

BEDIENSTETE IN PFLEGE- BERUFEN

ARBEITSRECHT IN PRIVATEN
PFLEGEINRICHTUNGEN

GPZ dij **vida**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANSTELLTEN
DUISBURG - GÖTTWALDING - PAFEN kärnten

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK
KÄRNTEN



Die Arbeiterkammer hat ein hohes Interesse daran, die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich tatkräftig zu unterstützen. Gesundheit ist ein hohes Gut! Wenn Pflegebedarf gegeben ist, ist es unumgänglich, dass die Beschäftigten humane Arbeitsbedingungen vorfinden. Nur so können sie ihren schwierigen Job langfristig auf hohem Niveau bewerkstelligen.

In der vorliegenden Broschüre haben wir alle relevanten Informationen aus dem Arbeitsrecht für Sie zusammengetragen. Bei weiteren Fragen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

Günther Goach
Präsident der
Arbeiterkammer Kärnten

Pflege und Betreuung sind wichtige und herausfordernde Bestandteile der Gesellschaft und nur bei entsprechenden Rahmenbedingungen auf einem hohen und menschenwürdigen Niveau möglich.

Dem unermüdlichen Einsatz der Gewerkschaften und Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräten ist es zu verdanken, dass mit dem 1.1.2018 maßgebliche Verbesserungen für den Pflegebereich und dessen Beschäftigte in Kraft treten. Mit der Durchsetzung der Heimverordnung NEU haben wir den ersten Schritt für eine positive Zukunft der Pflege gemacht.

Hermann Lipitsch
Landesvorsitzender
des ÖGB Kärnten

BEDIENSTETE IN PFLEGE- BERUFEN

ARBEITSRECHT IN PRIVATEN
PFLEGEINRICHTUNGEN

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee

Für den Inhalt verantwortlich: AK Kärnten, vda Kärnten

Titelfoto: © Graham Oliver / iStock

Fotos: Jost&Bayer

Grafik: Werk1 Werbegraphik GmbH

Druck: Satz&Druck Team

Stand: Oktober 2017

Kontakte

Arbeiterkammer Kärnten

Arbeitsrecht

Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee

Telefon: 050 477-1000

E-Mail: arbeitsrecht@akktn.at

vida Kärnten

Bahnhofplatz 1, 9500 Villach

Telefon: 04242/271 85

E-Mail: kaernten@vida.at

GPA-djp Kärnten

Bahnhofstraße 44/4, 9020 Klagenfurt am Wörthersee

Telefon: 05 0301 DW 25382, 25434 oder 25433

E-Mail: kaernten@gpa-djp.at

Inhalt

Einleitung	6
Stufenbau der Rechtsordnung und das Günstigkeitsprinzip	7
Arbeitsvertrag und Dienstzettel	8
Kollektivvertrag	10
Arbeitszeitbestimmungen	11
Durchrechnungszeitraum	12
Minusstunden	13
Teilzeit	14
Dienstplan	15
Diensttausch	17
Urlaub	18
Zeitausgleich	21
NSchG-Stunden	23
Krankenstand und Kuraufenthalt	24
Arbeitsunfall	27
Mutterschutz und Karenz	28
Der Betriebsrat	33
Heimverordnung	35

Einleitung

Es geht um Gerechtigkeit und Qualität!

Auch wenn es sich niemand wünscht – es kann alle von uns treffen: pflege- oder betreuungsbedürftig zu werden. Der bedarfsgerechte Ausbau von professionellen Diensten der Betreuung und der Pflege ist deshalb ein wichtiges Thema der Gegenwart und wird künftig immer wichtiger werden. In diesem Kontext ist es essentiell, die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung und die gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeberufe zu verbessern, damit die Beschäftigten dieser verantwortungsvollen Aufgabe gerecht werden können.

In der gelebten Praxis gibt es die Erfahrung, dass in manchen Betrieben arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden. Diese Broschüre soll eine Hilfe sein, sich der eigenen Rechte bewusst zu sein. Die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften und die Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte sind in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich dafür da, für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzutreten. Die Arbeit in der Langzeitpflege ist nicht leicht. Das Mindeste, das alle verdienen, sind reguläre Arbeitszeiten.

In der vorliegenden Broschüre finden sich die wichtigsten Informationen zum Arbeitsvertrag, den Kollektivvertrag bis hin zu Fragen rund um den Betriebsrat und seine Aufgaben.

Unser Slogan bleibt: „Soziale Arbeit ist mehr wert“.

Valid Hanuna

Betriebsratsvorsitzender, AVS Kärnten

Stufenbau der Rechtsordnung und das Günstigkeitsprinzip



Die wesentlichen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen werden durch Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag bestimmt.

Auf der höchsten Stufe steht das Gesetz, danach kommen Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag.



Durch das Günstigkeitsprinzip sind Verschlechterungen in den unteren Ebenen rechtsunwirksam. Das heißt, der Arbeitsvertrag darf keine für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlechteren Regelungen enthalten als Betriebsvereinbarungen, Kollektivvertrag oder Gesetz.

zB

Die Normalarbeitszeit laut Gesetz beträgt 40 Wochenstunden. Der für die Pflegerin Maria M. (45) gültige Kollektivvertrag sieht eine Arbeitszeit von 38 Stunden vor. Wenn nun im unterzeichneten Arbeitsvertrag eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt ist, gilt für Frau M. eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden, da der Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht schlechter als der Kollektivvertrag sein darf.

