

# BR - Tätigkeitsbericht

BETRIEBSRAT



LKH VILLACH

Oktober 2017



***Viele Mitglieder des Betriebsrates waren in der nun ablaufenden BR-Periode für Sie aktiv und bemüht, Ihnen Hilfe und Unterstützung zu geben.***

## Tätigkeitsbericht 2013 bis 2017

## > Gefordert. Er kämpft. Für Sie erreicht!

Gemeinsam mit dem Zentralbetriebsrat, der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, dem ÖGB sowie der Kärntner Arbeiterkammer konnte der Betriebsrat in den vergangenen Jahren vieles für Sie bewegen. Natürlich ist es durch die immer schneller werdenden Entwicklungen und Veränderungen notwendig, auch die zukünftigen Herausforderungen mit Ihnen gemeinsam zu meistern. Hier ein kurzer Überblick: Für Sie erreichte Ziele BR-Periode 2013 bis 2017

- ➔ Gehaltsabschlüsse für 2014 und 2015 über der Inflationsrate erreicht. Nach Nulllohnrunde 2016 wurde eine Abgeltung für 2017 (0,5%) und 2018 (0,8%) über dem Bundesabschluß verhandelt.
- ➔ Umsetzung des **Pflegepaketes** mit:
  - **Gehaltserhöhung** für die Pflegeberufe
  - **100 Dienstposten** (KABEG) mehr für die Pflege
  - **25% Mehrzeitzuschlag** für alle Dienstgruppen
- ➔ **Änderung des MAB Gesetzes** 2014 bis 2017, damit Sicherung der geforderten Umsetzung
- ➔ Die **Anpassung der Pflegefreistellung** an die bessere Bundesregelung
- ➔ **Überführung der Hebammen in K2b** nach zähen Verhandlungen umgesetzt
- ➔ Überführung des gehobenen **Krankenpflegefachdienstes in die FH Ausbildung** und dem neuen GuKG 2017 realisiert
- ➔ **Ärzteausbildung EU-konform** umgesetzt
- ➔ Neues **Ärztegehaltsschema im LVBG** festgeschrieben
- ➔ Neue Vereinbarungen für **Ärzte zur Arbeitszeitreduzierung** geschlossen
- ➔ **Kinderbetreuung in verschiedensten Formen ermöglicht:** Tagesmütter, Nachmittagsbetreuung, Krabbelstube, Kindergarten

## > In Zukunft gefordert

- ➔ Neuer Einreihungsplan für alle Bediensteten der Pflegeberufe und MAB
- ➔ Weiterhin Forderung nach Schwerpunkt für Villach
- ➔ Verbundweite harmonisierte Personaleinsatzplanung
- ➔ Neuregelung der F-Tage
- ➔ Erhalt der Reinigungsdienste in Eigenreinigung
- ➔ Verbesserungen in der Nachtschwerarbeit, um Zuordnung zu erleichtern
- ➔ Ehestmögliche Reaktivierung der Tiefgarage
- ➔ Weiterentwicklung und Ausbau der Angebote für Kinderbetreuung
- ➔ Keine Auslagerungen der Betriebe

## > „Zeitnah für Lösungen sorgen“



*Liebe Kolleginnen und Kollegen!*

Kaum zu glauben, seit meinem letzten Tätigkeitsbericht sind es schon vier Jahre her. Oder noch spektakulärer gesagt: 56 Monate und 16 BR News lang. Um nicht den Rahmen zu sprengen, möchte ich auf ein paar für mich ganz wesentliche Themen Bezug nehmen:

Ich bin der Überzeugung, dass man nur wirklich hilft, wenn man auch zeitnah für eine Lösung sorgt. Deshalb bin ich froh, dass bei den hunderten persönlichen Kontakten mit Ihnen, für fast alle eine Lösung ihrer Situation oder Probleme gefunden werden konnte. Diese Lösungen sind meistens ganz leicht, wenn es zu dem Problem eine klare gesetzliche Grundlage gibt. Eine Herausforderung ist es aber, aus dem vermeintlich Gerechten das Recht abzuleiten, um zu einer Lösung für den Betroffenen zu kommen. Aber ich bin davon überzeugt, dass mit guter Kommunikation und dem Willen einer Lösung beiderseits, eigentlich so ziemlich alles zu schaffen ist. Wo ein Wille, da ein Weg!

Das wichtigste Werkzeug für mich sind die persönlichen Beratungen und Gespräche. Gespräche über Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit am Arbeitsplatz, Extremlastung am Arbeitsplatz, Langzeitkrankenstand und Rückkehr, Umstrukturierung von Arbeitsbereichen und vieles mehr. Sie geben mir die Möglichkeit, ein Gefühl für die Sorgen und Herausforderungen zu bekommen, Ideen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten und mit diesen an das Direktorium und den KABEG-Vorstand heranzutreten und Vereinbarungen zu treffen.

Hier einige Beispiele: Die häufige Bitte um Intervention für einen Kinderbetreuungsplatz hat uns dazu veranlasst, Lösungen zu finden. Ein hauseigener Kindergarten war räumlich nicht vorschriftsmäßig machbar. Mit dem Kindergarten Nikolai besteht schon sehr lange ein Vertrag und das LKH Villach bezahlt für die erweiterten Öffnungszeiten. Der Bedarf an Kleinkindbetreuung ist aber

gestiegen, da mit dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungs-geld mehr finanzielle Unterstützung erreicht werden konnte. So kommen heute viele Kolleginnen nicht nach drei Jahren, sondern nach zwei Jahren zurück in den Beruf. Deshalb werden wir weiterhin unser Angebot mit dem Verein Sonnenstrahl finanziell unterstützen. Dazu wurde eine Kinderbetreuung am LKH durch Tagesmütter vom Direktorium und Betriebsrat initiiert und ausgebaut. Des Weiteren starten wir gemeinsam mit dem LKH Villach die Aktion der Nachmittagsbetreuung, um auch im Volksschulbereich Hilfe anzubieten. Der Vorteil unserer Lösung ist es, dass nicht ganze oder halbe Wochen vertraglich vorab gebucht werden müssen, sondern dem Turnusdienst angepasst tageweise Betreuung genossen werden kann.

Ebenso kam in den Beratungsgesprächen zum Vorschein, dass der Wiedereinstieg und die Vereinbarungen zur Elternteilzeit sich oft schwierig gestalten. Diese Situationen veranlassten mich, dieses Problem immer wieder anzusprechen. Dank der KABEG und der Pflegedirektion gelang es, das Projekt „Geringfügige Beschäftigung in Elternteilzeit für die Pflegeberufe“ zu realisieren. Die Mitarbeiterinnen verlieren so nicht den Anschluss zur Arbeit. Die Station hat den Vorteil, dass keine lange Einarbeitung notwendig ist. Die Elternteilzeit lässt sich durch beidseitige Kenntnis der Situation leichter vereinbaren, die Station kann etwas entlastet werden und die Karenzzeit finanziell etwas aufgebessert werden.

Ein weiteres Anliegen vieler war die extreme Leistungsanforderung während eines langen Arbeitstages. So wurde in Kooperation mit Direktorium und Pflegeleitung das Projekt „Mach mal Pause“ entwickelt und umgesetzt. Dieses beinhaltet bewusst wahrgenommene Pausen kombiniert mit Bewegungssimulation und gesunder Jause. Auf Grund des Erfolges wird es auch auf andere Bereiche erweitert.

Ein weiterer ganz wesentlicher Bereich trifft auf die Arbeit zu, welche sich auf Grund von gesetzlichen Veränderungen ergibt. So war es ganz wichtig, dass wir uns seitens der Gewerkschaft bei der Entstehung des neuen GukG-Gesetzes einbrachten. Ebenso war es ein langer intensiver Kampf, die Registrierung unter dem Dach der Arbeiterkammer zu wissen. Die Registrierung wird 2018 für alle Gesundheitsberufe eingeführt.

Wir haben viel geschafft und werden auch in Zukunft bestmögliche, realisierbare Lösungen zu Ihren tagtäglichen, strukturellen sowie beruflichen Herausforderungen finden. Ich freue mich, wenn Sie bei uns im Betriebsratsbüro vorbei kommen oder uns telefonisch kontaktieren. Wir stehen Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

## > Viele Herausforderungen galt es zu meistern



Die letzten vier Jahre waren von intensiven bundes- und landesweiten Verhandlungen geprägt. Das MAB (Medizinische Assistenzberufe) Gesetz musste mit Novellierungen praxistauglich gemacht werden. Das neue GuKG (Gesundheits- u. Krankenpflegegesetz) schuf neben zahlreichen Änderungen, auch den neuen Pflegeberuf eines Pflegefachassistenten. Dies wurde in den letzten Jahren intensiv in Wien, aber auch in Klagenfurt und in den Betriebsratsgremien oftmals besprochen, bis es zu einer endgültigen Umsetzung gekommen ist. Trotzdem darf ich vermerken, dass mir einige Punkte im neuen Gesetz noch Kopfzerbrechen bereiten. Diese gilt es in den nächsten Jahren noch so zu verändern bzw. anzupassen, dass sie dann praktikabel im Alltag umsetzbar sind.

Landesspezifisch war die ablaufende Periode von intensiven Gehaltsverhandlungen gekennzeichnet. Bis 2016 schnitten wir dabei gut ab. Da sich das Land Kärnten 2016 durch die HETA-Verhandlungen in einem ganz kritischen Stadium befand, mussten wir notwendigerweise eine Null-Lohnrunde hinnehmen. Ich danke der Belegschaft für die positive und verständnisvolle Einstellung bezüglich dieser Verhandlungen. 2017 und 2018 konnten wir diesen Verlust wieder wettmachen. Weiters wurden für die Bediensteten soziale Einrichtungen, wie die Tagesmütter oder die Nachmittagsbetreuung, geschaffen. Hiermit wurde eine große Lücke geschlossen und ich hoffe, dass wir damit allen KollegInnen die Sorgen für die Kinderbetreuung genommen haben.

Dank der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer sowie harten politischen Verhandlungen innerhalb der Regierung, konnte 2016 die größte Steuerreform der zweiten Republik umgesetzt werden. Durch die hervorragende gewerkschaftliche und kammerärztliche Arbeit bleiben den ArbeitnehmerInnen fünf Milliarden Euro mehr „im Börsel.“

Im Jahr 2015 hat der Betriebsrat mit den Verantwortlichen der KABEG und den Verantwortlichen des Landes Verhandlungen

gen über ein neues Pflegeschema aufgenommen. Notwendig wurde dies durch die gravierenden Veränderungen in den pflegerischen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen. Durch neue Ausbildungen (Bachelor, Pflegefachassistenten) und der Übernahme zahlreicher ärztlicher Tätigkeiten, ergaben sich andere Arbeitsabläufe und Verantwortungen. Nach einjährigen Verhandlungen mit der KABEG und dem Land Kärnten sowie den Bürgermeisterinnen und den Gemeinden ist es dem Zentralbetriebsrat gelungen, alle Beteiligten zu überzeugen, dass Pflege „MEHRWert“ ist. Auch die vorgeschlagenen 15 Millionen Euro zur Umsetzung dieses Pflegepaketes wurden beschlossen. Entscheidend für die Umsetzung war, dass sich bei den Betriebsversammlungen hunderte KollegInnen zusammengefunden und damit ihre Einigkeit und Stärke unter Beweis gestellt haben. Ein weiterer wichtiger Punkt waren auch die Zulagen im LKH Villach, welche nicht immer mit dem LKH Klagenfurt ident waren. Es galt, diese auf das gleiche Niveau zu bringen und ich darf sagen, dass mit einer Ausnahme, jetzt alle Zulagen mit Klagenfurt konform sind.

Jeder Traum hat ein Ende und es ist von meiner Seite aus, in wenigen Monaten, Zeit, leise Servus zu sagen. Als ich 1990 als junger Betriebsratsvorsitzender-Stv. begann, war mir gar nicht bewusst, was mich in den nächsten Jahrzehnten erwarten würde. Ich war engagiert und sah in dieser Aufgabe nicht einen Job, sondern eine Berufung. Ich habe versucht, möglichst vieles umzusetzen. Vieles ist gelungen - aber nicht alles. Wie im täglichen Leben - man kann nicht alles erreichen, auch wenn man es noch so gerne möchte. Was mich besonders freut, dass ich am Anfang als junger Betriebsrat das K-Schema mitverhandelt habe - damals noch mit ZBR-Vors. Gebhard Arbeiter und Arnold Auer, sowie Ewald Wiedenbauer - und jetzt am Ende meiner Tätigkeit gemeinsam mit Arnold Auer die Verhandlungen für das neue Pflegepaket zum Erfolg führen durfte.

Wenn ich die letzten drei Jahrzehnte Revue passieren lasse, bin ich stolz, dass es mir gelungen ist, aus dem damaligen winzigen Büro, für die Bediensteten und zukünftigen Betriebsräte, ein arbeits- und wohlfühlgerechtes Büro zu schaffen. Besonders am Herzen liegt mir auch das Vermächtnis von Dr. Fritz Lasch, unser Gemeinschaftshaus, das nach mehrmaligem Umbau auf einem sehr hohen und zukunftsweisenden Niveau, als Treffpunkt abseits der Arbeit, bewahrt werden konnte.

Da ich im nächsten Jahr zu Ostern meine Arbeit beenden werde, möchte ich mich auf diesem Weg bei allen KollegInnen, die mir fast drei Jahrzehnte ihr Vertrauen geschenkt haben, noch einmal recht herzlich bedanken. Dank Ihrer Unterstützung konnten wir viel erreichen und ich wünsche Ihnen weiterhin viel Gesundheit und Erfolg.

