



Infos aus dem Zentralbetriebsrat



Liebe Kolleg:innen!

Henne oder Ei, was war zuerst da? Mit dieser Frage hat sich Plutarch schon in der Antike beschäftigt. Das erinnert uns an die Diskussion über die Arbeitsbedingungen in unseren Spitälern. Waren sie schlecht schon bevor man sie als schlecht bezeichnet hat? Genau das wird den Betriebsrät:innen, wir finden zu Unrecht, vorgeworfen. Dass sie die Situation durch ihre Aussagen, massiv verschlechtern, wenn nicht sogar hervorgerufen.

Ist es wirklich so? Wäre die Situation wirklich besser, wenn man sie schönreden würde? Wir finden nicht und was denken Sie?

Offene und ehrliche Diskussionen aufgrund der Fakten und aufrichtiges Bemühen die Situation zu verbessern vs. verschleiern, verstecken, ablenken und schönreden. Wie sehen Sie das? Schreiben Sie uns Ihre Gedanken dazu.

Branko Novaković & Serge Weis
ZBR-Vorsitzender Stv. Vorsitzender

Wiedereingliederungsteilzeit wurde beschlossen

Wir vergessen jetzt einfach alle Pannen auf dem Weg zur Implementierung und sagen: „Eine sehr gute Maßnahme!“

Mit dem Beschluss über die Richtlinie zur Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) wird eine Möglichkeit für Mitarbeiter:innen geschaffen, nach einem Langzeitkrankenstand den Wiedereinstieg angenehmer zu gestalten. Es wird dadurch ermöglicht, dass der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin nicht sofort mit vollem Stundenausmaß wiedereinsteigen muss, dabei aber nahezu keine finanziellen Einbußen hat. Dabei ist aber zu erwähnen, dass es hierauf keinen Rechtsanspruch gibt, daher ist die WIETZ mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

Voraussetzungen für die WIETZ:

- 1.) Dauer der Dienstverhinderung aufgrund von Krankheit oder Unfall zumindest 3 Monate
- 2.) unbefristetes Dienstverhältnis mit einem Beschäftigungsausmaß von zumindest 24 Wochenstunden
- 3.) ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit trotz Langzeitkrankenstand

Die Vereinbarung kann auf eine Dauer von min. 1 bis max. 3 Monate abgeschlossen werden. Es gibt aber zusätzlich die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung um 6 Wochen, wenn eine ärztliche Bescheinigung vorliegt.

Das Beschäftigungsausmaß kann nach übereinkommender Vereinbarung bis max. 50% der ursprünglichen Wochenarbeitszeit herabgesetzt werden. (Min. 12 Wochenstunden).

Während der Phase der Wiedereingliederung erhält der/die Mitarbeiter/-in das Entgelt für das ungeminderte Beschäftigungsausmaß weiter. Dieses ergibt sich aus folgenden Teilen:

Teil 1: Das Entgelt für das geminderte Beschäftigungsausmaß, also für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Teil 2: Sonderurlaub, der durch den Dienstgeber in Höhe von 50% der Differenz zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß gewährt wird.

Teil 3: Die restlichen 50% der Differenz zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß werden mit Urlaub bzw. Zeitausgleich des Dienstnehmers kompensiert.

Die WIETZ ermöglicht für die Beschäftigten den Wiedereinstieg ohne finanziellen Einbußen, trotz gemindertem Beschäftigungsausmaß. Wie bereits gesagt, offen und ehrlich, eine sehr gute Maßnahme.