Arbeitsvertrag und Dienstzettel

Der Dienstzettel ist die schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag und dient der Beweissicherung. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist per Gesetz zur Ausstellung eines Dienstzettels verpflichtet. Die Ausfolgung eines Dienstzettels muss unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses erfolgen.

Bei Dienstverhältnissen mit Dauer bis zu einem Monat sowie wenn bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit allen vorgeschriebenen Angaben ausgehändigt wurde, ist die Ausstellung eines Dienstzettels nicht erforderlich.

Wie kommt ein Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) zustande?

Ein Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) muss nicht zwingend schriftlich zustande kommen. Er kann auch mündlich oder sogar durch eine „schlüssige Handlung“ zustande kommen. Grundsätzlich gelten mündliche Vereinbarungen genauso wie schriftliche.



Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist jedoch aus Gründen der Rechtssicherheit unbedingt zu empfehlen.

Bei welchen Vertragsbestandteilen muss man besonders aufpassen?

Konkurrenzklausele

Immer mehr Betriebe legen Arbeitsverträge vor, die sogenannte Konkurrenzklausele enthalten. Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung, mit der man sich verpflichtet, bis zu einem Jahr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Branche des ehemaligen Betriebes tätig zu werden: Und zwar weder als Arbeitnehmerin bzw. als Arbeitnehmer noch auf selbstständiger Basis. In vielen Fällen wird die Einhaltung der Konkurrenzklausele mit teils empfindlichen Vertragsstrafen abgesichert.

Unter gewissen Voraussetzungen (unter einer bestimmten Einkommensgrenze, praktisch ein Berufsverbot) kann es sein, dass Konkurrenzklausele unzulässig sind.

Rückerstattung von Ausbildungskosten

Ist im Arbeitsvertrag eine Ausbildungskosten-Rückersatzklausel vereinbart, dann ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verpflichtet, die Kosten für die Ausbildung zurückzuzahlen, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dafür bezahlt hat. Solche Rückersatzklauseln treten in Kraft, wenn man das Unternehmen verlässt.

Verfallsklauseln

Nicht bezahlte Ansprüche wie Lohn, Gehalt oder Überstunden verjähren grundsätzlich nach drei Jahren. Verfallsklauseln in Arbeitsverträgen zielen darauf ab, diese gesetzliche Verjährungsfrist zu verkürzen. Solche Verfallsklauseln können sehr weitreichend sein und alle arbeitsrechtlichen Ansprüche betreffen. So kommt es recht häufig vor, dass geleistete, aber nicht bezahlte Überstunden nach Ablauf von wenigen Monaten nicht mehr eingeklagt werden können, wenn die Bezahlung nicht schriftlich gefordert wurde. Auch Kollektivverträge können Verfallsklauseln enthalten.

TIPP

Wenden Sie sich zur Überprüfung allfälliger Klauseln in Ihrem Arbeitsvertrag am besten an Ihre Interessensvertretung. Machen Sie im Zweifel Ihre Ansprüche unverzüglich schriftlich geltend!

Worauf ist bei Überstunden zu achten?

- Überstunden müssen angeordnet werden
- Nicht rechtzeitig geltend gemachte Überstunden können verfallen

Welche Vereinbarungen sollte man nicht treffen?

- Überstunden, die bis zur Höhe einer vereinbarten Überzahlung anfallen, werden nicht separat abgegolten
- Zu niedrig angesetzte Überstundenpauschalen
- Verfallsfristen für Überstundenleistungen

Welche Vereinbarungen sind empfehlenswert?

- Anrechnung von Vordienstzeiten unter Berücksichtigung des Kollektivvertrages
- Zugrundelegung des Durchschnittsbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen
- Gewährung des 13. und 14. Monatsbezuges, wenn kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt

Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag (KV) regelt Ansprüche, die nicht im Gesetz stehen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer glauben, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und jährliche Lohnerhöhungen seien gesetzlich garantiert. Sind sie aber nicht! Diese und andere wichtige Regelungen zugunsten der Beschäftigten werden Jahr für Jahr in Kollektivverträgen (oder ähnlichen Normen) von den Gewerkschaften mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (idR Wirtschaftskammer) ausverhandelt. In den Kollektivverträgen werden sowohl die Höhe als auch der Zahlungstermin für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld geregelt.

KONKRET

Die österreichischen Gewerkschaften schließen jährlich über 450 Kollektivverträge ab. Je höher der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in einer Branche, desto besser sind die Kollektivverträge.

Welcher Kollektivvertrag gilt?

Für Beschäftigte in der Pflege in Kärnten gilt grundsätzlich einer der folgenden Kollektivverträge:

- Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ, ehemals BAGS)
- Diakonie
- Caritas
- Konfessionelle Alten- und Pflegeheime (KAP)

Welcher Kollektivvertrag genau gilt, steht im Dienstvertrag bzw. am Dienstzettel.

TIPP

Alle gültigen Kollektivverträge können auf der KV-Infoplattform von ÖGB und Gewerkschaften unter www.kollektivvertrag.at abgerufen werden.