Karl Binder

## > Arbeitsplatzgarantie - Standortsicherung



### **Basis für eine hochwertige qualitative, medizinische und pflegerische Versorgung der Kärntner Bevölkerung!**

*Werte Kolleginnen und Kollegen!*

Wenn man die letzten vier Jahre Revue passieren lässt, kann man glücklicherweise positiv feststellen, dass die Zeiten des politisch getriebenen Aktionismus und der dadurch hervorgerufenen großen organisatorischen Änderungen einem berechenbaren und sachlich geprägten Verhalten der verantwortlichen Akteure gewichen ist.

Die Jahre 2013 bis 2017 können - nicht nur aus Sicht des Betriebsrates - als eine Periode der großen gesetzlichen Neuregelungen und der damit einhergehenden organisatorischen und inhaltlichen Veränderungen mit großen Auswirkungen auf das Klinikum Klagenfurt gesehen werden.

Die durch das Arbeitszeitgesetz begründeten Veränderungen im medizinischen Bereich und auf der anderen Seite die Änderungen in der GuKG-Novelle, die der Pflege zusätzliche Belastungen und Mehrleistungen aufbürdeten, weiters die Änderungen im Landesvertragsbediensteten-Gesetz bildeten inhaltliche Schwerpunkte der Betriebsratstätigkeit in der abgelaufenen Funktionsperiode.

Damit einhergehend und verbunden waren die berechtigten ökonomischen Forderungen der Kolleginnen und Kollegen nach einer zufriedenstellenden Lösung. Die schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen, die das Land Kärnten in diesem Zeitraum prägten und noch immer belasten, gestalteten die Verhandlungen des Betriebsrates und des Zentralbetriebsrates mit den politisch Verantwortlichen im Land Kärnten und auch mit dem Aufsichtsrat der KABEG als äußerst schwierig und zeitraubend, führten aber letztendlich doch zu einem positiven Ergebnis im Sinne der Kollegenschaft.

Teil dieser Verhandlungen und dann im Aufsichtsrat der KABEG getroffenen Investitionsentscheidungen waren die von Seiten des Betriebsrates vehement geforderten und unterstützten Ausbaumaßnahmen an den einzelnen Standorten. Die Wesentlichsten unter vielen anderen wären: LKH Villach - Baustufe 1; LKH Wolfsberg - Baustufe 1 bis 5 sowie für das LKH Laas - Umbau der Sanitäreinrichtungen! Diese Investitionsvorhaben sichern damit zukünftig weiterhin den jeweiligen Standort und damit auch die Arbeitsplätze der dort tätigen Kolleginnen und Kollegen langfristig weiter ab.

Nicht ohne Genugtuung und Zufriedenheit kann festgehalten werden, dass diese nicht immer leichte Aufgabe von Seiten des Betriebsrates und seiner Vertreter, auch aufgrund der von den Kolleginnen und Kollegen gezeigten intensiven Unterstützung, mit Erfolg gemeistert wurde und damit den Vorstellungen und Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen entsprochen wurde.

Dies betrifft nicht nur die, aufgrund von Rückmeldungen aus der Kollegenschaft, notwendigen und erfolgreich initiierten Reorganisationsmaßnahmen in der Betriebsorganisation des Klinikums Klagenfurt, die der Betriebsrat mit zahlreichen Betriebsvereinbarungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen erfolgreich begleitete und zu einem positiven Abschluss brachte. Stellvertretend dafür steht der Abschluss einer Betriebsvereinbarung betreffend den Reinigungsdienst, der die Eigenreinigung im Klinikum Klagenfurt weiterhin sichert und der Diskussion betreffend einer Privatisierung dieses Bereiches ein Ende setzte. Die erfolgreichen Verhandlungen zum Pflegepaket, die erst nach Druck durch die gezeigte Einigkeit aller Kolleginnen und Kollegen in der Betriebsversammlung zu einem erfolgreichen Ende geführt werden konnten, zeigen dies anschaulich.

Die zukünftigen nationalen und internationalen als auch die demographischen Entwicklungen im Gesundheitswesen werden die politisch Verantwortlichen im Land Kärnten und in der KABEG vor große Herausforderungen stellen. Diese sind nur mit den Betriebsräten und unter Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam zu bewältigen.

Der Zentralbetriebsrat und die Betriebsräte in den einzelnen Häusern werden weiterhin mit aller Kraft daran arbeiten, auch in Zukunft für das Wohl der Kolleginnen und Kollegen zufriedenstellende Lösungen zu erarbeiten. Dafür ersuchen wir Sie um Unterstützung, denn nur gemeinsam sind wir in der Lage, unsere berechtigten Anliegen bei den Verantwortlichen auch zukünftig entsprechend zu vertreten.

Arnold Auer  
ZBR- und BR-Vorsitzender

## > Rückblick der Behindertenvertrauensperson



*Geschätzte Kolleginnen und Kollegen,*

in den letzten vier Jahren hat sich bei uns im Haus für die begünstigt Behinderten viel getan.

Auf Grund der steigenden Belastung im Beruf sowie auch im Privatleben, leidet unsere Gesundheit zunehmend. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen haben Probleme mit dem Stützapparat. Aber auch Umwelteinflüsse belasten uns sehr.

Durch diese Gegebenheiten ist die Zahl der begünstigt Behinderten auf fast 150 Personen im Hause angestiegen. Gemeinsam mit dem Betriebsrat und Betriebsarzt bin ich immer bemüht, den Bedürfnissen der Erkrankten nachzukommen. Trotz der aktuellen Parkplatzproblematik haben wir die Parkplätze für behinderte Menschen noch aufstocken können. Vielen Betroffenen konnte mit diversen Ansuchen bei Ämtern und Versicherungsträgern sowie beim Steuerausgleich geholfen werden. Zu einer großen Herausforderung wird immer wieder die Erleichterung am Arbeitsplatz. Durch den immer höheren Arbeitsaufwand und den steigenden Erfordernissen ist es schwierig, die Belastung zu minimieren. Durch Personalaufstockung und diverse Umstrukturierungen im kommenden Jahr, hoffe ich aber auch hier auf eine Verbesserung.

### **Gelingen ist uns auch der Erhalt der gesamten Dienstposten des Reinigungspersonals**

Derzeit läuft ein Projekt der Hauswirtschaft auf der Kinderabteilung. Bei positivem Ergebnis ist eine Erweiterung auf mehrere oder alle Abteilungen angedacht. Dies sollte eine Erleichterung für diese Berufsgruppe bedeuten, ohne dass es dabei zu einer Dienstpostenreduktion kommen darf. Auch wurde mit dem Betriebsrat sowie Mag. Freunschlag die Regelung der Dienstzeiten vereinbart, um den Erfordernissen gerecht

zu werden und eine Regelmäßigkeit zu garantieren. Mein Anliegen und meine Bemühungen in den nächsten Jahren gelten dem Erhalt der Berufsgruppe und einem geregelten Arbeitsplatz.

### **Unser Gemeinschaftshaus feierte Zehn Jahre**

Mit Stolz kann ich auch auf das Gemeinschaftshaus hinweisen, das bereits sein zehnjähriges Jubiläum feierte. Die ausgezeichnete Küche wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschätzt und gerne in Anspruch genommen. Viele Feiern, wie unser Maroni- oder Prosciuttofest, finden in den Räumlichkeiten Anklang. Viele Geburtstage oder Taufen, Weihnachtsfeiern und auch Hochzeiten wurden in den letzten Jahren hier gefeiert. Unsere vier guten Seelen in der Küche und im Service sowie das schöne Ambiente, tragen zum Gelingen einer jeden Feier bei.

Ob bei Kaminfeuer im einzigartigen Weinkeller oder auf unserer Sonnenterrasse sind alle Kolleginnen und Kollegen immer herzlich willkommen. Wir werden uns bemühen, diese Einrichtung von Haubenküche bis Sauna für Sie weiter zu erhalten.

Michael Orasch

Der Tätigkeitsumfang des Betriebsrates ist weitreichend und betrifft ganz viele Belange des täglichen Lebens und der Arbeitswelt. Auf den nächsten Seiten möchten wir Ihnen einen aufschlussreichen Überblick über unsere Angebote und Leistungen geben:

## > Service - So viel Zeit muss sein...

Es gilt das Motto, dass man besser vorher einmal kurz nachfragt, bevor man später zu kurz kommt. Viele Kolleginnen und Kollegen haben so manche Herausforderung zu meistern und wir tun unser Möglichstes, um Sie dabei zu unterstützen. Egal ob es sich um Hilfe am Arbeitsplatz, mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten handelt - wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Rufen Sie uns an und/oder vereinbaren Sie einen Termin im BR-Büro, damit wir uns für Sie ausreichend Zeit nehmen können und Sie sich langes Warten oder nutzlose Wege ersparen. **Ihre Fragen sind unser Auftrag - die Suche und das Finden von Lösungen unsere Arbeit.**

Die häufigsten Fragen betreffen Themenbereiche wie:

- ✓ Rechtsauskünfte zum Dienstrecht: Arbeitszeit, Einstufung, Urlaub, Lohnabrechnung, Diensterteilung
  - ✓ Beratung und Hilfestellung bei Antragsstellung bezogen auf: Schwerarbeit, Pensionen, Altersteilzeit
  - ✓ Fragen und Anträge in Bezug auf Vereinbarkeit Familie und Beruf. Diese erstrecken sich vom Mutterschutz, über Elternkarenz bis zum Kinderbetreuungsgeld in all seinen Variationen, Planung des Wiedereinstieges, Projekt geringfügige Beschäftigung in Elternkarenz, Kündigungen mit Erhalt des Abfertigungsanspruches (Abfertigung alt), Hilfestellung bei auswärtiger Kinderbetreuungsplatzsuche
  - ✓ Beratungen und Hilfe beim Wiedereinstieg nach langen Krankenständen bis hin zu Lösungen des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungsmöglichkeit. Hilfestellung zur Erlangung der Invaliditätspension bzw. Reha-Geld.
  - ✓ Bildungskarenz mit und ohne Ersatzarbeitskraft, Bildungsteilzeit, Beratung zu Finanzierung, Zuschüsse und Steuerabschreibung.
  - ✓ Hilfe für Mitarbeiter welche zu Hause zu pflegende Angehörige betreuen. Vom Pflegeurlaub, Hilfe bei Organisation der Diensterteilung bis hin zu Pflegekarenz oder Pflegezeit zu beantragen.
  - ✓ Beratung bei Änderung des Dienstaussesmaßes, Versetzungen, Struktur und Organisationsänderungen
  - ✓ Hilfestellung bei Gehaltsvorschüssen, unabhängig ob aus einer sozialen Indikation oder zu Wohnraumschaffung
  - ✓ Besprechungen bezüglich Beurteilungen welche vom Dienstnehmer anders oder kritisch gesehen werden
- ...und vieles andere mehr.

### Immer top informiert mit den BR News:

Quartalsmäßig erscheint unsere Betriebsratszeitung, die BR News. In dieser können Sie alle aktuellen Informationen nachlesen und erhalten einen guten Überblick bezüglich Berufsrecht, allgemeine gesetzliche Änderungen, Aktionen,

Reisen und Vorankündigungen und noch vieles mehr. Die Zeitung wird direkt nach Hause geliefert. Mit den Werbungen können wir gewähren, dass wir die Druckkosten nicht aus dem BR-Fond bezahlen müssen. Des Weiteren bieten die werbenden Firmen zumeist besondere Begünstigungen für unsere Kolleginnen und Kollegen.

### Unsere Homepage:

Sie können vom Intranet und Internet aus auf die Homepage zugreifen, um sich über den Betriebsrat und seine Aktivitäten sowie aktuell wichtige Ausschreibungen zu informieren. Auch die BR News ist online abrufbar. Zudem wird das Gemeinschaftshaus vorgestellt. Die Preisliste der Speisen und Getränke kann dort ebenso eingesehen werden, wie der wöchentliche Menüplan.

### Fuhrpark:

Manchmal sollte das Auto größer sein. Ein **Renault Espace** bietet genügend Platz für Großfamilienausflüge, die Fahrt mit Freunden oder Kollegen zu Anlässen, Fortbildungen und Urlauben. Wir vermieten dieses Auto zum Selbstkostenpreis. Natürlich sind wir davon abhängig, wie sorgfältig unsere MitarbeiterInnen mit dem Fahrzeug umgehen. Ein verantwortungsvoller Umgang erspart Ihnen und dem Betriebsrat viel Geld.

**Kleinlastwagen:** Ob Holzlieferung, Entrümpelung oder Siedelvorhaben - ein Klein-LKW ist oft von Nöten. Dieses Fahrzeug hat schon so manche spektakuläre Lieferaktion hinter sich gebracht. Der Preis ist auch hier nur zur Kostendeckung der Betriebs- und Erhaltungskosten kalkuliert.



## > Finanzielle und materielle Unterstützung vom Betriebsrat

Unter diesem Motto gibt es immer wiederkehrende Aktionen des Betriebsrates, um Sie bei bestimmten Ereignissen und notwendigen Ausgaben zu unterstützen.

**Erstlingspaket für Mütter und Väter:** Ein Geschenk für Sie und für Ihr Kind mit Erstlingsausstattung und notwendigen Kleinigkeiten. Das Paket beinhaltet alles für den Bedarf des kleinen Neuankommings sowie ein Gratispaket Windeln.



