

# **BETRIEBSVEREINBARUNG**

## **zur Teilzeitbeschäftigung**

**Lebenshilfe Graz und Umgebung - Voitsberg**

# Betriebsvereinbarung

gem. § 97 Abs. 1, Z 2, 8 ArbVG und gem. §§ 4, 5, 5a AZG  
zur Umsetzung des Kollektivvertrages der BAGS

abgeschlossen zwischen der Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg  
(in der Folge kurz Dienstgeber genannt)  
und dem Betriebsrat der Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg

## § 1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

### Abs 1

Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für alle angestellten DienstnehmerInnen des Dienstgebers "Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg".

Vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung ausgenommen sind Zivildienstler, PraktikantInnen, VolontärInnen, freie DienstnehmerInnen sowie ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Ausgenommen sind weiters alle jene Gruppen von ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse durch den § 2 des Kollektivvertrages ausgenommen sind.

### Abs 2

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft. Die Betriebsvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann, zur Gänze oder in Teilen, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Quartals im gesetzlichen Rahmen von jedem Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes gelöst werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über eine neue oder abgeänderte Betriebsvereinbarung geführt werden.

## § 2 Geteilter Dienst für den mobilen Bereich

In mobilen Diensten kann die tägliche Arbeitszeit geteilt werden. Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (zweite An- und Abfahrt vom Wohnort zum Dienstort bzw. Einsatzort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit; es sei denn, die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der ArbeitnehmerInnen im Einvernehmen mit dem Dienstgeber und mit Zustimmung des Betriebsrates.

### **§ 3 Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte, deren vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, gilt § 5 Z 3 des Kollektivvertrages sinngemäß: Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 1 Monat um 37 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von 8,55 Stunden pro Woche) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

### **§ 4 Durchrechnungszeitraum**

Gemäß § 7 Z 2 des KV gilt für alle DienstnehmerInnen ein Durchrechnungszeitraum von 1 Monat, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum auf max. 50 Wochenstunden ausgedehnt werden kann. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die Durchrechnungszeiträume beginnen jeweils mit dem 1. Jänner im Monatsrhythmus.

Im Einvernehmen mit der ArbeitnehmerIn kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die ArbeitnehmerIn den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelten lassen. Auf Verlangen der ArbeitnehmerIn hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.

### **§ 5 Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Die DienstnehmerInnen sind verpflichtet, die Arbeit zum vereinbarten/geplanten Zeitpunkt aufzunehmen und zum vereinbarten/geplanten Zeitpunkt zu beenden.

Die Arbeitszeit der DienstnehmerInnen ergibt sich aus dem Zeitraum zwischen Beginn und Ende der Arbeit abzüglich der Pausen.

Arbeitet die DienstnehmerIn im Einvernehmen mit dem oder auf Anordnung des Dienstgebers über das im Dienstplan oder ursprünglich vereinbarte Ende hinaus, so wird jede begonnene Viertelstunde als volle Viertelstunde Arbeitszeit anerkannt.

## § 6 Ruhezeiten

Grundsätzlich hat die tägliche Mindestruhezeit mindestens elf Stunden zu betragen.

Im Einvernehmen mit der DienstnehmerIn kann die tägliche Ruhezeit bei besonderen betrieblichen Notwendigkeiten (z.B. Begleitung von KundInnen bei Abendveranstaltungen, Großaufträgen im faMoos, Grippezeiten) gemäß § 11 KV einmal wöchentlich reduziert werden:

- auf zehn Stunden, wobei die darauf folgende Ruhezeit jedenfalls um mindestens zwei Stunden erhöht werden muss,
- auf neun Stunden, wobei in diesem Fall die darauf folgende Ruhezeit jedenfalls um mindestens drei Stunden erhöht werden muss.

## § 7 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage)

DienstnehmerInnen, die i.S. des EStG unter erschwerten Bedingungen arbeiten, gebührt eine "SEG - Zulage" nach § 31 Z 1 KV.