Arbeitszeitbestimmungen

	SWÖ	Diakonie	Caritas	KAP
tägliche Normalarbeitszeit	8	7,6/9	9-10	8
bei Durchrechnung mit Betriebsvereinbarung	10	10	12	10
Bereitschaft	bis zu 24	bis zu 24	bis zu 24	bis zu 24
gesetzliche Normalarbeitszeit in Krankenanstalten (KAAZG)	12	//////////	//////////	13
Wochenarbeitszeit	38	38	38	40
max. Wochenarbeitszeit mit Durchrechnung	50	48	48	50
max. Wochenarbeitszeit mit Bereitschaft	60	60	60	60
max. Wochenarbeitszeit in Krankenanstalten	50	//////////	//////////	50

Durchrechnungszeitraum

Durchrechnung bedeutet eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung zugunsten des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, um Arbeitsspitzen abzufedern. An einzelnen Tagen bzw. in einzelnen Wochen kann über die sonst übliche Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet werden, ohne dass Mehr- oder Überstundenzuschläge fällig werden. Dieses Zuviel an Arbeitszeit wird in anderen Wochen der Durchrechnung wieder abgebaut.

zB

Bei einer **Normalarbeitszeit pro Woche von 38 Stunden** und einer vereinbarten **Durchrechnung von acht Wochen** darf die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes (DRZ) die Normaltagesarbeitszeit auf zehn Stunden (normal: acht Stunden) und die Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden (normal: 38 Stunden) erhöhen, ohne dass dafür Zuschläge gezahlt werden müssen. Es muss nur darauf geachtet werden, dass die 38 Stunden im Schnitt erreicht werden. Wenn in einer Woche also beispielsweise 50 Stunden eingeteilt werden und in der Woche darauf 26 Stunden und das acht Wochen abwechselnd so durchgeht, würde man am Ende im Schnitt die vorgesehene Normalarbeitszeit gearbeitet haben. Überstunden fallen hier nur dann an, wenn die gesetzliche Tages- oder Wochenhöchst arbeitszeit während des Durchrechnungszeitraumes überschritten wird (also alles, was über zehn bzw. 50 Stunden hinausgeht) oder wenn die tatsächliche Arbeitszeit die Normalarbeitszeit nach den acht Wochen insgesamt überschreitet (geleistete Arbeitszeit > 38 Stunden x acht Wochen).

**ACH
TUNG**

Die Durchrechnungsmöglichkeiten sind von Kollektivvertrag zu Kollektivvertrag unterschiedlich. Es gibt zudem einige Stolpersteine, die viel Geld kosten können. Kontaktieren Sie die Arbeiterkammer oder ihre Fachgewerkschaft, um zu erfahren, welche Regelungen zur Anwendung kommen. Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaft helfen auch bei der Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen!

Minusstunden

Gesetzlich gesehen gibt es den Begriff der „Minusstunden“ nicht. Unternehmen sind dazu verpflichtet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so einzuteilen, dass sie auf ihr Beschäftigungsausmaß kommen. Etwaige „Minusstunden“, z.B. wegen Klienten-Ausfällen, dürfen nicht an die Beschäftigten abgewälzt werden.

Müssen Minusstunden eingearbeitet werden?

Grundsätzlich nicht! Ist jedoch ein Durchrechnungszeitraum definiert, kann das Arbeitsausmaß in den einzelnen Wochen variieren. Eine gewisse tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (wird je nach Durchrechnungszeitraum definiert) darf nicht überschritten werden. Entstehen am Ende eines Durchrechnungszeitraumes „Minusstunden“, sind diese auf Null zu stellen. Ist kein Durchrechnungszeitraum definiert, entstehen niemals „Minusstunden“, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer stets für die vereinbarte Arbeitszeit einsatzbereit war.

Darf man wegen zu wenig Arbeit nach Hause geschickt werden, um Plusstunden abzubauen?

Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer arbeitsbereit ist und vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin trotzdem wegen zu wenig Arbeit nach Hause geschickt wird, dann müssen diese „Minusstunden“ vom Betrieb getragen werden, d.h. ein bereits aufgebautes Zeitgut haben wird dadurch nicht verringert.

TIPP

Bei Problemen kontaktieren Sie Ihren Betriebsrat, die zuständige Fachgewerkschaft oder die Arbeiterkammer.

Durch die Einteilung im Dienstplan sind Minusstunden entstanden. Diese sollen durch Urlaubs- bzw. Zeitausgleich ausgeglichen werden. Ist das erlaubt?

Zeitausgleich bzw. Urlaub muss vor Antritt vereinbart werden! Es ist nicht korrekt, „Minusstunden“ im Nachhinein mit Urlaub oder Zeitausgleich auszugleichen.

Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschritten wird (also z.B. 30 Stunden statt 38 Wochenstunden).

Entstehen durch Teilzeitbeschäftigung arbeitsrechtliche Nachteile?

Teilzeitkräfte dürfen gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden, manche (insbesondere pauschalierte) Zuschläge können aber aufgrund der geringeren Arbeitszeit aliquotiert werden. Das regelt der anzuwendende Kollektivvertrag.

Wann entsteht Mehrarbeit bei Teilzeit?

Mehrarbeit ist eine Arbeitsleistung, die über das vereinbarte Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgeht, aber noch keine Überstundenarbeit darstellt.

Können bei Teilzeitbeschäftigung Überstunden entstehen?

Überstunden liegen erst vor, wenn die tägliche (im Normalfall acht Stunden) oder wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) überschritten wird.

Ist Mehrarbeit verpflichtend?

In den meisten Dienstverträgen verpflichten sich Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Leistung von Mehrarbeit, sofern keine berücksichtigungswürdigen Interessen dem gegenüberstehen (z.B. Kinderbetreuung, wichtiger Termin etc.). Das bedeutet insbesondere für Teilzeitkräfte unter Umständen sehr starke Schwankungen in der Tages- und Wochenarbeitszeit. Fallen diese zu extrem und regelmäßig aus, verletzt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die vertraglichen Pflichten und die Fürsorgepflicht.