**Windelaktion der Firma Pampers:** Durch einen Kooperationsvertrag mit der Firma Pampers und dem Einverständnis der Direktion, können Großeltern und Eltern die Windeln wesentlich günstiger beziehen. Für Eltern beträgt die Abgabemenge pro Kind zwei Großpackungen pro Monat und

für Großeltern eine Großpackung pro Monat. Die Kostenersparnis liegt bei ca. 40% unter dem regulären Preis. Bitte beachten Sie: Diese Regelung gilt ausnahmslos nur für diese Bezugspersonen. Jeder Missbrauch birgt die Gefahr, dass die Firma uns diesen Vertrag kündigt. Die Abrechnung erfolgt wie Sie vielleicht schon bemerkt haben, neuerdings auch auf Rechnungsstellung des Betriebsrates. Auf Ihrer Abrechnung scheint als Empfänger der Betriebsrat auf. Um diese Einkaufsmöglichkeit weiterhin zu ermöglichen, hat der BR die Endabrechnung übernommen.

**Einkauf in der Apotheke:** Durch die Zusammenarbeit mit der Anstaltsapothek und dem Einverständnis der Direktion können Nichtmedizinprodukte in der Anstaltsapothek an Sie verkauft werden. Die Bezahlung erfolgt wie gewohnt mit Kreditkarte vor Ort. Die Abrechnung erfolgt wie Sie eventuell bemerkt haben, neuerdings auch auf Rechnungsstellung des Betriebsrates. Die Bezahlung mit Kreditkarte erfolgt gleich wie beim Windelverkauf.

**Vignettenaktion:** Fast alle von Ihnen benötigen ein Auto, um in die Arbeit zu kommen. Um die Autobahnvignette für Sie etwas günstiger zu machen, bekommen Sie alle Jahre einen Zuschuss im Rahmen unserer Vignettenaktion, bei welcher Sie die Vignette direkt bei uns im BR-Büro kaufen können.



## > Gut informiert ist halb organisiert

**Die PVA-Beratungstage** haben schon seit vielen Jahren Tradition. Zweimal jährlich kommt für zwei Tage ein Fachexperte von der Pensionsversicherungsanstalt, um unseren MitarbeiterInnen alle Fragen rund um das Thema Pensionen zu beantworten.

Mit der Umstellung auf das **Pensionskonto** wurde endlich eine Transparenz zu der zukünftigen Pensionshöhe geschaffen. Daraus ergaben sich viele Fragen: Diese wurden im Rahmen der Veranstaltung von einer Fachexpertin vom ÖGB Wien beantwortet.



**Das Gewaltpräventionstraining war eine mehrmals durchgeführte Aktion, um in Theorie und Praxis gut vorbereitet zu sein.**

„Hol dir dein Geld zurück“ war eine Veranstaltung mit Informations- und Hilfscharakter. An diesem Tag konnten unsere MitarbeiterInnen bildlich gesprochen mit der Schuhschachtel voller Belege zu den AK-Experten kommen und erhielten Hilfe bei der Arbeitnehmerveranlagung.

## > Fit für „daham“ und im Beruf - Betriebliche Gesundheitsförderung

**B**etriebliche Gesundheitsförderung hat das Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern. Unter diesen Aspekten laufen zahlreiche Aktionen und Dauereinrichtungen wie Ernährung, Gymnastik, Sport und die gesunde Pausengestaltung. Auch Wandertage wurden unter diesem Motto durchgeführt. Die zu geringe Teilnahme hat dieses Projekt jedoch leider einschlafen lassen. Sollte jemand dazu Ideen, Anregungen und Organisationsvorschläge haben, sind wir gerne bereit diese aufzugreifen und tatkräftig zu unterstützen.



**Man ist, was man isst:** Ein Vorzeigeprojekt, das eine gesunde Ernährung unterstützen soll, ohne gleich überspannt von Diäten zu sprechen. Die Entscheidung sich bewusster zu ernähren wird von fachkundigen Informationen von Diätologen gestützt. In den BR News sowie dem Speisesaal erfahren Sie immer wieder viel Wissenswertes über Ernährung, Nahrungsmittel und Mythen. An dieser Stelle ein Dankeschön an Herrn Vilanek, der mit uns dieses Projekt immer aktualisiert und am Laufen hält.



**„Aroma health“** ist ein Projekt mit Unterstützung des Hauses und des Betriebsrates. Sie haben bei zahlreichen Veranstaltungen die Möglichkeiten der Aromapflege für sich zu entdecken und auch ohne Kosten Produkte zu gestalten, die Sie dann für sich selbst, Ihre Familie und Ihre Freunde nutzen können. Eine Fortbildung bei der nicht der Patient im Mittelpunkt steht, sondern die Beschäftigten. Jeder soll für sich das Mittel finden, das ihm gut tut und Krankheiten lindert.

**Die Wirbelsäulentrainings**, geleitet von Trainern des ASKÖ, haben schon einige unserer MitarbeiterInnen fit für die Arbeit und die sportlichen Herausforderungen gemacht. Aufgrund von terminlichen Problemen (den Turnsaal der KPS betreffend) mussten wir im Vorjahr leider pausieren. Die Fortsetzung ist aber geplant.

Auch die **Wirbelsäulengymnastik** ist seit 10 Jahren ein Renner und immer schneller ausgebucht als ausgeschrieben. Kolleginnen unserer Physiotherapie bringen dabei Ihre Wirbelsäule und den Stützapparat wieder in Form.

Ein voller Erfolg war auch der erste **Gesundheitstag am LKH Villach**. Bei dem Impulstag der BVA konnten MitarbeiterInnen



einen kurzen Gesundheitscheck mittels Labor, Blutdruckmessung, Atemfunktionstest usw. machen lassen und wurden von Experten der BVA beraten. Die GKK war ebenso mit einem Informationsstand vor Ort. Weiters wurde das neueste Projekt „Mach mal Pause“ präsentiert. Dank der Zustimmung des Direktoriums konnte dies alles während der Dienstzeit stattfinden.

Pausen sind enorm wichtig für die Regeneration. Leider werden viele Arbeitspausen oft nur zufällig wahrgenommen und sind nicht unterbrechungsgeschützt. Aus diesem Grund entstand das Projekt **„mach mal Pause“**, das an vier Stationen erprobt und mit einem „Wobbler“, einer gesunden Jause und einer organisierten Kurzpause gestaltet wurde. Aufgrund des großen Erfolgs wird es jetzt auf weitere Stationen ausgeweitet. Gelungen ist dies nur durch die tatkräftige Unterstützung der Direktion, die die Anschaffung der Geräte, die tolerierte Pause und die finanzierte Jause fördert.



Bewegung und Sport sind wichtig und wesentliche Ausgleichsfaktoren. Unsere MitarbeiterInnen erhalten deshalb **Unterstützung in vielen sportlichen Belangen**, wie dem Kärntner Skipass, für Eisstockturniere und Kegelbahnen und vielem mehr. Die genaue Liste erfragen Sie bitte in unserem Sekretariat. Auch der Passivsport wird gefördert, indem wir Fußball Abos verleihen.





**Schinkenfest – Prosciuttofest****Weihnachtsfest**

## > Wer „feste“ arbeitet sollte auch Feste feiern

### **Schinkenfest - Prosciuttofest**

Seit 2015 gibt es diesen Gaumenschmaus, bei dem feinste Köstlichkeiten aufgetischt werden und die Möglichkeit besteht, sich im gemütlichen Rahmen auszutauschen. Prosciutto und andere Beinschinken, dazu Käse, Obst - Herz, was willst du mehr?

Auch edle Tropfen zum Erschließen der Geschmacksknospen waren und sind immer sehr begehrt. In den letzten vier Jahren haben an die 700 Kolleginnen teilgenommen. Auch Zentralbetriebsrat, KABEG-Vorstand und einige Vertreter der Landes- und Gemeindepolitik kamen auf eine Jause vorbei.

### **Maronifest**

Zur kalten Jahreszeit immer ein heißes Highlight ist das Maronifest, wo es alles gibt, was das Herz begehrt. Edelkastanien, Glühwein, edle Tropfen und vieles mehr. Ob aus dem Dienst oder in den Dienst, man trifft sich und hat Zeit sich auszutauschen. Viele helfende Hände und der beste Maronibrater aller Zeiten, Albin Knauder, machen das Fest jedes Jahr zu einem besonderen Erlebnis.

**Maronifest**

### **Weihnachtsfest**

Seit Jahrzehnten feiern wir in Zusammenarbeit mit dem Direktorium wahrscheinlich eines der größten Weihnachtsbetriebsfeste in Kärnten. Für die Kulinarik sorgt unsere Küche. Das von ihnen aufgestellte köstliche Buffet ist über die Landesgrenzen bekannt. Über 600 Kolleginnen und Kollegen nutzen jedes Jahr diese vorweihnachtliche Feier, bei der das Rahmenprogramm immer einige Highlights zu bieten hat. Wir hatten immer wieder ganz besondere Gäste wie den Bischof, Musical- und Musikschulen, Opernsängerinnen sowie Schlagerstars. Gefeiert und getanzt wird jedes Mal bis in die frühen Morgenstunden.

### **Einladungen in den Kantharos**

Um sich im kleinen Rahmen auszutauschen, wurden bereits zahlreiche Stationen vom Betriebsrat in den Kantharos eingeladen. Bei einem kleinen Buffet fand so manches konstruktive Kamingespräch statt. Diese Tradition soll auch weiterhin fortgesetzt werden, denn sie gibt uns die Gelegenheit über Herausforderungen in den einzelnen Bereichen zu diskutieren und individuelle Lösungswege zu finden.

*Fortsetzung auf Seite 30*

**Kantharos**



# KOBAN SÜDVERS GMBH

## KOBAN SÜDVERS GROUP AUSTRIA

### IHRE VERSICHERUNGSBERATUNG IM LKH VILLACH

- Steuerfreie Zukunftssicherung für Mitarbeiter des LKH Villach
- Sonderklasse-Gruppenversicherung
- Berufsunfähigkeits-Versicherung
- Spezielle Versicherungslösungen für Ihren Privat- und Berufsbereich
- 24 Uhr - 1 Schadenservice
- Kfz-Zulassung

#### IHRE BERATERIN VOR ORT im LKH VILLACH:

Verena Ambrusch, MBA  
 Akad. Versicherungskauffrau  
 Büroadresse:  
 Dreschnigstraße 11 (Gemeinschaftshaus)  
 A-9500 Villach  
 Tel. +43 (0)4242 208 62022  
 Mobil: +43 (0)664-88593400  
 verena.ambrusch@kobangroup.at  
 www.kobangroup.at



#### ÖFFNUNGSZEITEN:

Dienstag, 8 - 12 Uhr  
 Mittwoch, 12 - 16 Uhr  
 Donnerstag, 8 - 12 Uhr

sowie nach tel. Vereinbarung

### Die KOBAN SÜDVERS GROUP AUSTRIA - was wir bieten

#### SPEZIALLÖSUNGEN

Für die Mitarbeiter des LKH Villach haben wir Rahmenverträge zu spezifischen Versicherungsleistungen zusammengestellt. Sie erhalten optimale Preis- und Leistungspakete bei Kfz- und Sachversicherungen, inklusive Spezialprämien und Rahmenvereinbarungen mit zusätzlichen Deckungsverbesserungen. Lösungen für private und betriebliche Alters-, Gesundheits- und Unfallvorsorge sowie Berufsunfähigkeitsversicherungen runden unsere Leistungen ab.

#### SCHADENSERVICE

Schadenserledigungen führen wir rasch, unkompliziert und kundenfreundlich durch. Hier bieten wir zusätzlich ein professionelles SCHADENSERVICE in Kooperation mit der Firma RENOVO an:

- Brand- und Wasserschadensanierung
- Heizung Lüftung Sanitärtechnik
- Leckortungstechnik

#### RENOVO-GARANTIE:

RENOVO verpflichtet sich, keinerlei Forderungen an den Versicherungsnehmer bzw. Auftraggeber zu stellen, welche nicht im Rahmen der Versicherungsdeckung (vom Versicherer oder vom Sachverständigen) genehmigt werden bzw. den frei gegebenen Leistungen entsprechen. Somit entstehen für den Kunden keinerlei unerwartete zusätzliche Kosten oder Forderungen. Das Abwicklungsrisiko übernimmt RENOVO.

#### 24-Stunden-Notruf:

Für unsere Kunden ist RENOVO Tag und Nacht unter 0800/312115 oder 0676/840227306 oder 0676/840227360 erreichbar.

#### KFZ- ZULASSUNG

Wir bieten Ihnen ein Service rund um ihr Kfz!

Für An- und Abmeldungen, Hinterlegungen, Adressänderungen etc. bringen Sie einfach Ihre Unterlagen Dienstag oder Donnerstag bis 10 Uhr in unser Büro und wir erledigen den Rest. Sie holen Ihre Unterlagen nach Vereinbarung einfach wieder im Büro ab.