Folgende Arbeitsbedingungen stellen im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen i.S. der Bestimmungen des EStG eine außerordentliche Erschwernis dar:

- Heben und Tragen ohne die in Behinderten-, Pflege-, Alten- und sonstigen vergleichbaren Einrichtungen üblichen Hilfsmittel und Arbeitserleichterungen
- Körperlich aggressives Verhalten der betreuten KundInnen gegenüber dem Betreuungspersonal oder anderen Personen
- Tätigkeiten, die mit ekelerregenden Stoffen (Kot, Urin, Erbrochenes, Blut) verbunden sind und einer damit allenfalls einhergehenden erhöhten Infektionsgefahr.
- Liegen außerordentliche Erschwernisse - bezogen auf die monatliche Gesamtarbeitszeit - über einen längeren Zeitraum für einzelne MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen-gruppen in Einrichtungen / Dienstleistungen der Lebenshilfe Graz und Umgebung - Voitsberg nachweislich vor, so wird (aus Gründen der administrativen Vereinfachung) die SEG - Zulage unter Zugrundelegung der im Kollektivvertrag festgelegten Stundensätze in pauschalierter Form ausbezahlt.

Nach diesem Verfahren ausbezahlte SEG - Zulagen gebühren den DienstnehmerInnen so lange, als die o.a. nachgewiesenen erschwerten Arbeitszeiten vorliegen. Verändern sich die Zeiten der erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B. vermehrtes/vermindertes heben, lagern von schwerst erkrankten KundInnen), so wird die SEG - Zulage nach oben oder nach unten angepasst. Wechselt eine ArbeitnehmerIn den Arbeitsplatz innerhalb der Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg, gelten jene Pauschalen, die für den neuen Arbeitsplatz zutreffen.

## **§ 8 Supervision**

Alle ArbeitnehmerInnen, die direkte Betreuungs-, Begleitungs-, Beratungs- und Assistenzarbeit leisten haben einen Anspruch auf Supervision. Dafür stellt der Dienstgeber die Möglichkeit zur regelmäßigen Teamsupervision zur Verfügung, wobei die Auswahl der SupervisorInnen vom Leiter in Absprache mit dem Team getroffen wird. Der Dienstgeber erwartet von allen Behinderterfachkräften, dass sie an Teamsupervisionen teilnehmen.

Zeiten der Teamsupervision gelten als Arbeitszeit, die Kosten für die SupervisorInnen trägt der Dienstgeber.

Im Falle von, vom Dienstgeber genehmigten anlassbezogenen Einzelsupervisionen wird die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn schriftlich vereinbart, wobei bis zu einem Ausmaß von vier Einheiten (zu je 45 bis 60 Minuten) pro Jahr dieselben Regelungen zur Anwendung kommen wie bei Teamsupervision.

## **§ 9 Berufliche Fortbildungen**

Für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kommen die jeweils geltenden Richtlinien des Dienstgebers zur Anwendung, wobei diese jedenfalls die Bestimmungen des § 34 KV erfüllen müssen.

Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen i.S. der Richtlinien 2003 werden unabhängig vom Ausmaß des Dienstverhältnisses bei allen MitarbeiterInnen 50 % der Fortbildungszeit angerechnet. Davon bleibt das Recht des Dienstgebers, in Einzelfällen mit den DienstnehmerInnen abweichende Vereinbarungen zu treffen, unberührt.

## **§ 10 Dienstreisen**

Dienstreisen sind Fahrten von DienstnehmerInnen im Auftrag des Dienstgebers, wobei die angeordneten oder genehmigten Fahrten über die Dauer von drei Stunden hinausgehen müssen und die Dienstverrichtungen nicht zu den üblichen Dienstobliegenheiten zählen.

Dienstreisen im Zusammenhang mit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sind in den Regelungen für Fortbildungen und Ausbildungen gesondert geregelt.