TIPP

Bei Problemen kontaktieren Sie ihren Betriebsrat, die zuständige Fachgewerkschaft oder die Arbeiterkammer.

Dienstplan

Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin hat die Verpflichtung für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten einen Dienstplan zu erstellen.

Der Dienstplan muss folgende Informationen beinhalten:

- Beginn und Ende der Normalarbeitszeit
- Anzahl und Dauer der Ruhepausen
- Wöchentliche Ruhezeit

Wann muss der Dienstplan ausgehändigt werden?

Der Dienstplan muss mindestens zwei Wochen im Voraus §19c (1) AZG (Arbeitszeitgesetz) ausgehändigt werden. Kollektivverträge können diese Frist verlängern. Im SWÖ-KV beispielsweise muss der Dienstplan einen Monat im Voraus feststehen (Ausnahme mobiler Dienst, hier gelten weiterhin die zwei Wochen).

Kann der Dienstplan kurzfristig geändert werden?

Die Lage der Normalarbeitszeit kann nur unter bestimmten Bedingungen, die im §19c (2) AZG wie folgt aufgezählt sind, geändert werden, wenn:

- 1 die Änderung aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
- 2 der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen bzw. ein Monat im Vorhinein mitgeteilt wird,
- 3 berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
- 4 keine Vereinbarung entgegensteht.

**ACH
TUNG**

Eine Änderung ist NUR dann möglich, wenn ALLE vier Punkte erfüllt sind.

Kann vom Punkt 2. (die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche ist dem Beschäftigten mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitzuteilen) in bestimmten Fällen abgewichen werden?

Wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind, so ist dies zulässig.



Personalmangel ist kein Grund für eine Abweichung. Zu erwartende Krankenstände, Urlaube, etc. müssen in der Personalplanung berücksichtigt werden.

Müssen Beschäftigte in der Freizeit erreichbar sein?

In der Freizeit muss die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer nicht erreichbar sein! Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer nur in Notfällen kontaktieren.

Diensttausch

Der Dienstplan ist für beide Seiten verpflichtend und muss eingehalten werden.

Kann ein bereits eingetragener Dienst getauscht werden?

Das Tauschen bereits eingetragener Dienste ist nur mit dem Einverständnis der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erlaubt. Das Einverständnis muss im Voraus eingeholt werden.

Was passiert, wenn der Dienst ohne Zustimmung getauscht wird?

Bei einem Tausch der Dienstzeiten ohne Einverständnis des Betriebes ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Entlassung, Schadenersatzansprüche der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers ...) zu rechnen.

Urlaub

Alle Fragen betreffend Urlaub sind im Urlaubsgesetz und im anzuwendenden Kollektivvertrag geregelt. Generell stehen fünf Urlaubswochen zu. Nach 25 vollendeten Dienstjahren erhöht sich der Urlaubsanspruch um eine Woche auf sechs Urlaubswochen (Anrechnungsbestimmungen sind zu beachten).

Was ist der Unterschied zwischen Werk- bzw. Arbeitstagen?

Die Berechnung des Urlaubsanspruches erfolgt prinzipiell in Werktagen. Eine Kalenderwoche hat sechs Werktage (Montag bis Samstag). Der Urlaubsanspruch beträgt bei dieser Rechnung 30 Werktage.

Erfolgt die Urlaubsberechnung in Arbeitstagen, dann beträgt der Urlaubsanspruch bei der üblichen 5-Tage-Arbeitswoche 25 Tage.

In beiden Fällen beträgt der Urlaubsanspruch fünf Wochen.

Kann Urlaub einseitig bestimmt werden?

Jeder Urlaub muss im Vorhinein vereinbart werden. Beide Seiten müssen der Urlaubsvereinbarung zustimmen. Die Firma darf niemanden ohne Einverständnis „in den Urlaub“ schicken.

Wann gilt ein Urlaub als genehmigt?

Der Urlaub gilt als genehmigt, sobald die Urlaubsvereinbarung zustande gekommen ist und der Urlaubsantrag von beiden Seiten unterschrieben wurde. Es ist ratsam sich eine Kopie aushändigen zu lassen.

Kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber 14 Urlaubstage im Jahr anordnen?

Urlaubskonsum ist immer zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Der Urlaub beginnt am Montag. Kann man am Wochenende davor zum Dienst eingeteilt werden?

Dies ist möglich. Die Urlaubswoche beginnt mit Montag und endet mit Sonntag.

Kann von einer bestehenden Urlaubsvereinbarung zurück getreten werden?

Die getroffene Urlaubsvereinbarung ist prinzipiell für beide Seiten verbindlich. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann von der Urlaubsvereinbarung nur aus besonders schwerwiegenden Gründen zurücktreten und muss in diesem Fall alle hierdurch entstandenen Kosten (z.B. Stornokosten) ersetzen.

Auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist an die Urlaubsvereinbarung gebunden sofern kein wichtiger Rücktrittsgrund vorliegt (z.B. Erkrankung vor dem Urlaub).

Wann ist ein vorzeitiges Ende desurlaubes erlaubt?

Ein vorzeitiges Ende desurlaubes ist nur im Falle eines Betriebsnotstandes möglich. Dann gilt der gesamte Urlaub als nicht verbraucht und wird dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben. Die hierdurch entstandenen Kosten müssen vom Betrieb ersetzt werden.