**BETRIEBSRAT**



**LKH VILLACH**



**LEITFADEN DIENSTRECHT**  
Betriebsrat 2017

# INHALTSVERZEICHNIS

Das Sekretariat des Betriebsrates S. 15

## 1 Wissenswertes aus dem Dienstrecht

1.1 Entgeltfortzahlung bei Krankenständen	S. 16
1.2 Elternteilzeit	S. 16
1.3 Mutterschutz	S. 17
1.4 Nebenbeschäftigungen	S. 17
1.5 Familienhospizkarenz	S. 18
1.6 Pflegekarenz & Pflegeteilzeit	S. 18
1.7 Bildungskarenz	S. 18
1.7a Weiterbildungsgeld	S. 19
1.8 Bildungsteilzeit	S. 19
1.9 Unkündbarstellung	S. 20
1.10 Dienstjubiläum	S. 20
1.11 Altersteilzeit	S. 21
1.12 Abfertigung	S. 21
1.13 Pension / Ruhestand	S. 22
1.14 Kündigungsfristen	S. 22

## 2 Bezugsnachweis

2.1 Grundsätzliche Erklärung	S. 22
2.2 Vorrückung und Biennalsprünge	S. 22

## 3

## Zuschüsse

3.1 Fahrtkostenzuschuss / Pendlerpauschale	S. 23
3.2 Bezugsvorschuss für Notlagen u. Wohnzwecke	S. 23
3.3 Private Pensionsvorsorge	S. 23

## 4

## Dienstplan

4.1 Grundsätzliches	S. 24
4.2 F-Tage	S. 24
4.3 Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG)	S. 25
4.4 Ersatzruhetag	S. 25
4.5 Saldoüberstunden	S. 25
4.6 Angeordnete Überstunden	S. 26
4.6a Mehrzeitzuschläge	S. 26
4.7 Zeitguthabenkonto	S. 26
4.8 Urlaubsanspruch	S. 26
4.9 Sozialstunden	S. 27
4.10 Sonderurlaub	S. 27
4.11 Pflegefreistellung	S. 27
4.12 Betriebsvereinbarungen	S. 27

## 5

## Kinderbetreuung

5.1 Kinder unter 3 Jahren	S. 28
5.2 Kinder über 3 Jahren	S. 28

## WORAUF ZU ACHTEN IST:

Bei den einzelnen angeführten Sachverhalten und dargelegten Informationen handelt es sich um „**verkürzte und vereinfachte Darstellungen**“ aus den zugrunde liegenden Gesetzen, Richtlinien oder Verordnungen des Dienst-, Berufs- und Arbeitsrechts. Bitte beachten bzw. berücksichtigen Sie dies entsprechend.

Dieses Kompendium dient Ihnen als **Orientierungshilfe** und soll bei Fragestellungen einen raschen, ersten Wissensgewinn ermöglichen.

Bei zusätzlich auftretenden Fragen oder Unsicherheiten betreffend korrekte Bewertung eines Sachverhalts oder einer auftretenden

den Frage, kontaktieren Sie bitte immer Ihren Betriebsrat. Für viele Problemlösungen ist eine genaue Sachkenntnis und Bewertung der persönlichen Situation Voraussetzung (z.B. bei Altersteilzeit, Elternteilzeit, Mutterschutz, Pension, u.a.), um Ihnen fundierte Unterstützung geben zu können.

Soweit nicht explizit angeführt, gelten Ausführungen immer für weiblich und männlich.

**Alle Angaben sind ohne Gewähr von Richtigkeit und Vollständigkeit.**

## Das Sekretariat des Betriebsrates (BR-Büro)



**Dagmar Binder**

Das Sekretariat des Betriebsrates ist als Servicecenter Anlaufstelle für viele Wünsche und Bedürfnisse der Bediensteten. Die beiden Sekretärinnen stehen allen MitarbeiterInnen mit Rat und Tat zur Seite, wenn es um die Erledigung Ihrer Wünsche und Anliegen geht. Davon gibt es im BR-Büro jede Menge.

Dagmar Binder und Verena Susiti bemühen sich, alle Ansuchen und Wünsche zu Ihrer Zufriedenheit zu erledigen. Egal ob es sich um ein Ansuchen für die verschiedensten Zuschüsse.

- ❖ Fahrtkostenzuschuss, Bezugsvorschuss, Geldaushilfen für Zahnersatz, Sehbehelfe, Kosten für Hörgeräte, Begräbniskosten für Angehörige (GÖD), diverse Schreiben für Versetzungsansuchen, Hilfestellung bei Kinderferienaktionen, oder das Verwalten von Mitarbeiterbeurteilungen und Unkündbarstellung und deren Weiterleitung zur Bearbeitung handelt.

Weitere Aufgaben:

- ❖ Bearbeiten des Sparvereines - alle Vorbereitungen für die SPV-Auszahlung
- ❖ Reservierung von Kindergartenplätzen
- ❖ Reservierungen von Eintrittskarten diverser Veranstaltungen (Theater-, Messekarten u.v.m.) geht.
- ❖ Reservierungen im Gemeinschaftshaus
- ❖ Organisation von Verkaufsausstellungen
- ❖ Organisation und Abrechnung diverser Verkaufsaktionen
- ❖ Ausgabe von Pampersbezugsscheinen mit deren Dokumentation und Abrechnung
- ❖ Bearbeiten sämtlichen Schriftverkehrs betreffend die verschiedensten Anliegen unserer Mitarbeiter Mithilfe der Sekretärinnen bei der Organisation der Dienstjubiläumsfeiern sowie der Gewerkschaftsehrungen, div. Feste z. B. Prosciuttofest, Maronifest

Auch der Verleih und die Abrechnung der beiden Fahrzeuge - Renault Espace sowie LKW - obliegt den beiden Sekretärinnen, ebenso viele andere Serviceleistungen wie z. B. die Ausgabe von:

- ❖ Ausgabe von Palmers- und Triumphgutscheinen - 8 % verbilligt



**Verena Susiti**

- ❖ Lutz-Gutscheine - 10 % verbilligt
- ❖ Produkte der Fa. Galderma werden bestellt
- ❖ die Businesscards der ÖBB werden ausgegeben - diese bringen eine Ersparnis von 20 % gegenüber dem normalen Fahrpreis
- ❖ Ein Renner in der Wintersaison ist der Verkauf des Kärntner Skipasses, Gerlitze und Senza Confini und Ski-Tageskarten auf der Gerlitze
- ❖ Bestellaktionen von für feste Brennstoffe gibt es immer im August
- ❖ Heizmaterial vor dem Winter
- ❖ Bestellungen von Heizöl das ganze Jahr über. Der aktuellen Tagespreis kann im BR Büro abgefragt werden, Abrechnung der Einkäufe Ihrerseits im Zentralmagazin und Apotheke. Des Weiteren machen wir auch die Endabrechnung der Terminals im Zentralmagazin und in der Apotheke mit dem Haus damit Sie wie gewohnt den Barverkauf nutzen können.

Diese und noch viel mehr Aufgaben - welche sich z. B. aus Telefonaten ergeben - werden für Sie im BR-Büro erledigt; allerdings können viele Angelegenheiten nicht telefonisch bearbeitet werden - daher kann Ihnen manchmal der Weg ins BR-Büro nicht erspart bleiben. Wenn Sie einen Gesprächstermin mit der Betriebsratsvorsitzenden oder einem ihrer Stellvertreter benötigen, ist es empfehlenswert sich vorher einen Termin geben zu lassen, um unnötige Wartezeiten zu vermeiden.

Alles in allem ist das BR-Büro eine Servicestelle und Informationsquelle für die gesamte Kollegenschaft.



Nähere Informationen erhalten Sie im BR-Büro

### **Betriebsratsbüro Öffnungszeiten:**

MO bis DO: 7 Uhr bis 12.30 Uhr / 13 Uhr bis 14 Uhr

FR: 7 Uhr bis 12.30 Uhr

Tel.: 04242 /208 - 62205 oder 62772

## 1 Wissenswertes aus dem Dienstrecht

### 1.1 ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKENSTÄNDEN

Bei längeren Krankenständen erfolgt eine Lohnfortzahlung durch die jeweilige Krankenkasse. Das bedeutet in der Praxis, dass Ihnen ab einer gewissen Dauer zuerst nur mehr der halbe Lohn überwiesen wird und die fehlende Lohnhälfte als Krankengeld von der Krankenkasse übernommen wird. Um dieses ausbezahlt zu bekommen, ist es notwendig, der Krankenkasse eine Bestätigung des Arbeitgebers zu übermitteln. Die dafür notwendige Arbeits- und Entgeltbestätigung des Arbeitgebers wird von der Personalabteilung grundsätzlich unter Bekanntgabe Ihrer Kontoverbindung an die zuständige Krankenkasse übermittelt.



#### Wann gebührt die Entgeltfortzahlung

Krankheit / Unfall / Dienstunfall/ Kur- und Erholungsaufenthalt

#### Dauer der Entgeltfortzahlung

Wenn die Arbeitsverhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, hat der Arbeitnehmer folgenden Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes gegenüber seinem Arbeitgeber pro Arbeitsjahr. Die Dauer des Anspruches hängt davon ab, wie lange Sie schon bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (Grundanspruch). Bei Folgeerkrankungen erfolgt eine Zusammenrechnung.

Dauer des Dienstverhältnisses	in Wochen	in Tagen
0 bis 5 Jahre	6 Wochen	42
von 5 bis 10 Jahre	13 Wochen	91
nach 10 Jahren	26 Wochen	182

Nach jeweils nochmalig gleichen Fristen wird die Lohnhälfte des Dienstgebers gänzlich eingestellt und lediglich das Krankengeld ausbezahlt.

#### Lohn/Gehalt bei Krankheit und Unfall

Laut Gesetz soll Ihnen als Arbeitnehmer bei Erkrankung kein wirtschaftlicher Nachteil entstehen.

Sie haben ein Recht auf Weiterzahlung von Lohn/Gehalt, wenn Sie auch Ihren Pflichten nachkommen. Die Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung, im Besonderen eine Dienstverhinderung in Folge einer Erkrankung, sofort melden. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bestätigung über Beginn und Dauer und Ursache (Kuraufenthalt oder Arbeitsunfall) verlangen, nicht aber eine Diagnose (bitte achten Sie bei ausgestellten Bestätigungen des Haus- bzw. Facharztes darauf und verlangen Sie gegebenenfalls eine Korrektur). Dauert eine Erkrankung länger als drei Arbeitstage, ist stets unaufgefordert eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. Ebenso sind Krankenstandsverlängerungen dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. Ladungen zum Kontrollarzt sollten Sie unbedingt Folge leisten, da sonst der Anspruch auf Krankengeld verloren geht.

Der Dienstgeber hat auch die Möglichkeit, Mitarbeiter dem Amtsarzt oder sonstigen Ärzten, zur Feststellung der Dienstfähigkeit vorzuladen.

### 1.2 ELTERNTEILZEIT

Elternteilzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit bzw. auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit und gilt nur für Eltern, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben bzw. die Obsorge für das Kind innehaben.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat und die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (bzw. die Obsorge für das Kind haben), haben Anspruch darauf. Weitere Voraussetzung ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet. Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Elternteilzeit bis zum Ablauf des sechsten Lebensjahres des Kindes bzw. einem allfälligen späteren Schuleintritt.



**Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber die Elternteilzeit spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich bekannt zu geben.**

Kommt keine Einigung mit dem Dienstgeber über die Lage der Arbeitszeit / Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung zustande, ist laut Mutterschutzgesetz der Betriebsrat in die Verhandlungen miteinzubeziehen.

Der Arbeitnehmer kann jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit (Ausmaß, zeitliche Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Auch der Dienstgeber kann dies verlangen. Nach Beendigung der Elternteilzeit gilt automatisch das Dienstzeitausmaß, welches Sie zuvor hatten.

### 1.3 MUTTERSCHUTZ

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten ab Bekanntgabe bzw. ab Bekanntwerden der Schwangerschaft beim Arbeitgeber. Arbeitnehmerinnen müssen laut Gesetz, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung machen. Ab diesem Zeitpunkt bestehen Einschränkungen bezüglich der zulässigen Arbeiten bzw. individuelle Beschäftigungsverbote. Je nach Berufsgruppe und Arbeitsbereich müssen dann die Schutzbestimmungen umgesetzt werden. Gravierende Veränderungen daraus - wie Verbot des Nachtdienstes und Verbot in gewissen Spezialbereichen arbeiten zu können - dürfen laut Mutterschutzgesetz zu keinen Nachteilen für die Mitarbeiterin führen. Daher erhalten werdende Mütter für die Zeit des individuellen Mutterschutzes ein Entgelt welches den aliquoten Anteil der in den letzten 13 Wochen geleisteten Nachtdienste sowie auch die zuvor erhaltenen Zulagen der Spezialbereiche beinhaltet. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiterin annähernd dasselbe Entgelt für die Zeit erhält, in welcher sie bisher regelmäßig tätig war.

#### Absolutes Beschäftigungsverbot

Keine Beschäftigung ist erlaubt 8 Wochen vor und 8 Wochen (12 Wochen bei Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt) nach der Geburt. In dieser Zeit erhalten die Mütter Wochengeld seitens der Sozialversicherungsträger. Die Geburt ist binnen Monatsfrist in der Personalabteilung zu melden, damit die weiteren Maßnahmen (Dauer der Karenz, Kinderzulage, evtl. Urlaubsverbrauch ...) in die Wege geleitet werden können.

#### Vorzeitiger Mutterschutz

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter bzw. Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, kann vom Amtsarzt bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine völlige Dienstfreistellung verfügt werden. Diese ist aber immer vom Gesundheitszustand der Mutter oder des Kindes abhängig. Der Arbeitsplatz ist für diese Entscheidung nicht ausschlaggebend. Der Arbeitsplatz ist vom Dienstgeber so zu gestalten, dass er den Schutzbestimmungen entspricht.



In dieser Zeit erhält die werdende Mutter ebenso Mutterschutzgeld von der jeweiligen Sozialversicherung. Wochengeld kann nur auf Antrag, den die Arbeitnehmerinnen in ihrer zuständigen Landesstelle der Sozialversicherung (GKK, BVA) einreichen müssen, gewährt werden. Zur Berechnung des Wochengeldes wird eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld benötigt, ausgestellt vom Dienstgeber sowie eine Bestätigung ihres behandelnden Gynäkologen über den voraussichtlichen Entbindungstermin.

