

unser

# Standpunkt

Der Betriebsrat informiert

09/2016

12

„Warum wird im Tagesbereich Söding so extrem gespart?“

„Verpflegungsgeld für alle, die keine Essensmöglichkeit haben. 1€ pro Tag über 6h würde uns sehr helfen“

„PraktikantInnen sind eine Bereicherung für Teams und KundInnen. Jedoch bedeuten sie auch einen Mehraufwand. Ein solidarischer Beitrag für MitarbeiterInnen, die mit PraktikantInnen zusammenarbeiten, wäre erstrebenswert“

„Schön wäre ein Firmenhandyvertrag von T-Mobile, den ich auch privat nutzen kann“

„Wenn bei den nächsten Olympischen Spielen Raunzen zur Disziplin wird, gewinnen wir Österreicher bestimmt die Gold Medaille“

„Können wir KundInnen auch kündigen?“

„Können KU tatsächlich kündigen, die nicht mehr bei uns arbeiten wollen?“

„Wenn ich mit einer Situation überfordert bin, soll ich mich beruflich verändern?“

Schreibt uns eure Gedanken oder was euch so im Arbeitsalltag beschäftigt an:  
[office@betriebsrat-lh.at](mailto:office@betriebsrat-lh.at)

Wohin geht es, wenn die Grenze erreicht wurde? S. 2-3



# Grenzüberschreitungen

## – Interessenskonflikt oder unklare Regelungen?

2

*Immer häufiger sehen wir uns Situationen gegenüberstehen, die weit entfernt von „guter Begleitung“ sind und grenzüberschreitend für KundInnen, MitarbeiterInnen und das gesamte Umfeld sein können. Wo sind diese Grenzen? Was können wir tun, um diese Situationen zu verhindern? Und welche Rahmenbedingungen wünschen wir uns von unserem Unternehmen?*

Die Ursachen für überfordernde Situationen können vielfältig sein. Nicht jeder Tag und jede Situation sind gleich zu bewerten, da wir alle Menschen sind, deren Hauptaufgabe es ist, andere Menschen zu begleiten. Dabei können natürlich auch persönliche Empfindungen, Wahrnehmungen und Stimmungen eine Rolle dabei spielen, ob und wie stark eine Situation „überfordernd“ werden kann.

Zu unterscheiden ist jedoch, wenn es nicht mehr an uns BegleiterInnen und an unseren, sagen wir einmal „menschlichen Fehlern“ liegt, dass es regelmäßig zur Eskalation und den einhergehenden Grenzüberschreitungen kommt, sondern vielmehr an dem System, das unseren Handlungsspielraum bestimmt. Wo und wie werden wir dann geschützt?

Als Beispiel solcher Situationen kann man KundInnen mit herausforderndem Verhalten nehmen. Im letzten Standpunkt haben wir diesbezüglich schon einen Artikel veröffentlicht. Die meisten von uns arbeiten aus voller Überzeugung mit Menschen – die Liebe und Hingabe zu den Menschen ist wohl auch ein Grund, um über die eingeschränkten Aufstiegschancen und die branchenüblichen Gehälter hinwegzusehen. Keiner von uns wünscht KundInnen, die wir begleiten, auch nur im geringsten etwas Schlechtes. Ganz im Gegenteil – wo man sich umsieht, überall herrscht großes Bemühen bei der wertschätzenden Begleitung und bei der Umsetzung von PZA. Und trotzdem fühlen sich viele KollegInnen alleine gelassen mit der Sorge, wie sie mit KundInnen mit herausforderndem Verhalten und den daraus entstehenden Grenzüberschreitungen umgehen sollen.

Dabei darf die Auswirkung auf das direkte Umfeld nicht außer Acht gelassen werden: Betroffen sind neben KollegInnen genauso auch andere KundInnen, BusfahrerInnen, ja selbst die Angehörigen sind oft Leidtragende.

