. werden auch immer neue Auflagen gefordert.

Manche Tageseltern bekommen dazu einen

Bescheid, manche nur eine E-Mail wo kurz angeführt wird, was bis wann zu machen ist.

Verlangt unbedingt immer einen Bescheid und ein Begehungsprotokoll. Denn nur das kann beeinsprucht werden. Speziell dann, wenn dadurch Kosten entstehen.

Solange kein schriftlicher Bescheid zugegangen ist, braucht ihr keine Maßnahmen umsetzen.

Wenn ihr geforderte Maßnahmen umgesetzt habt, dann unbedingt die Behörde darüber informieren.

§ 49 Behebung von Mängeln

- (1) Die im Rahmen der Aufsicht der Landesregierung Bei diesen Begehungen festgestellten Mängel in den Kinderbetreuungseinrichtungen sind den Erhaltern schriftlich mit der Aufforderung bekannt zu geben, diese innerhalb einer angemessenen Frist zu beheben.
 - (2) Wird der Aufforderung keine Folge geleistet, so hat die Landesregierung die Behebung der festgestellten Mängel innerhalb einer angemessenen Frist mit Bescheid zu verfügen

WICHTIGE HINWEIS

Verlangt unbedingt immer einen Bescheid und ein Begehungsprotokoll. Denn der Bescheid kann beeinsprucht werden.

Solange ihr keinen Bescheid habt, braucht ihr auch nichts machen. Wenn ihr Beanstandungen der Behörde beseitigt habt, dann unbedingt eine Meldung an die Behörde machen

Nachtschwerarbeit von Pflegepersonal: Erwerb von Zeitausgleich trotz Arbeitsunfähigkeit

Pflegepersonal in Krankenanstalten oder in Pflege- Sie darf im Krankenstand nicht schlechter gestellt heimen gebührt laut Gesetz von 1992 für jeden werden, wie wenn sie gearbeitet hätte. Nachtdienst ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Hätte sie Nachtschwerarbeit geleistet, ist auch Stunden, sofern in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und zwingend der Zeitausgleich zu gewähren. 6:00 Uhr eine Beschäftigung von mindestens sechs Stunden vorliegt.

stunden (NG) auch im Fall von Krankenstand oder eines vergleichbaren Tatbestand nicht gezustehen.

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden: Erkrankt eine ArbeitnehmerIn an einem Tag, an nungsprogramm so programmiert bzw. wird so dem ein Nachtdienst zwischen 22:00 Uhr und 6:00 umgesetzt. Uhr geplant war, so ist die ArbeitnehmerIn so zustellen wie wenn sie gearbeitet hätte.

Die ArbeitnehmerIn erwirbt diese NG-Stunden daher auch dann, wenn die Arbeitsleistung aufgrund Unklar war bisher, ob diese 2 Nachtguthaben- einer Dienstverhinderung infolge Krankheit, Unfall macht werden kann.

In der Volkshilfe wurde das bereits im Abrech-

Seite 12 Regulativ Urlaub

Urlaub

1. Prozessgrundlagen

Urlaubsjahr von MitarbeiterInnen (MA) ist grundsätzlich das

Arbeitsjahr.

Maximaler Urlaubsstand Die Volkshilfe Steiermark gemeinnützige Betriebs GmbH legt für

alle MA im Sinne des Erholungszwecks des Urlaubes Folgendes

fest:

Alle Urlaube von MA müssen so geplant werden, dass zu keinem Zeitpunkt mehr als 31 Tage Urlaubsanspruch bestehen.

Ausnahme: MA, deren jährlicher Urlaubsanspruch über 31 Tagen

liegt, müssen ihren Urlaub jeweils zu Ende des Urlaubsjahres ver-

braucht haben.

Darüber hinausgehende Ausnahmen müssen von einem Mitglied der erweiterten Geschäftsführung schriftlich freigegeben werden.

Zusatzurlaub Ob MA über das gesetzliche Ausmaß hinaus zusätzlichen Urlaubs-

anspruch haben, ist im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt.

Information über Zusatzurlaub Die Information der MA über den Anspruch auf Zusatzurlaub erfolgt durch einen von der Abteilung FPR vorbereiteten und vom GF oder LS unterzeichneten Brief. Diese Briefe werden für alle MA, die im jeweils kommenden Urlaubsjahr Anspruch auf Zusatzurlaub erwerben, spätestens bis Ende Jänner eines jeden Jahres an LA übermittelt, die sie an die MA weiterleitet. Die LA darf den MA den Zusatzurlaub nur dann gewähren, wenn dieser Brief im EPA der

MA aufliegt.