Unterbricht der Krankenstand den Urlaub?

Wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, wird der Urlaub unterbrochen. Die Erkrankung ist durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

Wie ist ein Krankenstand im Ausland nachzuweisen?

Erkrankt man im Ausland, muss eine Bestätigung der behandelnden Krankenanstalt beigelegt werden. Erfolgt die Behandlung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt, ist eine Bestätigung, dass die Ärztin bzw. der Arzt zur Ausübung des Berufes befugt ist, erforderlich.

Kann Urlaub verfallen?

Der Urlaub verfällt zwei Jahre nach dem Urlaubsjahr in dem der Anspruch entstanden ist. Der Verfall wird gehemmt, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer keine Möglichkeit des Urlaubsverbrauchs hatte (z.B. langer Krankenstand).

Darf der Urlaub während eines aufrechten Dienstverhältnisses ausbezahlt werden?

Es gilt das Ablöseverbot. Eine Auszahlung ist nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses möglich.

Verfällt der Resturlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses?

Am Ende des Dienstverhältnisses wird der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch als Urlaubersatzleistung ausbezahlt. Für die Dauer des Urlaubersatzleistungsbezuges wird kein etwaiges Arbeitslosengeld ausbezahlt.

Was passiert, wenn der gesamte Jahresurlaub bereits verbraucht wurde und das Dienstverhältnis noch vor Ablauf des Urlaubsjahres endet?

Das Entgelt für zu viel konsumierte Urlaubstage muss nur bei verschuldeter Entlassung und bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt rückerstattet werden (Kollektivvertrag beachten).

Müssen Beschäftigte während desurlaubes für den Betrieb erreichbar sein?

In der Freizeit muss man nicht erreichbar sein! Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer nur in Notfällen kontaktieren.

Zeitausgleich

Für geleistete Mehr- und Überstunden kann die Abgeltung durch Zeitausgleich vereinbart werden.

Kann der Betrieb Zeitausgleich anordnen?

Zeitausgleich muss im Vorhinein vereinbart werden. Beide Seiten müssen der Vereinbarung zustimmen. Man kann nicht dazu gezwungen werden, Zeitausgleich zu konsumieren.

Wann gilt ein Zeitausgleich als genehmigt?

Der Zeitausgleich gilt als genehmigt, sobald eine (schriftliche) Vereinbarung zustande gekommen ist und die Vereinbarung von beiden Seiten unterschrieben wurde. Es ist ratsam, sich eine Kopie aushändigen zu lassen.

Kann von einem vereinbarten Zeitausgleich einseitig zurückgetreten werden?

Beide Seiten sind grundsätzlich an die getroffene Vereinbarung über den Zeitausgleich gebunden und können nur einvernehmlich davon zurücktreten (Ausnahme: Vorliegen eines besonderen Grundes).

Unterbricht eine Erkrankung den Zeitausgleich?

Eine Erkrankung während eines vereinbarten Zeitausgleichs unterbricht den Zeitausgleich nicht. Die Stunden gelten trotzdem als konsumiert.

Darf Zeitguthaben während eines aufrechten Dienstverhältnisses ausbezahlt werden?

Wenn es keine andere Vereinbarung gibt, ist dies zulässig.

Was passiert mit Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses?

Das Zeitguthaben wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses allenfalls mit Zuschlägen ausbezahlt. Anders als bei der Urlaubsersatzleistung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld NICHT, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses offenes Zeitguthaben ausbezahlt worden ist.

Darf man sich während des Zeitausgleichs im Ausland aufhalten?

In der Freizeit gibt es keine „Freiheitseinschränkungen“.

Müssen Beschäftigte während des Zeitausgleichs für den Betrieb erreichbar sein?

In der Freizeit muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht erreichbar sein! Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer nur in Notfällen kontaktieren.

NSG –Stunden

NSG-Stunden sind ein Zeitguthaben, das durch Erbringung von Nachtdiensten im stationären Bereich in der Pflege entsteht.

Wie viele Stunden werden pro durchgehendem Nachtdienst als NSG-Stunden gutgeschrieben?

Pro Nachtdienst werden zwei Stunden gutgeschrieben, wenn in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr mindestens sechs Stunden unmittelbare Betreuungs- u. Belastungsarbeit geleistet wurde.

Darf der Betrieb den Verbrauch von NSG-Stunden einseitig anordnen?

Der Verbrauch von NSG-Stunden ist zwischen der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu vereinbaren.

Dürfen NSG-Stunden während des aufrechten Dienstverhältnisses ausbezahlt werden?

Für die NSG-Stunden besteht während des aufrechten Dienstverhältnisses ein Ablöseverbot.

Dürfen NSG-Stunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt werden?

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind alle NSG-Stunden finanziell abzugelten.

Krankenstand

Unter einem Krankenstand werden die Fälle der Krankheit, des Unglücksfalls und des Kuraufenthaltes verstanden.

Was versteht man unter Krankheit, Unglücksfall bzw. Kuraufenthalt?

- Krankheit ist der regelwidrige Körper- oder Geisteszustand, wodurch der Arbeitnehmer außerstande ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.
- Unglücksfälle sind Unfälle im privaten Bereich.
- Kuraufenthalte gelten als Krankheit, wenn sie vom Sozialversicherungsträger genehmigt wurden.