KundInnen, die hochaggressives Verhalten zeigen, machen das meist nicht ohne Grund. Oftmals wollen KundInnen durch ihr Verhalten nur ihrer Unzufriedenheit mit Wohn- oder Arbeitsplatz Ausdruck verschaffen. Eine Veränderung muss her.

Alle Personen im Umfeld sind sich einig, dass es in dieser Form und mit diesen Rahmenbedingungen so nicht weitergehen kann. Doch wer entscheidet nun für und im Sinne der betroffenen Kundin oder des betroffenen Kunden? Und wo sind die konkreten Grenzen, wenn eine adäquate Begleitung für alle nicht mehr umsetzbar ist?

Vorweg – in der Betreuungsvereinbarung werden relativ genaue Umstände beschrieben, unter denen ein Ausstieg aus dem Vertrag möglich wäre. Ob es im Sinne unserer Arbeit ist, eine Auflösung anzustreben oder nicht, sei dahingestellt. So oder so wird dieser Schritt nur in den seltensten Fällen getan. Hauptgrund dafür ist schlicht das mangelnde Angebot entsprechender Betreuungsmöglichkeiten und die daraus folgende Letztverantwortung für unsere KundInnen. Wir wissen also, dass es Grenzüberschreitungen gibt, können jedoch keine Veränderungen erwarten. Eine unbefriedigende Situation für alle. Auch für die betroffenen KundInnen.

Obwohl es eine Anleitung zum Umgang mit Krisen gibt, können diese Schritte bei solchen Fällen nicht umgesetzt werden. Es gibt auch viele gute Konzepte, in denen die absoluten Menschenrechte und die Menschenwürde verdeutlicht werden. Diese Konzepte sollten wir als Unternehmen ernst nehmen und im Detail umsetzen, auch in etwas schwierigeren Situationen. Wir müssen uns mit dem Thema auseinandersetzen und Lösungen erarbeiten. Lösungen, die garantieren, dass jeder Mensch, der in der Lebenshilfe begleitet wird, auch das Angebot bekommt, das er braucht. Auch wenn das bedeutet, dass wir unsere eigenen Interessen dafür hinten

anstellen müssen und folglich unserer Verpflichtung nachgehen – nämlich im Sinne der KundInnen handeln. Das kann nur gehen, wenn Kolleginnen und Kollegen wissen, wo die Grenzen ihres Einsatzes sind, was zu tun ist, wenn diese erreicht werden, zu wem sie gehen können, wer letztendlich entscheidet und welche sinnvollen Lösungen zur konkreten Situation möglich sind. Und ganz wichtig für alle Kolleginnen und Kollegen ist es, ehrlich damit umgehen zu können und vom Unternehmen dabei auch gehört werden. Damit wir eine gewisse Sicherheit erhalten- im Umgang mit herausfordernden und überfordernden Situationen.

Christoph Zeiselberger

## TIME OUT

### – Die Gesundheitskolumne

*Nach dem Urlaub ist vor der Arbeit*

Hallo, Kollegin und Kollege...

Hast du deinen Urlaub gut verbracht? Oftmals spielt ja das Wetter nicht mit oder das plötzliche Nichtstun im Urlaub bringt nicht die gewünschte Erholung. „Der Urlaub war super, nur die Erholung war nach den ersten drei Stunden am Arbeitsplatz wieder weg...“ ist auch so ein Klassiker, den man von KollegInnen immer wieder zu hören bekommt. Andere erwarten, am ersten Urlaubstag auf Knopfdruck entspannt zu sein. Das gelingt selten und so stressen sich viele Menschen mit dem Gedanken, dass sie nicht schnell genug abschalten können. Manchmal reagiert der Körper beim Umschalten von Turbohektik auf Urlaubnichts mit neuem Stress und schon sind die ersten Urlaubstage auch Krankheits-tage. Laut einer Umfrage sagten 73 % der Befragten, dass sie erst eine Woche nach Ferienbeginn Urlaubs-gefühle bekämen. Das ist bedenklich.