Verwaltung des Zusatzurlaubs Der Zusatzurlaub wird gemeinsam mit den gesetzlichen Urlaubs-

ansprüchen der MA von den LA verwaltet.

Persönlicher Feiertag Die MA kann die Lage eines Urlaubstags pro Urlaubsjahr als "per-

sönlichen Feiertag" einseitig bestimmen. Dieser persönliche Feiertag ist kein zusätzlicher Urlaubstag, sondern ist im gesetzlichen Urlaubsanspruch der MA enthalten. Die MA hat die Inanspruchnahme eines persönlichen Feiertags sowie des Lage spätestens

drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

2. Prozessbeschreibung

Urlaubsplanung Die folgenden Regelungen zur Urlaubsplanung können nur nach

vorheriger Zustimmung des Betriebsrates geändert werden.

Verantwortung Die EinrichtungsleiterIn erstellt einen Urlaubsplan für jede Organi-

sationseinheit, in dem der Urlaubsverbrauch von sämtlichen MA

des jeweiligen Teams aufscheint.

inhaltlich verantwortlich: Jur GS Völkl freigegeben von: GF Schafarik, GF Ferner

Stand: 03/2021

QM Handbuch Volkshilfe Steiermark Seite 2 von 4 Regulativ Urlaub Seite 13

Urlaub

Zeitraum

Der Urlaubsplan umfasst einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten und muss mindestens ein Monat vor Beginn des betroffenen Zeitraums abgeschlossen sein.

brauch

Vereinbarung Urlaubsver- Zwischen der EinrichtungsleiterIn und den einzelnen MA ist in diesem Urlaubsplan der Konsum von derart vielen Urlaubstagen zu vereinbaren, sodass die Vorgaben zum maximalen Urlaubsstand eingehalten werden. Das Formular "Urlaubsplan" kann optional verwendet werden.

Freigabe und Veröffentlichung/Aushang

Die EinrichtungsleiterIn gibt die Urlaube auf dem Urlaubsplan frei und stellt sicher, dass der Urlaubsplan an einer allgemein zugänglichen Stelle aufgelegt wird. Haben alle vom Urlaubsplan erfassten MA einen PC-Zugang, kann die Auflage in elektronischer Form erfolgen. Auf Wunsch der MA ist ihr von der EinrichtungsleiterIn ein Ausdruck auszuhändigen. Die Archivierung der abgeschlossenen Urlaubspläne hat jedenfalls elektronisch zu erfolgen.

Änderungen der Urlaubsplanung

Wünscht eine MA nachträglich eine Änderung des bereits freigegebenen Urlaubsplans (zusätzlicher Urlaubskonsum, Verschiebung oder Nicht Antritt von geplanten Urlauben), teilt sie das der EinrichtungsleiterIn mit. Die Änderung ist zu dokumentieren. Die EinrichtungsleiterIn gibt der MA binnen 14 Tagen die Rückmeldung, ob der Änderungswunsch freigegeben wird.

Bei nachträglichen Änderungen des bereits freigegebenen Urlaubsplans gibt die EinrichtungsleiterIn den gesamten Urlaubsplan für alle MA erneut frei und stellt dessen Neuveröffentlichung (in selber Form wie ursprünglicher Urlaubsplan) sicher.

Beispiel: Urlaubsplanung in einer KBBE

An der Wand in der KBBE ein Jahreskalender, in dem die vereinbarten Urlaube aller MA eingetragen ist. Die KPL macht nach abgeschlossener Urlaubsplanung ein Foto vom Kalender und legt dieses elektronisch ab. Kommt es zu einer nachträglichen Änderung des Urlaubsplans, korrigiert die KPL den Plan (wegstreichen, neu eintragen eines Urlaubs) und zeichnet die Änderung daneben mit ihrer Unterschrift/Kurzzeichen ab. Möchte eine MA einen Ausdruck des Urlaubsplans, druckt ihr die KPL ein Foto davon aus.

Besonderheit Seniorenzentren: Urlaubsplanung im "ALEX"

In allen Einrichtungen, die das Planungsprogramm "ALEX" verwenden, sind die geplanten Urlaube unverzüglich von der zuständigen LA im Programm einzutragen.