Wann sind Erkrankungen bzw. Unfälle dem Betrieb zu melden?

Erkrankungen und Unfälle sind unverzüglich zu melden. Auf Verlangen ist eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. Dieser Nachweis ist ab dem ersten Krankenstandstag zu erbringen, es kann jedoch vereinbart werden, dass dieser erst nach einem dreitägigen Krankenstand der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vorzulegen ist.

Was passiert, wenn der Melde- und Nachweispflicht nicht nachgekommen wird?

Kommt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer der Melde- und Nachweispflicht nicht nach, geht für die Dauer der Säumnis der Anspruch auf Krankenentgelt verloren.

Ist bei Verletzung der Melde- und Nachweispflicht eine Entlassung möglich?

Die Verletzung der Melde- und Nachweispflicht stellt, ohne Hinzutreten besonders erschwerender Umstände, keinen Entlassungsgrund dar.

Muss die Art der Krankheit bekanntgegeben werden?

Die ärztliche Diagnose muss der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber nicht bekannt gegeben werden.

Wie viel Entgelt wird während des Entgeltfortzahlungsanspruchs gewährt?

Es gilt das Ausfallsprinzip. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darf während des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung finanziell nicht schlechter gestellt werden als wenn sie bzw. er in diesem Zeitraum gearbeitet hätte.

Wie lange gebührt die Entgeltfortzahlung bei Angestellten/Arbeiterinnen bzw. Arbeitern?

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Anspruch für Angestellte:

unter 5 Dienstjahren: 6 Wochen voll, 4 Wochen halb
6. bis 15. Dienstjahr: 8 Wochen voll, 4 Wochen halb
16. bis 25. Dienstjahr: 10 Wochen voll, 4 Wochen halb
ab dem 26. Dienstjahr: 12 Wochen voll, 4 Wochen halb

Bei abermaliger Erkrankung innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes besteht ein halber Anspruch für die genannten Zeiträume, wenn der Grundanspruch ausgeschöpft ist. Die halben Ansprüche kommen erst nach vollständiger Ausschöpfung des Grundanspruches zum Tragen.

Anspruch für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter:

unter 5 Dienstjahren: 6 Wochen voll, 4 Wochen halb
6. bis 15. Dienstjahr: 8 Wochen voll, 4 Wochen halb
16. bis 25. Dienstjahr: 10 Wochen voll, 4 Wochen halb
ab dem 26. Dienstjahr: 12 Wochen voll, 4 Wochen halb
Die Ansprüche gelten pro Arbeitsjahr.

Anspruch bei Arbeitsunfall:

Grundanspruch für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter 8 Wochen
(bis zum 15. Dienstjahr)

Grundanspruch für Angestellte 8 Wochen voll,
(bis zum 15. Dienstjahr) 4 Wochen halb

Grundanspruch für Lehrlinge 8 Wochen voll,
4 Wochen Teilentgelt

Ab wann besteht Anspruch auf Krankengeld?

Nach Ablauf der vollen Entgeltfortzahlungspflicht des Betriebes, erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer das Krankengeld von der Krankenkasse.

Kann man während des Krankenstandes gekündigt werden?

Eine Kündigung während des Krankenstandes ist möglich.

Gilt ein Kuraufenthalt als Krankenstand?

Kuraufenthalte, die vom Sozialversicherungsträger genehmigt wurden, sind als Krankenstand zu werten.

Wann ist der genehmigte Kuraufenthalt dem Betrieb zu melden?

Sobald der konkrete Antrittstermin bekannt ist, muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber über den voraussichtlichen Kur-Termin informiert werden.

Kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kur untersagen?

Eine vom Sozialversicherungsträger genehmigte Kur kann von Dienstgeberseite nicht untersagt werden.

Arbeitsunfall

Als Arbeitsunfälle gelten Unfälle, die sich im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung oder auf dem direkten Weg von oder zur Arbeitsstelle ereignen. Darüber hinaus gibt es Unglücksfälle, die versicherungstechnisch einem Arbeitsunfall gleichgestellt sind (z.B. Unfälle auf dem Weg zum Arzt oder zur Bank).

Wann ist ein Arbeitsunfall zu melden?

Arbeitsunfälle, sind unverzüglich nachdem der Unfall passiert ist, zu melden. Der Betrieb meldet den Unfall an die Unfallversicherungsträger (meist AUVA) weiter.

Mutterschutz und Karenz

Werdende Mütter werden vom Gesetzgeber bereits ab Vorliegen und Meldung einer Schwangerschaft bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geschützt.

Wann muss die Schwangerschaft dem Betrieb gemeldet werden?

Die Schwangerschaft muss der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, sobald sie bekannt ist, damit die gesetzlichen Mutterschaftsbestimmungen eingehalten werden können. Es ist aber kein Entlassungsgrund, wenn die Schwangerschaft nicht gemeldet wird.

Was muss die Firma nach Meldung der Schwangerschaft tun?

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss das Arbeitsinspektorat unverzüglich über die Schwangerschaft schriftlich informieren. Die Dienstnehmerin erhält eine Kopie der Meldung. Besondere Schutzbestimmungen für werdende Mütter müssen ab dem Zeitpunkt der Meldung berücksichtigt werden.

Was ist die Mutterschutzevaluierung?

Alle Frauenarbeitsplätze müssen vom Betrieb überprüft werden, ob Gefahren für die Schwangere oder stillende Mutter bestehen. Wenn das der Fall ist, sind Schutzmaßnahmen vorzusehen. Diese Maßnahmen müssen mit der betroffenen Dienstnehmerin besprochen und in der Mutterschutzevaluierung dokumentiert werden.