Befinden sich MA im vorzeitigen Beschäftigungsverbot, benötigen diese auch die Bestätigung des Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes über dieses vorzeitige Beschäftigungsverbot. Die SV weist das Wochengeld alle vier Wochen im Nachhinein an. Voraussetzung für eine pünktliche Auszahlung ist, dass alle Informationen und Unterlagen eingereicht werden.



### 1.4 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, dem Dienstgeber die beabsichtigte Aufnahme einer Nebenbeschäftigung spätestens 4 Wochen vorher zu melden. Wenn der Dienstgeber innerhalb dieses Zeitraumes die Nebenbeschäftigung nicht ausdrücklich untersagt, darf mit der Ausübung begonnen werden.

Die Nebenbeschäftigung darf den Dienstnehmer nicht an der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben hindern. Das bedeutet, sie darf zum Beispiel kein Hinderungsgrund sein, die Dienstzeit und Dienstpflichten, ob im regelmäßigen oder unregelmäßigen Dienst einzuhalten. Ebenso darf sie auch nicht die Vermutung einer Befangenheit hervorrufen. Dies bedeutet, dass es nicht möglich ist, in einem Bereich oder einem Betrieb einer Nebenbeschäftigung nachzugehen, welche in den Aufgaben in Konkurrenz zum Hause oder der KABEG steht. Bei einem Ansuchen auf Nebenbeschäftigung, welches schriftlich an das Direktorium zu stellen ist, sollten diese beiden Punkte angeführt sein. Nicht bekanntgeben müssen Sie die Höhe des Nebenverdienstes.

**i** Das Formular erhalten Sie im Betriebsratsbüro.



## 1.5 FAMILIENHOSPIZKARENZ

Die Familienhospizkarenz ermöglicht Arbeitnehmern, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechter Arbeitsverhältnis vorübergehend karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern. Der Arbeitgeber ist davon immer in schriftlicher Form, rechtzeitig und vor Inanspruchnahme in Kenntnis zu setzen!

Die Familienhospizkarenz kann in Form der **Sterbebegleitung naher Angehöriger für die Dauer von 3 Monaten** mit einer mög-

lichen (einmaligen) Verlängerung (pro Anlassfall) auf insgesamt 6 Monate erfolgen. Die **Begleitung schwersterkrankter Kinder kann bis zu 5 Monate** lang in Anspruch genommen und auf maximal 9 Monate verlängert werden.

Es ist empfehlenswert, vorab den Betriebsrat zu kontaktieren, der Ihnen im Anlassfall fundierte Unterstützung bietet sowie die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten darstellt.



Es ist empfehlenswert, vorab den Betriebsrat zu kontaktieren, der Ihnen im Anlassfall bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber fundierte Unterstützung bietet sowie die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten kennt.

## 1.6 PFLEGEKARENZ & PFLEGETEILZEIT

Die Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit muss schriftlich zwischen Dienstnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Dies bedeutet, der Arbeitgeber muss zustimmen, denn leider gibt es (noch) keinen Rechtsanspruch auf diese Art der Karenzierung.

Vor Abschluss der Vereinbarung muss das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen drei Monate gedauert haben.

Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit können Sie vereinbaren, um Pflege oder Betreuung für nahe Angehörige zu organisieren oder um diese selbst zu pflegen, und zwar für:

- nahe Angehörige ab der Pflegestufe 3
- demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige ab Pflegestufe 1

**ACHTUNG:** Ein gemeinsamer Haushalt mit dem/der nahen Angehörigen ist nicht erforderlich.

## 1.7 BILDUNGSKARENZ

Die Bildungskarenz ermöglicht Arbeitnehmern, sich bei bestehendem Arbeitsverhältnis für eine Weiterbildung freistellen zu lassen. Diese Freistellung muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden und der Antrag beim zuständigen Arbeitsmarktservice (AMS) eingebracht werden.

**Auf Bildungskarenz besteht kein Rechtsanspruch.**

Bildungskarenz kann jederzeit vereinbart werden, wenn Sie zuvor 6 Monate ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Die Mindestdauer der Bildungskarenz beträgt 2 Monate.

**Was als Aus- oder Weiterbildung gilt:**

Aus- und Weiterbildungen sind im In- und Ausland möglich. Nicht akzeptiert werden Kurse aus dem Freizeit- und Hobbybereich ohne beruflichen Bezug. Der Besuch einer Weiterbil-



dingsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Stunden pro Woche (inkl. Lernzeiten) muss schriftlich nachgewiesen werden (z.B. mit Zeugnissen oder Kursbesuchsbestätigungen). Für Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder unter 7 Jahren genügt der Nachweis über 16 Stunden pro Woche.

Während der Bildungskarenz bekommen Sie Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, wenn Sie die für das Arbeitslosengeld erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. D.h. dem AMS die Bildungskarenzvereinbarung mit dem Arbeitgeber vorlegen und die erforderlichen wöchentlichen Weiterbildungsstunden belegen können. Weiters ist ein Zuverdienst im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung erlaubt, auch beim gleichen Arbeitgeber. Während des Bezuges von Weiterbildungsgeld ist man krank-, unfall- und pensionsversichert. Es besteht aber kein gesetzlicher Kündigungsschutz wie bei Elternkarenz. Für die Zeiten der Bildungskarenz besteht auch kein Anspruch auf Sonderzahlungen, der Urlaubsanspruch wird anteilig verkürzt. Auch für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (zB Abfertigung), zählt die Bildungskarenz nicht.

Wird die Bildungskarenz in Teilen in Anspruch genommen, muss jeder Teil zumindest 2 Monate umfassen. Der Verbrauch in einzelnen Teilen ist innerhalb von 4 Jahren möglich. Maximal gibt es in 4 Jahren 12 Monate geförderte Bildungskarenz.

## 1.7a WEITERBILDUNGSGELD

### Bei Freistellung unter Entfall des Arbeitsentgelts

Dies entspricht großteils der Bildungskarenz - jedoch mit zwei grundlegenden Unterschieden

- Der Dienstgeber muß für die Dauer der Freistellung einen Arbeitslosengeld- oder Notstandsgeldbezieher einstellen
- Der Dienstnehmer muss in dieser Zeit keinen Fortbildungsnachweis erbringen.

### Auf Weiterbildungsgeld besteht kein Rechtsanspruch.

Es ist empfehlenswert, vorab den Betriebsrat zu kontaktieren, der Ihnen im Anlassfall bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber fundierte Unterstützung bietet sowie die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten kennt.



## 1.8 BILDUNGSTEILZEIT

Arbeitszeit reduzieren, um sich weiterzubilden und für die wegfallenden Stunden einen „Lohnersatz“ bekommen - das ist mit der Bildungsteilzeit möglich. Der Vorteil zur „traditionellen“ Bildungskarenz: Gerade für kleinere Einkommen ist die Bildungsteilzeit finanziell attraktiver. Außerdem bleibt man in Kontakt mit Betrieb und Arbeitsplatz.

### Wie hoch ist die Unterstützung?

Nähere Informationen finden Sie auf [www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/bildungsteilzeit.html](http://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/bildungsteilzeit.html)

### Wie viele Stunden können Sie reduzieren?

Maximal 50 % der Arbeitszeit, mindestens 25 % der Arbeitszeit.  
**ACHTUNG:** Sie müssen aber mindestens 10 Std. pro Woche arbeiten.

**Wofür Sie Bildungsteilzeit nehmen können:** Für berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden (inkl. Lern- und Übungszeiten).

Die Dauer der Inanspruchnahme beträgt mindestens 4 Monate bzw. maximal 24 Monate in einem Zeitraum von 4 Jahren (kann auch in mehrere Module aufgeteilt werden).

Sie müssen den Antrag auf Bildungsteilzeit und Bildungsteilzeitgeld bei dem für Sie zuständigen AMS stellen (abhängig vom Hauptwohnsitz).

### Voraussetzungen:

Sie müssen mindestens 6 Monate beim gleichen Arbeitgeber mit der gleichen Wochenstunden-Arbeitszeit beschäftigt sein. Sie brauchen das Einverständnis (schriftlich) des Arbeitgebers: über die Dauer der Bildungsteilzeit, wann sie beginnt und wann sie endet.

Der Nachweis ist unbedingt zu erbringen! (z.B. Kursbesuchsbestätigungen; bei einem Studium: Prüfungen über 2 Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von 4 ECTS pro Semester oder bei Abschlussarbeiten (z.B. Diplomarbeit) Bestätigungen über den Fortschritt). Wenn Sie die Nachweise nicht erbringen, kann das AMS das Bildungsteilzeitgeld einstellen und im Extremfall sogar zurückfordern.

Es ist empfehlenswert, vorab den Betriebsrat zu kontaktieren, der Ihnen im Anlassfall bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber fundierte Unterstützung bietet sowie die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten kennt.

## 1.9 UNKÜNDBARSTELLUNG

Das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz sieht vor, dass Bedienstete nach dem Erreichen ihrer insgesamt 10-jährigen Dienstzeit zum Land Kärnten über seinen Vorgesetzten eine Unkündbarstellung beantragen können.

Das Verfahren sieht vor, dass der Bedienstete durch seinen Vorgesetzten (z.B. Stationschwester) einer Leistungsbeurteilung unterzogen wird. Diese Beurteilungsbögen beinhalten, dass der Dienstnehmer nach der Beurteilung seine Stellungnahme abgibt bzw. die Beurteilung unterschreibt.

Wenn Sie mit Ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, so müssen Sie das auf jeden Fall in Ihrer Stellungnahme vermerken oder Sie suchen den Betriebsrat vor Unterschriftstätigung zur Unterstützung auf.

Danach wird die Beurteilung an den nächsthöheren Vorgesetzten (z.B. Oberschwester) zur weiteren Bearbeitung/Ergänzung weitergeleitet. Weiters kann der Dienstnehmer nochmals Stellung beziehen. Erst jetzt wird die Beurteilung an den Betriebsrat weitergeleitet, von diesem unterzeichnet und gegebenenfalls mit Ergänzungen versehen. Danach wird das Ansuchen an die Personalabteilung und dann an das Land Kärnten weitergeleitet, dass das Verfahren zur Unkündbarstellung aufnimmt **und innerhalb von 6 Monaten abschließen muss.**



Die Unkündbarstellung selbst wird Ihnen durch ein Schreiben des Landes mitgeteilt. Heben Sie diesen Bescheid gut auf.

Eine Unkündbarstellung erübrigt sich für Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und zu diesem Zeitpunkt bereits 10 Jahre in diesem Dienstverhältnis waren. Der Kündigungsschutz besteht automatisch. **Der Kündigungsschutz besteht bei Organisationsänderungen und Bedarfsmangel.**

### Eine Unkündbarstellung ist aus folgenden Gründen nicht möglich:

- wenn ein Vertragsbediensteter (VB) die zur Erfüllung der Dienstpflichten notwendige körperliche und geistige Eignung nicht besitzt
- wenn ein VB wegen strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt wurde und die Verurteilung noch nicht getilgt ist
- wenn das Verhalten des VB den Interessen des Dienstes abträglich ist
- wenn ein VB die im allgemeinen, erzielbaren dienstlichen Leistungen trotz schriftlicher Ermahnung nicht erreicht bzw.
- wenn ein VB die ihm vorgeschriebenen Fachprüfungen nicht abgelegt hat.

## 1.10 DIENSTJUBILÄUM

Nach 25 (für Diensteantritte ab 2013 nach 28) anrechenbaren Dienstjahren im Öffentlichen Dienst gibt es das zweifache Monatsgehalt als Jubiläumswendung. Nach 40 anrechenbaren Dienstjahren im Öffentlichen Dienst gibt es das vierfache Monatsgehalt als Jubiläumswendung.

DienstnehmerInnen, die 35 Dienstjahre erreicht haben und in den Ruhestand treten, gebührt die Jubiläumswendung von vier Monatsgehältern ebenfalls, wenn sie am Tag des Ausscheidens das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Maßgeblich für die Auszahlung der Jubiläumswendung ist der Jubiläumstichtag. Diesen Tag, der das Erreichen ihres Dienstjubiläums bestimmt, können Sie jederzeit in der Personalabteilung oder beim Betriebsrat erfragen. Die Auszahlung der Jubiläumswendung erfolgt entweder im Jänner oder Juli des jeweiligen Jahres

### DIENSTJUBILÄUM AM LKH VILLACH:

Das 20-, 30-, 40-jährige Dienstjubiläum mit Jubiläumsfeier und Dienstjubiläumsschmuck gibt es nur in Villach.

Als Geschenk erhalten Sie je nach Dienstdauer und unterschiedlich ob Mann oder Frau ein nicht käuflich erwerbbares Schmuckstück.

Ob Anstecker, Anhänger, Krawattennadel Collier oder Manschettenknöpfe, jedes Stück mit registrierter Nummer und dazugehörigem Zertifikat.



## 1.11 ALTERSTEILZEIT

Die ArbeitnehmerInnen reduzieren ihre Arbeitszeit um min. 40% bis max. 60% und erhalten mit einem Zuschuss des Arbeitsmarktservices (AMS) zwischen 70% und 80% des bisherigen Einkommens. Die SV-Anteile für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe (max. bis zur geltenden Höchstbeitragsgrundlage) vom Arbeitgeber weiterbezahlt.



Diese Voraussetzung muss zu Beginn der Vereinbarung erfüllt sein.

Das bisherige Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40% unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen. Bei einer 40-Stunden-Woche sind das 24 Std., bei 38,5 Std. sind das 23,1 Std. pro Woche.

Dies geschieht durch eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber.