QM-Dokumente

Der Urlaubsplan stellt eine gültige Urlaubsvereinbarung zwischen der EinrichtungsleiterIn und den einzelnen MA dar. Die im QM-Handbuch der VH zusätzlich zur Verfügung gestellten Dokumente/Hilfsmittel (Abwesenheitsschein, EDV-Raster für Urlaubsplan,...) können zusätzlich verwendet werden, müssen jedoch nicht zur Anwendung kommen.

inhaltlich verantwortlich: Jur GS Völkl freigegeben von: GF Schafarik, GF Ferner Stand: 03/2021

QM Handbuch Volkshilfe Steiermark Seite 3 von 4 Seite 14 LeserInnenbriefe

Pinnwand

Wir, das Team des Seniorenzentrums Weiz, bedankt sich ganz herzlich bei euch für die Unterstützung und ganz besonders haben wir uns über die praktischen Einkaufstaschen gefreut

Eine großartige Aktion, die viele Gesichter zum Strahlen brachte.

DANKE, das gesamte Team des SZ Weiz





Wir, das Team des Kinderhauses Gösting, freuen uns über die tolle Überraschung bzw. Geschenk vom Betriebsrat.

Danke!!

Wohlverdienter Ruhestand

Hans Reisser

Alltagsbegleiterinnen und Betriebsrätin Manuela Moser vom Sozialzentrum Voitsberg verabschiedeten Heinz in die wohlverdiente Pension.

Heinz war einer der ersten Alltagsbegleiter und hat im Rahmen des Projektes 20000 am 01.09.2017 bei der Volkshilfe begonnen

Das Betriebsratsteam sagt Danke für Deinen Einsatz und wünscht Dir alles Gute für Deinen Ruhestand.



Pensionierungen Seite 15

Wohlverdienter Ruhestand

Sabine Konrad

Eine kleine aber feine Feier zur Pensionierung unserer Sabine, Heimhilfe im Sozialzentrum Murtal, mit ihren Kolleginnen.

Wir wünschen Dir für Deinen neuen Lebensabschnitt, Gesundheit, Glück und dass der Spaß nie verloren geht.



Christine Schruf, BR Timea Moosbauer



Sabine Konrad, BR Petra Makara

Christine Schruf

Christine hat vor 25 Jahren im Mobilen Dienst Mürzzuschlag als Heimhilfe zu arbeiten begonnen.

Das Betriebsratsteam sagt Danke für Dein Engagement und wünscht Dir weiterhin alles Gute und viel Gesundheit.



Zwei Kolleg:innen des Seniorenzentrum Bärnbach wechselten in den Ruhestand

Richard Lasnik, war der erste Mitarbeiter im SZ Bärnbach. 18 Jahre und 2,5 Monate war er als Haustechniker im Dienst der Volkshilfe.

Hannelore Smoltschnik, war 16 Jahre und 9 Monate als Pflegeassistentin für die Volkshilfe im Einsatz

Alle zwei haben jahrelang mit vollem Einsatz alles getan, damit alle Kund:innen bestens versorgt sind.

Das Betriebsratsteam sagt Danke und wünscht Euch nur das Beste für die Zukunft!

Finger weg von den Lohnnebenkosten

Lohn oder Gehalt bei Insolvenz? Pension? Krankenstand? Geld, wenn du arbeitslos geworden bist? Pflegeurlaub, weil dein Kind deine Hilfe braucht? Oder ganz grundsätzlich: Schutz vor Armut für mehr als eine Million Menschen? Hinter all dem stehen (auch oder vor allem) die Lohnnebenkosten. Eben jene Lohnnebenkosten, die du mit deiner Leistung und deiner Arbeit erwirtschaftest. Und darauf sollst du verzichten? Das wäre nicht nur für dich schlecht, sondern für uns alle. Denn unsere sozialen Sicherungsnetze verlassen sich drauf und du arbeitest dafür. Eine Kürzung heißt also mehr Geld für die Arbeitgeber und weniger Leistungen für dich. So setzen sich die Lohnnebenkosten zusammen. Wenn sie sinken, dann drohen überall massive Kürzungen der Leistungen. Quelle: ÖGB



Impressum It. Mediengesetz § 24: Medieninhaber: Betriebsrat Volkshilfe Stmk. Gemeinn. Betriebs GmbH, Sigmundstadl 34/Top 3, 8020 Graz; für den Inhalt verantwortlich: Beatrix Eiletz, Redaktion: Beatrix Eiletz, Waltraud Stock, Heidi Fürntrath; Gestaltung: Beatrix Eiletz; Druck: Druckhaus Thalerhof GesmbH, Gmeinerg. I-3, 8073 Feldkirchen; Erscheinungsweise: vierteljährlich; Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Autors/der Autorin wieder und müssen sich nicht mit der Meinung des Betriebsrates decken. Die Betriebsratszeitung dient zur Information und vertritt die Anliegen der Beschäftigten des Unternehmens der Volkshilfe Stmk.