Stress treibt zunächst mal an, setzt Energie frei. Belastend wird er erst im Dauerzustand, wenn er an unseren Nerven zehrt und die ständige Ausschüttung von Hormonen wie Kortisol oder Adrenalin unser Immunsystem schwächt. Zufriedenheit dagegen entsteht, wenn Bedürfnisse auf Dauer erfüllt werden. Dann arbeiten langsam wirkende Hormone, wie Morphinium und Endorphine.

Erst ganz schnell und dann immer langsamer. Der Erholungseffekt im Urlaub entspricht einer logarithmischen Kurve. Zwar empfehlen Fachleute stets, den Jahresurlaub nicht in allzu kleinen Häppchen zu zerteilen. An einem Stück sollte man ihn aber auch

Homepage:  
[www.betriebsrat-lebenshilfen-sd.at](http://www.betriebsrat-lebenshilfen-sd.at)  
Facebook:  
Betriebsrat Lebenshilfen Soziale  
Dienste GmbH

3

nicht nehmen. Körper und Geist brauchen mehrmals im Jahr Gelegenheit zum Regenerieren. Ein paar freie Tage können dabei durchaus hilfreich sein, denn gerade während weniger Tage fällt das Abschalten leichter. Es tut gut, sich vom Leistungsgedanken und von übersteigerten Erwartungen an den Urlaub zu verabschieden. Ein „sanfter“ Start nach dem Urlaub sollte eingeplant werden, um sich einen Überblick verschaffen zu können.

Gehen wir die Sache also wieder ruhig an und versuchen nicht wieder sofort, alles aufzuholen. Denn...Stress ist ein Denkfehler!

Wir bleiben am Ball....

Liebe Grüße, Christoph und Michael

**Nähere Infos gibt's unter der Link-Empfehlung „work@sozial - gute Arbeit braucht gute Bedingungen“**

[www-gpa-djp.at/cms/A03/A03\\_1.10.3](http://www-gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.10.3)



# Deutschlandsberg und die EM

4

„Hinter den 7 Bergen“... nein, da sind wir nicht bei den Zwergen!

Ganz im Gegenteil. Aus Grazer Sicht liegt Deutschlandsberg zwar hinter den Bergen, doch die Deutschlandsberger sind alles andere als Zwerge. Ganz groß sind sie im Organisieren von tollen Veranstaltungen. Wie zum Beispiel das gemeinsame EM Public-Viewing. Hätte unsere Nationalmannschaft nur einen Bruchteil dieses Engagements gegen Ungarn gezeigt, wie die Teams aus Deutschlandsberg, dann hätten wir bestimmt gewonnen. Die EM ist vorbei, die Tränen trocken und in Deutschlandsberg wird schon an den nächsten Ideen gearbeitet. Vielen Dank für euer stetiges Bemühen und die tollen Ereignisse, die ihr für alle schafft – hierbei sei auch erwähnt, dass die Idee zur Sportaktivwoche auch aus Deutschlandsberg kam. Weiter so!



# Gestzlicher Mindestlohn – oder starker Kollektivvertrag?

Mindestgehalt JA, aber ist es auf gesetzlicher Ebene sinnvoll?

5

Die letzte Gehaltserhöhung war erst vor wenigen Monaten und schon laufen die Vorbereitungen für die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen bei der es, wie könnte es anders sein, um das liebe Geld geht.

Anfang des Jahres haben wir zwei Mal von der Arbeit der Gewerkschaften profitiert. Im Jänner 2016 wurde die Steuerreform umgesetzt und im Februar wurde die Gehaltserhöhung im Kollektivvertrag am Gehaltszettel sichtbar.