Es besteht auch die Möglichkeit, nach Bedarf einmal mehr und einmal weniger zu arbeiten. Entscheidend ist, dass die einmal vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit über den gesamten Durchrechnungszeitraum eingehalten wird.

### Voraussetzungen für Altersteilzeit

In den letzten 25 Jahren muss der Arbeitnehmer mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Voraussetzung ist die Vereinbarung, die Arbeitszeit auf 40 bis 60% der Normalarbeitszeit zu verringern. Außerdem muss vereinbart werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnausgleich, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt, erstattet.

Wir empfehlen Ihnen, sich an den Betriebsrat bzw. an die Personalabteilung zu wenden.

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine „Kann-Bestimmung“.

## 1.12 ABFERTIGUNG

### ABFERTIGUNG „ALT“

Dem Dienstnehmer gebührt bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen eine Abfertigung, deren Höhe sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richtet.

Diese Ansprüche gelten für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2006 eingegangen wurden:

Ab 3 Jahren	2 Monatsgehälter
Ab 5 Jahren	3 Monatsgehälter
Ab 10 Jahren	4 Monatsgehälter
Ab 15 Jahren	6 Monatsgehälter
Ab 20 Jahren	9 Monatsgehälter
Ab 25 Jahren	12 Monatsgehälter

Diese Abfertigung gebührt nur unter bestimmten Voraussetzungen:

- wenn das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt wird
- wenn der Dienstnehmer zum Zwecke des Ruhestandes kündigt
- bei Kündigung durch den Dienstnehmer innerhalb eines Jahres nach der Eheschließung
- bei Kündigung innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes oder spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Nicht jedoch während des unbezahlten Urlaubes! (meist als 3. Karenzjahr bezeichnet)
- während einer Teilzeitbeschäftigung nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (Elternkarenzurlaub).



### ABFERTIGUNG „NEU“

Gilt für alle Dienstnehmer, die ihr Dienstverhältnis am 1. 7. 2006 und später angetreten haben. Die „Abfertigung Neu“ lagert die Abfertigung in Abfertigungskassen (Betriebliche Vorsorgekassen). Der Arbeitgeber zahlt monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgelts (auch von Sonderzahlungen) mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse, diese überweist an die „Betriebliche Vorsorgekasse“.

#### Die Höhe der Abfertigung:

Gesetzlich garantiert ist jedenfalls die Summe der einbezahlten Abfertigungsbeiträge. Ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nach drei Einzahlungsjahren bei Arbeitgeberkündigung, unverschuldeter Entlassung, berechtigtem Austritt, einvernehmlicher Auflösung, Zeitablauf und Mutter-schaftsaustritt.

## 1.13 PENSION / RUHESTAND

Detaillierte Auskünfte über Zeitpunkt der frühestmöglichen Pensionierung bzw. über die Höhe der Pension, können nur über die Pensionsversicherungsanstalt erhalten werden.

**i** Für eine Terminvereinbarung können Sie gerne den Betriebsrat kontaktieren.



## 1.14 KÜNDIGUNGSFRISTEN

Dienstgeber wie Dienstnehmer haben Kündigungsfristen einzuhalten, die je nach Dauer des Dienstverhältnisses gelten.

### Folgende Fristen haben Gültigkeit:

Bis zu 6 Monaten ..... 1 Woche

Ab 6 Monaten ..... 2 Wochen

Ab 1 Jahr ..... 1 Monat

Ab 2 Jahren ..... 2 Monate

Ab 5 Jahren ..... 3 Monate

Ab 10 Jahren ..... 4 Monate

Ab 15 Jahren ..... 5 Monate

## 2 Bezugsnachweis

### 2.1 GRUNDSÄTZLICHE ERKLÄRUNG

Es gibt die Möglichkeit der Handsignatur und Ausdruck über Terminals im LKH mittels E-Card. Die Beantragung erfolgt in der Personalabteilung.



## Abkürzungen

<b>ABZÜGE</b>	Summe der gesamten Abzüge	<b>LST/PROZ</b>	Lohnsteuer über jährlichen Freibetrag bei Sonderzahlung
<b>ARZTGEB</b>	Arztgebühren (Sonderklasse)	<b>MEHRSTD</b>	Mehrstunden bis zur 40. Stunde (100%)
<b>BR-UML</b>	Betriebsratsumlage	<b>NACHTD</b>	Nachtdienstzulage
<b>BRUTTO</b>	Bruttobezug	<b>PP</b>	Pendlerpauschale (Verkürzung der STB)
<b>ERSCHW.Z</b>	Erschwerniszulage	<b>SF-ZUL</b>	Sonn- Feiertagszulage
<b>FAHRTK.Z</b>	Fahrtkostenzuschuss	<b>SONDERZ.</b>	Sonderzahlung (anteiliger 13. bzw. 14. Monatsbezug)
<b>GEH/ENTG</b>	Gehalt/Entgelt/Grundbezug	<b>STB</b>	Lohnsteuer/Bemessungsgrundlage
<b>GEWERKS</b>	Gewerkschaftsbeitrag	<b>SV/WF/KU</b>	Sozialversicherung/Wohnbauförderung/ Kammerumlage
<b>K3A 03</b>	Grundeinstufung K3a, Entlohnungsstufe 3	<b>SVB</b>	Sozialversicherung/Bemessungsgrundlage
<b>KINDERABS</b>	Kinderabsatzbetrag		
<b>KINDERZUL</b>	Kinderzulage		
<b>LST/LFD</b>	Lohnsteuer laufender Betrag		

## 2.2 VORRÜCKUNG UND BIENNALSPRÜNGE

Landesbedienstete rücken jedes zweite Jahr innerhalb ihrer Gehaltsschiene um eine Entlohnungsstufe nach vor.

Die Vorrückungstermine sind entweder der 1. Jänner oder der 1. Juli des jeweiligen Jahres. Wann der Vorrückungstichtag fällig ist, ist am Gehaltszettel ersichtlich.

Sogenannte Biennalsprünge - das heißt das Überspringen von zwei bzw. drei Gehaltsstufen - sind wie folgt vorgesehen:

- von Entlohnungsstufe 04 auf 06
- von Entlohnungsstufe 09 auf 11
- von Entlohnungsstufe 14 auf 17

## 3 Zuschüsse

### 3.1 FAHRTKOSTENZUSCHUSS / PENDLERPAUSCHALE

Der Fahrtkostenzuschuss aus der Arbeitnehmerförderung des Landes Kärnten kann über die AK jedes Jahr rückwirkend beantragt werden. Einreichschluss ist der 31. Oktober. Anträge sind im BR Büro erhältlich oder online unter: [www.arbeitnehmerfoerderung.at](http://www.arbeitnehmerfoerderung.at).

#### Pendlerpauschale

Die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte werden grundsätzlich durch den Verkehrsabsatzbetrag abgegolten. Unter gewissen Voraussetzungen besteht zusätzlich ein Anspruch auf das „kleine“ oder „große“ Pendlerpauschale. Zur Berücksichtigung des Pendlerpauschales muss der jeweili-

ge Arbeitsweg an mindestens elf Tagen pro Monat zurückgelegt werden. Die Pendlerpauschale steht auch während Urlauben und Krankenständen zu, ebenso bei nicht über ein Kalenderjahr hinausgehenden Karenzurlauben.

Keine Pendlerpauschale steht zu, wenn die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels zumutbar ist.

Ist an mehr als der Hälfte der Arbeitstage im jeweiligen Kalendermonat die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht möglich oder unzumutbar, steht die große Pendlerpauschale zu: [pendlerrechner.bmf.gv.at/pendlerrechner/](http://pendlerrechner.bmf.gv.at/pendlerrechner/)

### 3.2 BEZUGSVORSCHUSS FÜR NOTLAGEN UND WOHNZWECKE

#### § 56 Bezugsvorschuss und Geldaushilfe

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe kann ein Bezugsvorschuss bis zu 3635 Euro gewährt werden. Die Rückzahlung hat innerhalb von 48 Monaten zu erfolgen. Berücksichtigungswürdig ist auch, wenn Sie auf Grund einer Ausbildung plötzlich sehr hohe Eigenkosten haben, oder bei hohen Gesundheitskosten.

Ist der Mitarbeiter unverschuldet in Not geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann eine nicht zurückzahlbare Geldaushilfe gewährt werden.

#### § 57 Bezugsvorschuss für Wohnzwecke

Es kann ein Bezugsvorschuss für Wohnzwecke bis zum Höchstbetrag von 5815 Euro gewährt werden. Zum Bau oder zur Fertigstellung eines Eigenheimes, zum Erwerb einer Eigentumswohnung oder zur Beschaffung einer Mietwohnung für Zwecke, die mit dem Erwerb oder der Renovierung in ursächlichem Zusammenhang stehen. Die Rückzahlung hat in längstens 144 Monaten zu erfolgen und die Rate mindestens 50 Euro zu betragen. Anträge hierfür liegen im Betriebsratsbüro auf.



**i** Die entsprechenden Anträge sind im Betriebsratsbüro aufliegend und werden an die Personalabteilung weitergeleitet.

### 3.3 PRIVATE PENSIONSORSORGE gemäß § 3 Abs. 1 Z15a EStG 1988

Durch gesetzliche Bestimmungen besteht seit Dezember 2003 auch für die Bediensteten der Kärntner Landeskrankenanstalten die Möglichkeit, bis zu max. 25 Euro vom Bruttogehalt monatlich steuerbegünstigt in eine Pensionsvorsorge einzuzahlen. Der gewünschte Betrag wird direkt vom Gehalt abgebucht, wobei weder Sozialversicherung noch Lohnsteuer dafür anfallen. In Abstimmung mit dem Zentralbetriebsrat bietet die KABEG für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Modell zur privaten Altersvorsorge an. Der Versicherungsvertrag ist Eigentum der einzelnen Mitarbeiter. Scheidet ein/e Bedienstete/r aus, wird, der Versicherungsvertrag mitgenommen. Er kann auch jederzeit ruhend gestellt werden.

**i** Zum Abschluss eines Vertrages wenden Sie sich direkt an Ihre Versicherung. Das Antragsformular erhalten Sie in der Personalabteilung.



## 4 Dienstplan

### 4.1 GRUNDSÄTZLICHES

Der regelmäßige Dienst sieht eine Dienstform von Mo bis Freitag vor. Stunden richten sich je nach Beschäftigungsverhältnis.

Die Gleitzeit ist jeweils für die Gruppe der Sie angehören in einer Betriebsvereinbarung, welche Sie unterschrieben haben geregelt.

Das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (K-LVVG 1994) in der Fassung LGBl. 66/2000 sieht im Abschnitt II a zur Dienstzeit im § 24 Abs. 6 eine ausführliche Regelung für Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst (Turnusdiensten) vor:

- Der Dienstplan ist so rechtzeitig zu erstellen, dass er zwei Wochen im Vorhinein fixiert ist. Für die erste Monatshälfte muss er bis zum 1. des Monats und für die zweite Monatshälfte bis spätestens zum 15. des Monats fixiert sein. Die Fixierung gilt vom 1. - 15. und vom 16. - 31. (28., 29. oder 30.) des Monats.
- Der Originaldienstplan ist jederzeit zur Einsicht aufzulegen. Nachträgliche Korrekturen müssen sichtbar vermerkt werden.
- Für jeden geleisteten Sonntagsdienst gebührt dem Bediensteten ein Ersatzruhetag. Dieser Ersatzruhetag muss bereits bei der Dienstplanerstellung eingetragen sein. Ausnahme ist der Zusatzdienst am Sonntag, es fällt kein E-Tag an.
- Überstunden, die zusätzlich angeordnet werden, müssen am Dienstplan gesondert dokumentiert werden.
- Für einen möglichst großen Teil der Dienstleistung ist eine gleichmäßige und gleichbleibende Verteilung der Dienstzeit auf die Tageszeit der Werktage anzustreben.
- Bei der Festlegung des Dienstplans ist auch auf die Interessen der Bediensteten und in weiterer Folge auf eine möglichst gleichmäßige Belastung der betroffenen Bediensteten mit Nachtdiensten und Diensten an Sonn- u. Feiertagen Bedacht zu nehmen.

**Eine ständige Verletzung dieser Bestimmungen ist sowohl bei der Einteilung (z.B. eines nicht geplanten Nachtdienstes) als auch der Absetzung eines solchen ohne triftige Gründe rechtswidrig.**

### 4.2 F-TAGE

Der F-Tag gilt als Äquivalent zur Feiertagsruhe nach dem Arbeitsruhegesetz (§ 7 Abs. 1 leg. cit.).

- ✓ Da bei uns mit einer fiktiven Arbeitszeit berechnet wird (40 Std: 7 Tage = Tagesstundensoll von 5,71428) und dieses auf die Monatstage hochgerechnet wird = Monatssollstunden findet bei einem gesetzlichen Feiertag keine Sollstundenreduzierung statt.
- ✓ Als Ausgleich wird für diesen Tag ein F-Tag gutgeschrieben.
- ✓ Der Gesamtwert aller F-Tage des Jahres beträgt 96 Stunden bzw. bei reduziertem Anspruch darf jener Wert nicht überschritten werden, welcher sich aus der Multiplikation aller im Einzelfall gebührenden F-Tage mit dem Faktor 8 ergibt.
- ✓ Im Geltungsbereich der 38-Stunden-Woche ergibt sich ein Höchstwert von 91,20 Stunden bzw. - bei reduziertem Anspruch - das aus der Multiplikation der gebührenden F-Tage mit dem Faktor 7,60 errechnete Äquivalent.
- ✓ Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern ist der Gesamtwert entsprechend dem Beschäftigungsmaß zu kürzen.