Welche Tätigkeiten darf eine schwangere Frau nicht ausüben?

Alle Tätigkeiten, die für die schwangere Frau bzw. für das Kind schädlich sein können, sind verboten. Für den Bereich der Pflege sind das vor allem:

- Regelmäßiges Heben, ohne mechanischer Hilfe, von Lasten über 5 kg bzw. gelegentliches Heben von Lasten über 10 kg,
- Regelmäßiges Schieben, ohne mechanischer Hilfe, von Lasten über 8 kg bzw. gelegentliches Schieben von Lasten über 15 kg,
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind und solche, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen,
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen,
- Arbeiten wo Infektionsgefahr besteht,
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln (mobiler Dienst),
- Arbeiten mit hoher Unfallgefahr...

TIPP

Mehr Informationen finden Sie im Internet unter:
https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/

Darf eine schwangere Frau im mobilen Dienst arbeiten?

Nein, es geht um Vermeidung von Erschütterung und der Verringerung des Unfallrisikos.

Wer beurteilt, welche Arbeit während der Schwangerschaft erlaubt ist?

Das Arbeitsinspektorat entscheidet, ob eine verbotene Arbeit vorliegt oder nicht. So sind zum Beispiel Nachtdienste sowie Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich nicht erlaubt.

Sind Über- bzw. Mehrleistungsstunden zulässig?

Schwangere Frauen dürfen nicht über die gesetzliche oder die kollektivvertraglich festgesetzte tägliche Arbeitszeit beschäftigt werden. Keinesfalls darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden überschreiten.

Was ist zu tun, wenn schon vor der Schutzfrist durch die Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit von Mutter oder Kind besteht?

Die Dienstnehmerin kann schon vor Beginn der Schutzfrist von der Arbeit befreit werden (vorzeitiger Mutterschutz). Voraussetzung ist ein ärztliches Attest sowie die Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat oder der Amtsärztin bzw. des Amtsarztes. Für diese Zeit erhält die Dienstnehmerin Wochengeld von der Krankenkasse.

Wie lange vor und nach der Entbindung ist die Dienstnehmerin zur Gänze freizustellen (Schutzfrist)?

Spätestens acht Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin beginnt die Schutzfrist. Ab diesem Zeitpunkt ist es absolut verboten, die Dienstnehmerin unselbstständig zu beschäftigen. Die Schutzfrist besteht auch für mindestens acht Wochen nach der Geburt. Im Falle einer Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Kaiserschnittentbindung jedoch für mindestens zwölf Wochen.

Was ist für die Zeit der Schutzfrist zu bezahlen?

Während der Schutzfrist erhält die Dienstnehmerin von der Krankenkasse Wochengeld. Der Betrieb zahlt in diesem Zeitraum keinen Lohn bzw. kein Gehalt. Der Betrieb hat der Dienstnehmerin eine Arbeits- und Entgeltbestätigung auszustellen, diese ist der Gebietskrankenkasse vorzulegen.

Wie lange besteht Anspruch auf Gehalt/Lohn und Sonderzahlungen vor der Geburt?

Die Dienstnehmerin hat bis zu Beginn der Schutzfrist Anspruch auf Gehalt/Lohn. Die Sonderzahlungen werden bis zu diesem Zeitpunkt aliquot berechnet.

Sind schwangere Frauen vor dem Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses geschützt?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis, das während der Schwangerschaft vereinbarungsgemäß ablaufen würde, verlängert sich automatisch bis zum Beginn der Schutzfrist. Dies gilt nicht, wenn die Befristung aus sachlichen Gründen (z.B. Karenzvertretung) gerechtfertigt ist.

Was passiert, wenn die Tätigkeit der Schwangeren auf Grund der Schutzbestimmungen, nicht ausgeübt werden kann und eine vorzeitige Freistellung noch nicht genehmigt wurde?

In diesem Fall muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Schwangeren entweder eine andere zumutbare und nach den Schutzbestimmungen zulässige Arbeit zuteilen oder sie auf eigene Kosten freistellen.

Besteht ein Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz?

Dienstnehmerinnen, die ihre Schwangerschaft dem Betrieb bereits mitgeteilt haben, können nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt bzw. entlassen werden.

Welche Möglichkeit hat eine Dienstnehmerin, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen, der Betrieb aber noch nicht über die Schwangerschaft informiert wurde?

Wenn die Dienstnehmerin zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits schwanger war, kann sie dies noch innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Ausspruch der Kündigung dem Betrieb mitteilen und damit Kündigungsschutz erlangen. Die bereits ausgesprochene Kündigung ist dann rechtsunwirksam.

Welche Möglichkeit hat die Dienstnehmerin, wenn sie erst nach Ausspruch der Kündigung von der Schwangerschaft erfährt?

Sollte die Dienstnehmerin erst zu einem späteren Zeitpunkt von ihrer Schwangerschaft erfahren, muss sie dies dem Betrieb unverzüglich mitteilen, um kündigungsgeschützt zu sein.

Besteht während des Probemonats ein Kündigungsschutz?

Auflösungen des Dienstverhältnisses durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber sind innerhalb des Probemonats auch bei Schwangeren möglich.

Wie lange dauert der Kündigungsschutz?