Österreichweit lagen die KV-Erhöhungen in den letzten Jahren, wenn auch nur leicht, über der Inflationsrate. Im langfristigen Vergleich waren die Erhöhungen der Mindestlöhne deutlich über den Preisen, der Abstand hat sich aber verkleinert. Man könnte jetzt zum Schluss kommen, dass das am Verhandlungsgeschick liegt. Das wäre aber wohl zu billig! Es liegt daran, dass das Wachstum der Wirtschaft und der Produktivität in den letzten Jahren fast zum Stillstand gekommen ist. Es gibt keine großen Zugewinne zu verteilen, erst recht nicht im Gesundheits- und Sozialbereich. Die Länder stehen mit dem Rücken an der Wand und die Verantwortlichen überlegen krampfhaft wie unser Bereich finanzierbar bleibt. Bei den Verhandlungen sind sie unsichtbare MitverhandlerInnen.

Trotzdem fordert unsere Gewerkschaft (GPA-djp) ein **Mindestgehalt von 1.700,- EUR für alle Vollzeitbeschäftigten**. Im SWÖ KV (BAGS) liegt das Mindestgehalt in der Verwendungsgruppe 1 derzeit bei 1.520,30 EUR.

Es geht um ein eigenes, vom Partner/ der Partnerin unabhängiges, existenzsicherndes Einkommen. Nur so ist es möglich, ein selbstbestimmtes Leben zu führen ohne von Armut gefährdet zu sein. Die Zeiten in denen sich überwiegend Frauen auf das Einkommen der Männer verlassen hatten, gehören zum vorigen Jahrhundert.

Der Staat reduziert mit Sozialleistungen deutlich die Armut von Menschen, derzeit von 25 % auf 14 % (www.statistik.at). Trotzdem bleiben zu viele Menschen – obwohl sie arbeiten – arm. Löhne und Gehäl-

ter sollten aber vor Armut schützen! Geht es nach uns FunktionärInnen in der GPA-djp, sollen Menschen auf Rechtsansprüche vertrauen können, denn Sozialleistungen könnten von heute auf morgen weg sein. Die Umsetzung eines Mindestgehaltes von 1.700,- EUR ist klarerweise nicht in wenigen Monaten umsetzbar, dazu braucht es mehrere Schritte – doch das Ziel ist klar. Die 1.700,- EUR sind ein Betrag, den sich die GPA-djp als Zielsetzung für die nächsten Jahre vornimmt.

Eine geringe Bezahlung drückt die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt aus. Beschäftigte im ländlichen Bereich sind eher bereit für ein geringes Entgelt zu arbeiten, da sie die Arbeit „vor der Haustür“ brauchen. Durch einen höheren kollektivvertraglichen Mindestlohn wird verhindert, dass ArbeitgeberInnen aller Branchen ihre bessere Verhandlungsposition ausnützen, um möglichst wenig zu bezahlen.

## Gesetzlicher Mindestlohn: NEIN DANKE!

- weil man/frau sich darauf nicht verlassen kann, wenn es andere Mehrheiten im Parlament gibt (Bsp. Griechenland)
- weil die Gefahr von Lohndumping besteht
- weil der jeweilige politische Wind immer eine Rolle spielt

Geht es nach der FPÖ sollen in Zukunft Kollektivverträge zurückgedrängt werden und die Verhandlungen auf betriebliche Ebene verlagert werden. Ein langjähriger früherer Wirtschaftssprecher der Partei, Bernhard Themessl, hat in den "Vorarlberger Nachrichten" dazu aufgerufen, Umfang und Bedeutung von Kollektivverträgen (KV) zu überdenken. In den vergangenen Jahren sind in mehreren EU-Ländern Kollektivverträge per Gesetz eingeschränkt worden – nur um die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie zu verbessern!

## Beratung für den Berufsalltag

Fertig mit der Pflegeausbildung und auf ins Berufsleben! Doch plötzlich tauchen Fragen wie „Was darf ich und was muss ich tun?“ oder „Wie schütze ich mich in Haftungsfällen“ auf. Bei solchen berufsrechtlichen Belangen geben die AK-ExpertInnen kompetent Auskunft. Sie beraten zu allgemeinen Gesundheits- und Pflegethemmen und geben Hilfestellung, wenn es um ausreichend Personaleinsatz geht.