- ✓ Die Gewährung der F-Tage (F-Stunden) hat nach Möglichkeit im Anfallsmonat zu erfolgen. Eine kumulative Abgeltung ist nur in Ausnahmefällen, insbesondere dann, wenn der monatlichen Gewährung zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, zulässig.
- ✓ Bei der Festlegung der F-Tage (F-Stunden) ist auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
- ✓ In Ausnahmefällen ist ein Vorgriff auf den F-Tage-Anspruch künftiger Monate bis zu 8 Stunden möglich.

Im Rahmen des Pflegepaketes wurde in der Präambel vereinbart dass es zu einer Neuordnung des F-Tagkonsums kommen soll. Die Änderung soll am 1.1. 2018 in Kraft treten. Da bis zu Redaktionsschluss die Form und Regeln dazu noch nicht verfügbar waren bitten wir Sie dies zu berücksichtigen. Änderungen werden wir ihnen ehest möglich zur Kenntnis bringen.

### 4.3 NACHTSCHWERARBEITSGESETZ (NSCHG)

Die NSchG-Novelle ist 1992 im Artikel V § 1 geregelt und gilt für Arbeitnehmer in Krankenanstalten (Heil- und Pflegeanstalten), welche lt. Krankenanstaltengesetz erfasst sind und lt. § 2 Nachtschwerarbeit leisten. Nachtschwerarbeit leistet ein Arbeitnehmer, welcher zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens 6 Stunden beschäftigt ist und während dieser Zeit unmittelbar 4 Stunden Betreuungsarbeit direkt am Patienten leistet.

#### Anspruch NSchG laut § 3 KAG

- Für jeden Nachtdienst je 2 Stunden Zeitguthaben
- Verbrauch spätestens 6 Monate nach dem Entstehen
- Nicht finanziell abgeltbar, ausschließlich als Freizeit

#### Erklärung anhand eines Beispiels:

6 ND x 2 Stunden = 12 Stunden/ Monat diese mit 6 Monaten multipliziert = 72 Stunden. Diese Summe lässt annehmen, dass über sechs Monate keine NSchG-Stunden abgegolten wurden.

ArbeitnehmerInnen erleiden bei Überschreitung keinen Nachteil. Die rechtliche Konsequenz besteht für die Vorgesetzten. Die NSchG-Stunden können auf Grund von Überschreitungen in keinem Fall verfallen.



Da eine Abgeltung in Überstunden nicht rechtens ist, werden eingeplante NSchG-Stunden beim Erreichen von ÜST im IST-Plan wieder auf das NSchG-Konto zurückgebucht.

**Zusätzlich angeordnete Überstunden außerhalb des IST-Planes berühren NSchG Stunden nicht.**



### 4.4 ERSATZRUHETAG

Für jeden geleisteten Sonntagsdienst gebührt dem Bediensteten ein Ersatzruhetag (ERZ).

Dieser Ersatzruhetag muss bereits bei der Dienstplanerstellung am Monatsersten und am Fünfzehnten des Monats eingetragen sein. Er ist in den nächsten vierzehn Tagen (nicht auf einem Sonntag) einzutragen. Die Festlegung kann unterbleiben, wenn in die vierzehntägige Frist ein Urlaub oder Krankenstand fällt.

#### Abgeltung

Bei Dienst an diesem Tag gelten Überstunden bis zur achten Stunde mit 100% und ab der neunten Stunde 200% Zuschlag. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Diese Überstunden können nur in finanzieller Form in Anspruch genommen werden (Ausnahme für Mütter mit Kindergeld können Überstunden mit 100% in ZA angelegt werden).

### 4.5 SALDOÜBERSTUNDEN

Ergeben sich aus der Abrechnung am Monatsende aus der Differenz von SOLL- und IST-Dienstplan.

Sich aus einem SOLL-, IST-Vergleich ergebende Überstunden werden für die Mitarbeiter im unregelmäßigen Dienst finanziell abgegolten. Im SOLL-Plan dargestellte Wochenstunden über 40 Stunden sind noch keine Überstunden, da sich diese erst nach der Abrechnung des Monats ergeben.

Dies gilt auch bei Teilzeitkräften, solange es Stunden im Sollplan sind, gelten sie auch bei Teilzeitkräften nicht als Überstunden. Siehe angeordnete Überstunden.

- **Normalüberstunden:**  
Von Mo - Sa in der Zeit von 6 - 22h mit 50% Zuschlag abgegolten
- **Nachtüberstunden:**  
Von 22 - 6h mit 200% Zuschlag abgegolten
- **Sonn- und Feiertag:**  
Überstunden Zuschlag von +100% steuerfrei

## 4.6 ANGEORDNETE ÜBERSTUNDEN (ÜST)

Als angeordnete Überstunden gelten jene, welche im fixierten Dienstplan (vom 1. - 15. und vom 15. - 30./31.) des Monats zusätzlich angeordnet wurden. Diese werden gesondert angewiesen.

- Angeordnete ÜST werden im Dienstplan, nicht im IST-Plan ausgewiesen.
- Angeordnete ÜST werden gesondert abgerechnet und berühren IST-Std. des Monats somit nicht.
- Es ist die gleiche Vorgehensweise wie bei Dienst beim Ersatzruhetag. Sie gelten nur in dem Ausmaß, welcher den Dienst um den Anteil überschreitet, welcher schon als Dienst vorgesehen war.
- ND-ÜST von 22h - 6h Zuschlag von +100% steuerfrei.  
**Achtung:** Können lt- LVBG nicht ins ZA Konto umgebucht werden.
- Sonn- und Feiertag u. ÜST am ERZ Zuschlag von +100% (bis 8. Std.) bzw. +200% (ab 9. Std.)  
**Achtung:** Können lt. LVBG nicht ins ZA Konto umgebucht

werden (Ausnahme für Mütter mit Kindergeld können Überstunden mit 100% Zuschlag in ZA angelegt werden).

### Bei Teilzeit:

- Normalüberstunde: Ist dann gegeben, wenn durch angeordneten Zusatzdienst die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschritten und mit 150% abgegolten wird. Im Sollplan geplante Stunden über 40 gelten nicht als Überstunde.
- Nachtüberstunde: Wenn die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird und es ein angeordneter Nachtdienst von 22h - 6h ist, wird mit 100% Zuschlag abgegolten. Dies tritt erst dann ein, wenn Ende des Monats die Vollarbeitszeit überschritten wurde.
- Angeordnete Dienste an Sonn- und Feiertagen und Ersatzruhetagen werden mit 100% bzw. nach der 8 Stunde und 22h - 6h mit 200% Zuschlag abgegolten.

## 4.7a MEHRZEITZUSCHLAG 25%

Per 1. August 2017 wird MitarbeiterInnen in Teilzeitbeschäftigung ein 25%iger Zuschlag bereits ab der ersten Leistungsstunde außerhalb ihres vereinbarten Dienstaussmaßes gewährt („Mehrzeitzuschlag“).

Dies bedeutet dass es keine Benachteiligung von Teilzeitkräften bei der Entgeltzahlung mehr gibt. Der fehlende Anteil am 13. und 14. Monatsgehalt wird damit abgegolten.

## 4.7 ZEITGUTHABENKONTO

Es besteht die Möglichkeit, sich Überstunden 1:1,5 ins ZA Konto buchen zu lassen.

Die Obergrenze des ZA Kontos beträgt im unregelmäßigen Dienst 40 Stunden und im regelmäßigen Dienst 20 Stunden. Darüber hinaus werden die Stunden finanziell abgegolten.

## 4.8 URLAUBSANSPRUCH

Genereller Anspruch 224 Stunden (bei Teilzeit aliquot) und ab 25 DJ 264 Stunden pro Kalenderjahr bei durchgehender Dienstleistung. Eine Erhöhung um 40 bzw. 48 Stunden ist für Bedienstete mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50% möglich. Anspruch besteht auch bei Bezug einer Rente nach Arbeitsunfällen, ab 20% einer Behinderung, jedoch im geringeren Ausmaß.

Bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres erfolgt eine Neuberechnung auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes im Kalenderjahr.

Die Einhaltung einer Wartezeit ist nicht erforderlich. Urlaubsvorgriff bis zu einer Woche kann von der Stationsleitung oder dem direkten Vorgesetzten bewilligt werden.

Die Urlaubsplanung hat spätestens Anfang des Jahres zu erfolgen. Die Mitarbeiterin sollte den gesamten Urlaubsanspruch in der Planung eintragen, unabhängig davon, ob dieser auch gewährt wird. Dies ist deshalb notwendig, um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass sie den Urlaub auch beanspruchen wollte.



**Der Urlaub kann nicht durch einen Sonderurlaub unterbrochen werden.** Bei Erkrankung im Erholungsurlaub ist der Verbrauch nicht anzurechnen, wenn der Krankenstand länger als drei Tage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer eine Krankmeldung oder Bestätigung vorzuweisen. Dies gilt auch für eine notwendige Pflege eines Angehörigen, für welche das Recht auf Pflegefreistellung besteht, auch dafür ist ein Nachweis zu erbringen.

## 4.9 SOZIALSTUNDEN

Jedem Bediensteten werden zu bestimmten Anlässen sogenannte Sozialstunden gewährt. Das Ausmaß der Sozialstunden ist mit 20 Stunden (bei 100% in Dienstverhältnissen) festgelegt. Verwendet werden diese Stunden für wichtige Wege und Erledigungen, deren Abwicklung in der Freizeit nicht möglich war bzw. ist.

**Für folgende Anlässe können Sozialstunden gewährt werden:**

- Vorsprache in Schulen oder Kindergärten
- Arztbesuche, Therapien, einschließlich Impfungen (gilt auch für Arztbesuche mit nahen Angehörigen, das sind Ehegatten und Personen, die mit dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind, sowie Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder und Personen, die mit dem Bediensteten in Lebensgemeinschaft leben)

- Vorsprachen bei Ämtern und Behörden
- Vorsprachen bei sonstigen öffentlichen Einrichtungen (z.B. Mutterberatungsstellen, Krankenkassen, Pensionsversicherungsanstalten sowie Versicherungen u. Banken)
- Teilnahme an Begräbnissen von nahestehenden Personen, wenn die Gewährung von Sonderurlaub nicht in Betracht kommt
- Schriftliche Ladungen als Zeuge oder Auskunftsperson vor Behörden und Gerichten

Im jeweiligen Anlassfall kann das Freizeitkontingent von 20 Stunden, sofern es bereits ausgeschöpft ist, auch überschritten werden.

## 4.10 SONDERURLAUB

Sonderurlaube können den Mitarbeitern aus wichtigen persönlichen und familiären Gründen gewährt werden:

- Verehelichung des/der Bediensteten . . . . . 3 Arbeitstage
- Eheschließung eines Kindes . . . . . 1 Arbeitstag
- Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister . . . . . 2 Arbeitstage
- Tod des Ehegatten (Lebensgefährten) oder eines Kindes (Pflegekindes). . . . . 3 Arbeitstage
- Tod der Großeltern . . . . . 1 Arbeitstag
- Niederkunft der Gattin o. Lebensgefährtin . . 2 Arbeitstage



- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand am gleichen Dienort . . . . . 1 Arbeitstag
- Übersiedlung vom auswärtigen Wohnort an den (=zum) Dienort und Übersiedlung anlässlich einer Versetzung an einen neuen Dienort\* . . . . . 2 Arbeitstage

Ein Arbeitstag entspricht 8 Stunden im regelmäßigen wie unregelmäßigen Dienst. Ein Urlaub kann nicht durch einen Sonderurlaub unterbrochen werden.

**\* Sonderurlaube kommen nur einmal während des Dienstverhältnisses in Betracht.**

## 4.11 PFLEGEFREISTELLUNG



Der Bedienstete hat Anspruch auf Pflegefreistellung von einer Woche (40 Std.) in folgenden Fällen:

- Wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes (für leibliche Kinder, Wahl- / Pflege- / Stiefkinder), kein gemeinsamer Haushalt erforderlich
- Wegen der notwendigen Pflege eines nahen Angehörigen, Ansprüche für Angehörige bedürfen eines gemeinsamen Haushaltes
- Nach der Geburt ist eine Pflegefreistellung für die Gattin oder Lebensgefährtin nur in solchen Fällen möglich, in welchen die Wöchnerin nebst der Geburt auch erkrankt ist

- Darüber hinaus besteht der Anspruch auf eine Pflegefreistellung von einer weiteren Woche für ein zu pflegendes Kind, wenn dieses neuerlich erkrankt und unter 12 Jahren alt ist.
- Ist der gesamte Anspruch der Pflegefreistellung erschöpft, kann noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.
- Befindet sich ein Kind, das jünger als 12 Jahre ist, im Krankenhaus, kann auch Pflegeurlaub konsumiert werden.

Als naher Angehöriger sind Ehegatten und Personen anzusehen, welche mit dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind (ferner Geschwister) oder in Lebensgemeinschaft leben.

**Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise konsumiert werden.** Für Bedienstete im unregelmäßigen Dienst ist die Freistellung lt. LVBG in vollen Stunden vorgesehen. Die Pflegefreistellung wird im regelmäßigen Dienst mit 5x 8 Stunden bemessen. Im unregelmäßigen Dienst mit 5,71 Std um eine Woche Freistellung zu gewährleisten.



## 4.13 BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die wohl häufigsten Betriebsvereinbarungen betreffen die Dienstzeiten oder Regelung von Bereitschaftsdiensten in den jeweiligen Bereichen. Diese sind vor Ort beim direkten Vorgesetzten oder beim Betriebsrat einsehbar.