Sofern nicht von der Geschäftsführung im Einzelfall besondere Festlegungen erfolgen gilt Folgendes:

- Alle Dienstreisen müssen vom Vorgesetzten schriftlich genehmigt werden (z.B. durch Unterschrift am Abrechnungsformular).
- Grundsätzlich ist von den DienstnehmerInnen das kostengünstigste öffentliche Verkehrsmittel oder ein vom Dienstgeber zur Verfügung gestelltes Kfz zu benützen. Im Einzelfall kann der Vorgesetzte unter Berücksichtigung von zeitlichen und kostenmäßigen Auswirkungen die Benützung des privaten Kfz der DienstnehmerIn genehmigen. In diesem Fall gebührt der DienstnehmerIn das amtliche Kilometergeld. Im beiderseitigen Einvernehmen können zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn auch abweichende Vereinbarungen getroffen werden, wobei in jedem Fall die Richtlinien des EStG zu beachten sind.

Für nicht ausdrücklich genehmigte Benützungen des privaten Kfz bei Dienstreisen verbleibt das Schadensrisiko zur Gänze bei der DienstnehmerIn. Ausgenommen davon ist die Benützung im Notfall.

- Bei angeordneten Dienstreisen gebühren den DienstnehmerInnen Aufwandsentschädigungen für Nächtigungskosten, Verpflegung und andere, mit der Dienstreise verbundene Aufwendungen. Voraussetzung und Ausmaß von Aufwandsentschädigungen richten sich nach dem EStG. Werden den DienstnehmerInnen Unterkunft und/oder Verpflegung unentgeltlich beigestellt, entfallen die Aufwandsentschädigungen.

## **§ 11 Erweiterung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (gem. §§ 4, 5 und 5a AZG)**

### **Abs 1**

Gemäß § 8 Z 2 des KV und § 5 AZG wird vereinbart, dass die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden betragen kann, wenn in die Arbeitszeit der DienstnehmerIn regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen.

### **Abs 2**

Gemäß § 8 Z 3 des KV und § 5a AZG kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 24 Stunden erfolgen, wenn in die Arbeitszeit der DienstnehmerIn im überwiegenden Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft (Nachtbereitschaft, Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst, Tagesbereitschaft, Journaldienste oder gleichwertige Formen der Arbeit) fallen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden betragen. Die durchschnittliche Wo-

chenarbeitszeit kann auf bis zu 50 Stunden angehoben werden, wenn die Teamgröße unter acht ArbeitnehmerInnen liegt. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben. Für die DienstnehmerInnen stellt der Dienstgeber während diesen Arbeitszeiten besondere Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Der Dienstgeber kann die DienstnehmerInnen zu wöchentlich maximal zwei und monatlich zu maximal sechs Nachtbereitschaften verpflichten. Bei Teamgrößen unter acht MitarbeiterInnen kann diese Zahl in Zeiten von Urlauben und Krankenständen um max. 2 Nachtarbeitsbereitschaften überschritten werden.

Ein arbeitsmedizinisches Gutachten gem. § 5a Abs. 1 AZG ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

Der Dienstgeber stellt in ausreichendem Maße Einrichtungen zur Verfügung, die während der gemäß § 5a AZG verlängerten Normalarbeitszeit zu Erholungszwecken benützt werden können. Der Dienstgeber verpflichtet sich, vor der Neuanschaffung bzw. Adaptierung solcher Einrichtungen den Betriebsrat zu konsultieren und nach Übereinstimmung diese vorzunehmen.

Die Arbeitszeit der Nachtbereitschaft ist entsprechend den Bestimmungen des § 8 Z 3 lit.d des KV zu entlohnen.

## **§ 12 Mehrleistungszulage**

Für die im Bruttogehalt enthaltene obligatorische Mehrleistungszulage bei jenen DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 begründet wurde, sind ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung jährlich 40 Stunden zu erbringen.

Diese Bestimmung gilt ab 1. Jänner 2005 nur mehr für jene ArbeitnehmerInnen, die nicht in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages entsprechend den Regelungen des § 41 KV optieren.

## § 13 Außerkrafttreten von BV-Bestimmungen

Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung treten alle bisherigen Regelungen in Betriebsvereinbarungen außer Kraft, die in dieser Betriebsvereinbarung neu geregelt werden.

Graz, am 12. August 2004

Dienstgeber

Betriebsrat



Donat Schöffmann  
Geschäftsführer

Monika Fließner  
Betriebsrat