Weitere Infos:  
[akstmk.at/pflege](http://akstmk.at/pflege)

FÜR MEHR  
WERTSCHÄTZUNG  
IM BERUF

# Betriebsausflug nach Schönbrunn

– ein Ausflug für die ganze Familie

6



7

Gleich 2 volle Busse waren früh morgens unterwegs nach Wien. Ziel: das wunderschöne Schloss Schönbrunn. Dort angekommen, konnte zwischen Tiergartenbesuch oder einem Rundgang am Naschmarkt, mit einer anschließenden Schlossführung, gewählt werden. Obwohl der Naschmarkt sehr verlockend war, waren die meisten Kolleginnen und Kollegen für einen Besuch im Tiergarten. Grund dafür war wohl die große Zahl an Kindern, die bei unserem Ausflug erfreulicherweise mit dabei waren. Bei perfektem Ausflugswetter und gutem Essen konnten wir schlussendlich nichts Anderes, als einen tollen Familienausflugstag erleben. Eine großartige Gelegenheit, um Kolleginnen und Kollegen und ihre Familien besser kennen zu lernen. Großen Dank an die organisatorische Unterstützung von Elfi Thonhauser im Betriebsratsbüro, die leider selbst nicht mitfahren konnte. Die Fotos sprechen für sich:





## BLICK AUF: TWS Söding

In den zwei Produktivgruppen in Söding (W1 und W2) werden Auftragsarbeiten für die Fensterfirmen Internorm und WKF erledigt. Insgesamt 17 KundInnen sind hier beschäftigt und produzieren jährlich mit speziellen Arbeitsbehelfen ca. 200.000 Tragegurte für Fenster und Balkontüren. Weiters werden ca. 40.000 Drehbänder (das sind Scharniere) zusammengebaut, annähernd 30.000 Kugelkettenhalter samt Schrauben verpackt und 7.000 Ausgleichdichtungen passgenau zugeschnitten. Die gute Auftragslage garantiert eine ganzjährige Arbeitsauslastung unserer KundInnen.

Ein weiteres Standbein bildet die Außenarbeit bei der Firma Stölzle Oberglas in Köflach. Vier Kunden, ein/e BegleiterIn und fallweise ein Zivildienstler verarbeiten fehlerhafte Glasprodukte – überwiegend Medikamentenflaschen – in Scherben, die dann geschmolzen und wiederverwendet werden. Diese Arbeit findet ganzjährig im Freien statt, was eine besondere Herausforderung darstellt. Auch spezielle Schutzbekleidung ist erforderlich: Sicherheitsschuhe mit Stahlzwischensohle und Stahlkappe, Schutzbrille und Gehörschutz.

Die Arbeit ist körperlich sehr fordernd, die Flaschen sind in Plastik verschweißt oder in kleinen Schachteln verpackt. Alles muss aufgeschnitten, Plastik und Karton sorgfältig getrennt werden. Die Arbeitshaltung ist oftmals gebückt und das Stapeln der Paletten ist Schwerarbeit. Trotzdem sind unsere KundInnen gerne dort, die Pause in der Werkskantine ermöglicht Kontakte zu den KollegInnen von Stölzle – es ist ein Stück gelebte Inklusion.