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Schwangerschaft und endet vier Monate nach der Entbindung, wenn die Dienstnehmerin nicht in Karenz oder Elternteilzeit geht. Ansonsten endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Ende der Karenz.

Besteht ein Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt?

Eine Dienstnehmerin, die eine Fehlgeburt erlitten hat, darf bis vier Wochen nach der erfolgten Fehlgeburt nicht gekündigt werden.

Wann beginnt bzw. endet der Kündigungsschutz bei einer Elternteilzeit?

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt ab der schriftlichen Bekanntgabe der Elternteilzeit, frühestens aber vier Monate vor dem Antritt und endet spätestens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

Wie lange kann eine Karenz in Anspruch genommen werden?

Eine Karenz kann grundsätzlich bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich sieht jedoch vor, dass Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer im Anschluss an die Karenz laut dem Mutterschutzgesetz oder Väternkarenz, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes haben. Dieser Anspruch ist bis spätestens sechs Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen.

Der Betriebsrat

Die zentrale Aufgabe des Betriebsrates ist die Interessensvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb. Er kümmert sich sowohl um die Interessen Einzelner, als auch um die der gesamten Belegschaft. Er ist – vereinfacht gesagt – das Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Betriebsführung. Die Betriebsratskörperschaft soll bei der Verwirklichung ihrer Aufgaben mit der Fachgewerkschaft, die den Kollektivvertrag abschließt, sowie mit der Arbeiterkammer zusammenarbeiten.

Wann kann ein Betriebsrat gegründet werden?

Ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann im Unternehmen ein Betriebsrat gegründet werden. Dieser Anspruch ist rechtlich abgesichert und eine Gründung kann vom Unternehmen auch nicht verhindert werden. Zur Betriebsratswahl können sich alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind, aufstellen lassen.

Welche Voraussetzungen benötigen Betriebsrätinnen und Betriebsräte?

Grundsätzlich ist kein Vorwissen für die Betriebsratstätigkeit notwendig. Alle wichtigen Grundlagen werden in diversen Kursen der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer erlernt. Für diese Ausbildungen sind die Betriebsrätinnen und Betriebsräte vom Unternehmen bis zu drei Wochen und drei Tage in einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Dieser Anspruch kann gerichtlich durchgesetzt werden.

Wie steht das Unternehmen zum Betriebsrat?

Das Wichtigste an der Betriebsratstätigkeit ist eine Partnerschaft mit der Betriebsführung auf Augenhöhe. Dies ist die Basis für eine Zusammenarbeit zum Wohle der Beschäftigten. 87 Prozent der Unternehmen mit Betriebsrat sehen diesen als einen wichtigen Partner für die Erreichung gemeinsamer Unternehmensziele.

Was ist eine Betriebsvereinbarung?

Gewisse unternehmensbezogene Regelungen sind oftmals nicht in einem Kollektivvertrag oder Gesetz abgebildet. Dann sollte eine Betriebsvereinbarung gemacht werden. Diese ist eine Vereinbarung des Betriebes mit dem Betriebsrat, der Abschluss ist somit nur mit einer Betriebsratskörperschaft möglich. So können zum Beispiel faire und den Betriebsgegebenheiten angepasste Vereinbarungen zur Arbeitszeit getroffen werden.

TIPP

Da die Betriebsratswahl ein relativ kompliziertes Verfahren mit der Berücksichtigung einiger knapper Fristen darstellt, ist es ratsam, die zuständige Fachgewerkschaft beizuziehen. Auf der Website des ÖGB und seiner Fachgewerkschaften finden sich auch Broschüren, Formulare und Fristen-Rechner. Webtipp: www.betriebsraete.at

Heimverordnung

Die Heimverordnung ist ein landesspezifisches Dokument, in dem die Rahmenbedingungen festgesetzt sind, die ein Heimbetreiber erfüllen muss, um Personen im Heim betreuen zu dürfen.

In der Heimverordnung werden keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen festgelegt. Für die Beschäftigten ist die Höhe des Personalschlüssels wichtig. Die Gewerkschaft fordert seit Jahren die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Pflegeheimen. Mit der im Sommer 2017 beschlossenen Senkung des Pflegeschlüssels, wurde diese Forderung zum Teil erfüllt.

Ab 1.1.2018 gelten folgende Bestimmungen:

Pflegeschlüssel beträgt 1:2,4. Das bedeutet, dass z.B. in einem 60-Betten-Heim 25 Personen in Vollzeitäquivalent (VZÄ) zu beschäftigen sind. An der Verteilung der Berufsgruppen ändert sich nichts, allerdings wurde die Bezeichnung „Pflegehelfer“ in den Wortlaut „Pflegeassistent“ umgewandelt. Darüber hinaus ist pro Heim eine Animationskraft im Ausmaß von mindestens 50 Prozent VZÄ zu beschäftigen. Diese Arbeitskraft muss die Qualifikation FSOB „Altenarbeit“ aufweisen und wird im Pflegeschlüssel nicht angerechnet. In den Heimen bis zu 60 Betten wird die PDL mit 50 Prozent in den Pflegeschlüssel eingerechnet.

**ACH
TUNG**

Nach bestehender Judikatur ist der Personalstand von den genehmigten und nicht von den belegten Betten abhängig.

Arbeiterkammer Kärnten 050 477

Arbeits- und Sozialrecht 050 477-1000

Konsumentenschutz 050 477-2000

Steuerrecht 050 477-3000

Förderungen 050 477-4000

Bibliotheken 050 477-5000

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at