Helga Lukas



## SEG NEU

**SEG – wir sind dran! Weiterhin wird mit der GF über eine Neugestaltung unserer SEG Zulage gesprochen. Da es bei einigen Einrichtungen Nachevaluierungen gab und es daher noch keine Endergebnisse gibt, werden erst nach deren Ergänzung die Verhandlungen fortgesetzt.**

# Die **Arbeitspsychologie**

*bietet Beratung, Coaching, Unterstützung in allen Angelegenheiten des Schutzes der psychischen Gesundheit.*

9



Die Arbeitspsychologie bietet Beratung, Coaching, Unterstützung in allen Angelegenheiten des Schutzes der psychischen Gesundheit. Um zu verdeutlichen, was das arbeitspsychologische Angebot bei der Lebenshilfe abdeckt, stelle ich Ihnen ein paar Fragen:

Dauerhafte Überforderung, nicht enden wollende Konflikte zu Hause oder mit KollegInnen/Führungskräften, schwierige KundInnen, Sorgen usw. können – je nach Lebenssituation und vorhandenen Ressourcen – in einer Stressspirale münden und dann in unterschiedlicher Ausprägung psychosomatische Beschwerden (wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Tinnitus, Magen-/Darmprobleme, Nervosität usw.) hervorrufen.

Ich arbeite lösungsorientiert, die möglichen Maßnahmen zielen auf Hilfe zur Selbsthilfe ab. Es ist selbstverständlich und im Sinne der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht, dass alle geführten Gespräche von mir vertraulich behandelt werden.

### Terminvereinbarungen:

**Mag. Astrid Platzer**

**Arbeitspsychologin, dipl. Entspannungstrainierin**  
[astrid.platzer@research-team.at](mailto:astrid.platzer@research-team.at)

0676 / 844 510 317

- Können Sie sich in Ihrer Freizeit nicht mehr gut erholen?
- Können Sie nach der Arbeit nicht mehr abschalten? Fällt es Ihnen schwer, sich von den Problemen bei der Arbeit (zB von schwierigen KundInnen) emotional zu distanzieren?
- Fühlen Sie sich permanent ausgelaugt, frustriert und gestresst, überfordert?
- Fühlen Sie sich in Ihrem Team unwohl? Oder fühlen Sie sich gar als Außenseiter oder gemobbt?
- Bekommen Sie ein bestimmtes, für Sie belastendes Thema schon seit langem nicht mehr aus Ihrem Kopf?
- Haben Sie Probleme in Ihrem familiären Umfeld, die Sie belasten?
- Wächst Ihnen schon seit längerem so einiges über den Kopf? Beruf, Haushalt, Kinder, Freizeit – alles unter einen Hut zu bringen ist gar nicht so einfach!
- Stecken Sie derzeit in einer Krise?
- Haben Sie Probleme beim Ein- oder Durchzuschlafen?
- Haben Sie Beschwerden, für die Ihr Arzt keine körperliche Ursache feststellen konnte?
- Möchten Sie Ihre seelische Widerstandskraft, Ihre Stressresistenz stärken?
- Möchten Sie einfach mal nur reden? Mit einer neutralen Person, die Ihnen hilft Ihre Thematik – sei es eine berufliche oder private – aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten?

Ich könnte die Fragenliste noch weiter fortsetzen. Aber wenn Sie schon EINE dieser Fragen mit JA beantwortet haben, dann geben Sie sich einen Ruck und melden Sie sich bei mir!

## PAPATAGE

**Am 6. Juli 2016 unterzeichnete die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat die Verlängerung unserer bestehenden Betriebsvereinbarung „Papatage“. Eine großartige Sache – nicht nur für Väter – sondern für alle jungen Familien.**

**Die Regelung lautet im Kern „Nach der Geburt eines Kindes können Väter insgesamt fünf Arbeitstage bzw. das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit – zusätzlich zur bestehenden Dienstfreistellung lt. Kollektivvertrag – unter Fortzahlung des Entgeltes in zusammenhängenden Tagen, dienstfrei erhalten.“**

**Vielen Dank an die Geschäftsführung für die gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit!**



# Betriebsvereinbarungen im Fokus

10

## Betriebsvereinbarungen der Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH auf einen Blick

### BV MitarbeiterInnen-vorsorgekasse:

für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis a) ab dem 1.1.2003 neu beginnt oder b) bis einschließlich 31.12.2002 begonnen hat, sofern mit dem/der Arbeitnehmer/in anstelle der Bestimmungen des Angestelltengesetzes die Geltung des Betrieblichen Mitarbeiter-vorsorgegesetzes schriftlich vereinbart wurde.

### BV Betriebsausflüge:

ist die Regelung der Teilnahme der MitarbeiterInnen an Betriebsausflügen des Betriebsrats in der Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH.

### BV Gleitzeit:

Angestellte können, soweit nicht nachstehend Einschränkungen enthalten sind, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit frei wählen. Diese BV gilt für: Frühförderung, Familienentlastung, Entwicklungsförderung, Wohnassistenz, Persönliche Assistenz, Freizeitassistenz, Berufsausbildungsassistenz.

### BV Verpflegskostenersatz:

gilt für alle DienstnehmerInnen, welche im Rahmen der Betreuung in den stationären und teilstationären Diensten im Rahmen ihrer Dienstverrichtungen die am jeweiligen Standort üblichen Verpflegungen zu sich nehmen.

### BV Papatage:

ist die Regelung der Dienstfreistellung von Vätern nach der Geburt eines Kindes. Die Tage der Dienstfreistellung sollen es dem leiblichen Vater ermöglichen, sich intensiv um die Betreuung des Neugeborenen und der Mutter zu sorgen und die Beziehung zum Kind zu vertiefen.

### BV zur kurzfristigen Veränderung der Lage der Normalarbeitszeit:

Diese Betriebsvereinbarung gilt ab 1. Juni 2007 für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Normalarbeitszeit durch Dienstpläne festgelegt bzw. vereinbart wird. Diese Zulagen werden umgangssprachlich als Dienstverschiebungszulagen bezeichnet.

### BV Ferien-, Förder-, Sport- und Urlaubsaktionen:

regelt die Arbeitszeiten sowie deren Abgeltung für jene Ferien-, Förder-, Sport- und Urlaubsaktionen, welche zumindest eine Übernachtung beinhalten und von der Lebenshilfe in Dienstleistungen des Arbeits- und Wohnbereiches an Betriebstagen durchgeführt werden.

### BV Kilometergeld:

Regelung des Fahrtkostenersatzes für die dienstliche Nutzung von Fahrrädern und Privatfahrzeugen der DienstnehmerInnen in der Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH.

### BV zum Kollektivvertrag:

Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für alle angestellten DienstnehmerInnen des Dienstgebers Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH.

### BV Durchrechnung nach dem Schuljahr:

Angestellten, die in Bereichen arbeiten, die sich nach dem Schuljahr richten, erhalten eine Jahresdurchrechnung entsprechend dem Schuljahr sowie eine Regelung über die generelle Verteilung der Arbeits- und Urlaubszeiten.

# Weihnachtsfeiern 2016: die Termine stehen fest

Der Betriebsrat organisiert jedes Jahr Weihnachtsfeiern. Damit auch alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit haben, diese auch zu besuchen, gibt es wieder drei verschiedene Feiern. Zusätzlich gibt es für alle Kinder eine Nikolofeier.

25.11.2016

20:00 Uhr

Hotel Paradies  
Graz

02.12.2016

20:00

Burgrestaurant  
Deutschlandsberg

09.12.2016

20:00

Kirchenwirt  
St.Bartholomä

6.12.2016

im Cafe faMoos, Graz  
- Beginn 17:00 Uhr

Der Betriebsrat lädt den Nikolaus ein, der jedem Kind ein Nikolaussackerl schenkt... Wir freuen uns auf einen aufregenden Abend!

Anmeldeschluss:  
29. November 2016

Die kompletten Betriebsvereinbarungen können online unter [www.betriebsrat-lebenshilfen-sd.at/rechtliches/betriebsvereinbarungen](http://www.betriebsrat-lebenshilfen-sd.at/rechtliches/betriebsvereinbarungen) durchgesehen werden. Der Login erfolgt mit dem Passwort: standpunkt