Geplante Änderungen von Diensten oder Dienstzeiten, sofern sie nicht eine Einzelperson betreffen, bedürfen vor der Einführung einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Betriebsvereinbarungen können nach Rücksprache im Betriebsratsbüro eingesehen werden.

## 5 KINDERBETREUUNG

### 5.1 FÜR KINDER UNTER 3 JAHRE

#### SONNENSTRAHL:

Der Betriebsrat sowie das LKH Villach ist zahlender Kooperationspartner in der Kindergruppe SONNENSTRAHL. Dies ermöglicht ihnen eine erleichterte Anmeldung ihres Kindes in den Betreuungsstätten - Italienerstraße und Othmar-Crusiz-Straße.

Anmeldeformular im BR Büro erhältlich

Anmeldung bei: Sonnenstrahl - Büro

Italienerstr. 37b 9500 Villach

Tel.: 04242/217266 Öffnungszeiten Mo-Do: 8h - 13h



### 5.2 FÜR KINDER ÜBER 3 JAHRE

#### KINDERGARTEN PFARRE ST. NIKOLAI:

Das Betreuungsangebot geht über die „normalen Betriebszeiten“ hinaus und ist an die Arbeitszeiten unserer MitarbeiterInnen angepasst. Die Mehrkosten für die verlängerten Öffnungszeiten von 6.30 bis 19h werden vom LKH Villach getragen. Anmeldung erfolgt ausschließlich über das BR-Büro und ist das ganze Jahr über möglich.

**Die Einschreibungstermine werden zeitgerecht vom BR im Hause via Mail versendet. An diesem Tag müssen Sie die Einschreibung Ihres Kindes direkt im Kindergarten Nikolai vornehmen.**

#### NACHMITTAGSBETREUUNG VON VOLKSSCHULKINDERN:

Nach der Schule werden die Kinder in adaptierten Räumlichkeiten des LKH Villach pädagogisch bis zur Abholung betreut. Öffnungszeiten: An Schultagen von 11.30h - 19.30h

#### AVS KINDERBETREUUNG durch TAGESMÜTTER:

Durch die Kooperation des LKH, dem BR und der AVS (Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens) gibt es die Möglichkeit Kinder nach dem Mutterschutz am LKH Gelände durch Tagesmütter, welche eine pädagogische Ausbildung absolviert haben, professionell betreuen zu lassen. Informationen in der Abteilung Betriebe (DW 63980) oder im BR Büro.

Anmeldung bei:

Tagesmütter Tel.: 06777/614 03 337 (Mo - Fr: 8h - 16h)

Anmeldung bei:

Tagesmütter Tel.: 0677/ 614 03 337 (Mo - Fr: 8h - 16h)



KOBAN SÜDVERS GMBH

KOBAN SÜDVERS GROUP AUSTRIA

## Steuerfreie Zukunftssicherung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter!

Die KSE bietet Ihnen im Rahmen der **steuerfreien Zukunftssicherung** gemäß §3 (1) Z15a Einkommensteuergesetz zwei Vorsorgemöglichkeiten zu Ihrer Auswahl:

- ✓ Steuerersparnis mittels einer Erlebensversicherung zum 65. Lebensjahr
- ✓ Steuerersparnis mittels einer Er- und Ablebensversicherung mit 15 Jahren Laufzeit

Sorgen Sie jetzt **steuerfrei** für Ihre Zukunft vor. Von Ihrem monatlichen Bruttogehalt können Sie EUR 25 direkt in eine „Nettovorsorge“ umwandeln. Der Staat unterstützt diese Vorsorge mit einem **Steuerzuschuss von bis zu 50%\***. Die Höhe der Ersparnis ist einkommensabhängig.

### Beispiel: Er- und Ablebensversicherung mit 15jähriger Laufzeit

Mitarbeiter/in, Alter von 20 bis 52, monatliches Brutto-Einkommen EUR 1.880 bis EUR 3.210, Tarif ab 10 versicherten Personen (Tarif L29)

#### Ihr monatlicher Aufwand

„staatlicher Lohnsteuerzuschuss“  
ergibt eine Monatsprämie

**EUR 16,25**  
EUR 8,75  
EUR 25,00

#### Ihre Kosten für 180 Monate (EUR 16,25 x 12 x 15 Jahre)

**Zukunftssicherung inkl. Gewinn** bei 2,50% Gesamtverzinsung

**EUR 2.925,00**  
**EUR 4.892,00 (\*\*)\*\***)

Erlebenssumme inkl. Gewinn bei 1,50% Gesamtverzinsung EUR 4.488,00 (\*\*)  
bei 3,50% Gesamtverzinsung EUR 5.329,00 (\*\*)

davon garantierte Versicherungssumme sofort ab Vertragsabschluss EUR 4.011,00

**\*\*\*) Um das Kapital von EUR 4.892 mit Ihrem monatlichen Aufwand auf einem Sparbuch zu erzielen, müsste dieses Sparbuch 8,71% Zinsenerwirtschaften!**

Ihr Ansprechpartner im  
LKH Villach:

**Verena Ambrusch, MBA**  
Mobil: 0664 88593400  
Email: verena.ambrusch@kobangroup.at

Hinweis: Zweck dieser Darstellung ist eine kurze und geraffte Information über unser Produkt. Dies ist kein Angebot im rechtlichen Sinn. Für ein vollständiges Angebot wenden Sie sich bitte an uns.

\*) 55% Spitzensteuersatz für Einkommen ab 1 Mio EUR nicht berücksichtigt

\*\*\*) Da die in künftigen Jahren erzielbaren Überschüsse nicht vorausgesehen werden können, beruhen Zahlenangaben über die zu erwartende Gewinnbeteiligung (Überschussbeiträge, Gewinnansammlungsguthaben, Prämienrückgewähr, usw.) auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde gelegt sind. Solche Angaben sind daher unverbindlich. Die tatsächlich zur Auszahlung gelangende Gewinnbeteiligung hängt allein von den während der Laufzeit des Vertrages erzielten Überschüssen ab. Die Gewinnveranlagung erfolgt klassisch. Die erhöhten bzw. verminderten Werte in Modellrechnungen stellen weder eine Ober- noch eine Untergrenze der möglichen Entwicklung dar. Die Werte mit Gewinnbeteiligung enthalten verschiedene Gewinnkomponenten und können deshalb auch bei gleichem Zinssatz höher sein als die garantierten Werte aufgrund des Rechnungszinses.

## > Schenken macht Freude!

**Geschenke für unsere „Weihnachtsengel“** – Der Heilige Abend wie auch Silvester sind Tage, an denen jeder eigentlich lieber zu Hause bei der Familie oder bei seinen Freunden wäre. Der Alltag im Krankenhaus bedeutet aber, dass auch an diesen Tagen jemand Dienst machen muss. So ist es, dem Betriebsrat in Villach schon seit Jahrzehnten ein Anliegen als verlängerter Arm von Christkind und Weihnachtsmann, die Kolleginnen an diesen Abenden im Dienst zu besuchen und sie mit einem Geschenk zu erfreuen. Pandoraschmuck, Champagnergläser, Armbanduhr und vieles mehr gab es schon im Weihnachtspaket. Eine wunderschöne Tradition, denn es macht meist mehr Freude zu schenken, als beschenkt zu werden. Zum Jahreswechsel gibt es immer ein Paket mit ein paar guten Tröpfel.



Auch der **Muttertag** hat in einem Betrieb mit mehr als 75 Prozent Frauenanteil einen durchaus hohen Stellenwert. Unter dem Motto „Eine Muttertagstorte in Ehren kann niemand verwehren“ teilen eifrige Betriebsräte an alle dienst-

habenden Frauen Muttertagstorten, welche entweder vom Gemeinschaftshaus oder unserer Küche gebacken wurden, aus. Nachdem 75 Prozent Frauenanteil den Schluss zulassen, dass es auch 25 Prozent Männeranteil gibt, hat natürlich auch der Vatertag alle 4 bis 5 Jahre einen wichtigen Platz.



Wer in der Karwoche das BR-Büro betritt, hat den Eindruck, er befindet sich mitten in der **Fabrik des Osterhasen**. Denn zu Ostern freuen sich nicht nur Kinder, sondern auch die Erwachsenen über bunte Ostereier, Schokofiguren und Reindlinge. So wird das BR-Büro zur Kreativwerkstatt, in der wir über Tausenden Osternecker mit Tausenden Eiern und Schokofiguren befüllen. Diese werden dann in den Stationen und anderen Bereichen verteilt.

**Sommerzeit ist Eiszeit.** Die Sommer werden immer heißer, so wurde vor ein paar Jahren die Idee zur Eisaktion geboren. Das Team des Betriebsrates teilt direkt vor Ort verschiedene Eissorten aus und sorgt für ein bisschen Abkühlung bei hohen Temperaturen.

## > Ehre wem Ehre gebührt



**Auch die Ehrungen der Mitglieder, der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist alljährlich ein fixer Bestandteil um unseren Kolleginnen und Kollegen unseren Dank auszusprechen. Im Rahmen dieser Veranstaltung ist es uns möglich, die Zeit zum Plaudern zu finden, die im hektischen Alltag oft fehlt.**



Seit 1997 gibt es im LKH-Villach die Feiern zu 20-, 30-, 40jährigen Dienstjubiläen und anlässlich der Pensionierungen. Diese finden im Wunderschönen Rahmen im Speisesaal des LKH statt. Für die Kulinarik wird von der Küche immer bestens gesorgt. Seit nunmehr 20 Jahren gibt es zu diesen Ehrentagen auch einen Dienstjubiläumsschmuck. Ob Anstecker, Krawattennadel, Brosche, Krawattenknöpfe oder Collier, jedes Stück ist ein Unikat und zeigt das Logo des LKH Villach – die gläserne Frau (Giselbert Hoke).



## > Firmenreisen und Betriebsausflüge

Der Ausflug nach **Mörbisch** am See feierte 2014 sein 20-jähriges Jubiläum. Seinerzeit gab es noch eine Sportivvariante mit Seefestspielen und Radwandern, heute ist die Reise mehr kulturell gestaltet. So bietet es sich an, am ersten Abend auf der Seebühne eine wunderschöne Operette zu genießen und am zweiten Tag diverse Winzer zu besuchen. Auch auf den Heimreisen finden sich nach 23 Jahren, immer wieder neue Sehenswürdigkeiten.

Seit über 10 Jahren bietet die Kulturvariante von Mörbisch zwei Highlights: Die Operette an der Seebühne und die Oper in St. Margarethen. 2018 wird erstmals der Steinbruch nicht bespielt. Eine Alternative ist aber bereits geplant - wir wollen den zweiten Abend mit einem Theaterhighlight füllen.

**Verona** war immer dann angesagt, wenn in St. Margarethen keine Oper, sondern Passionsspiele angeboten wurden. Die Aufführungen in der Arena sind ein Erlebnis. Und die Erlebnisse des Rahmenprogramms sind sicher heute noch einen Reisebericht wert.

Seit Jahrzehnten gibt es unsere legendäre Fahrt ins **Gardaland** für Jung und Alt. Früh morgens geht es los, um nur keine Minute im Vergnügungspark zu versäumen. Unter den Stammgästen gibt es schon organisatorische Vollprofis. Schnellbuchungen sind hier angesagt, denn die Busplätze sind immer innerhalb weniger Tage ausgebucht.



## > Gemeinschaftshaus - Ort der Zusammenkunft

Mit Stolz möchten wir auf unser Gemeinschaftshaus hinweisen. Hier werden nicht nur Mittagsmenüs, sondern auch ausgezeichnete Buffets zubereitet. Im Haus finden auch diverse Veranstaltungen, wie unser Prosciutto- sowie das Maronifest des Betriebsrates, statt. Viele von uns haben die Räumlichkeiten

auch schon zu ganz besonderen Momenten wie für Geburtstagsfeiern, Pensionsfeiern, Weihnachtsfeiern, Taufen aber auch Hochzeiten aufgesucht. Die Speisen und die Buffets hätten sich so manche Haube verdient und mit den besten Mehlspeisen hat sich unsere Gertraud einen österreichweiten Namen gemacht. Der Weinkeller bietet ein Ambiente, das man in Kärnten nicht ein zweites Mal findet. Auch die Sauna mit Infrarotkabine wird von vielen Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen. Hier kann man in gemütlicher Runde dem stressigen Alltag entfliehen. Mit viel Einsatz und Freude werden wir uns auch weiterhin darum bemühen, diese einzigartige und wunderschöne Einrichtung für unsere Kolleginnen und Kollegen zu erhalten und weiter zu führen.



**Öffnungszeiten: Montag bis Donnerstag: 9 - 20 Uhr**  
Für Ihre Feste und Feiern an allen Wochentagen buchbar.  
Tel.: 04242 208 62423. Menüplan: Auf Homepage des BR [br.lkh-vil.or.at](http://br.lkh-vil.or.at) oder in den Infoblättern.



## > Eine Institution wird 60 Jahre alt

### Von der kleinen Baracke zum modernen Gemeinschaftshaus

Unser Gemeinschaftshaus blickt auf eine bewegte Geschichte zurück. Vor ca. 60 Jahren wurde von Dr. Fritz Lasch, einem damaligen Oberarzt, die Idee geboren, für die Bediensteten des damaligen LKH Villach eine Begegnungsstätte zu bauen, wo sich die Beschäftigten mittags oder abends nach der Arbeit treffen und ihren Arbeitstag gut ausklingen lassen konnten. Wenn man den Zeitzeugen Glauben schenken darf, war es damals nur eine kleine Baracke, nicht sehr groß, aber für die Bediensteten eine beliebte Begegnungsstätte.

Wenn sich viele KollegInnen heute fragen, wo das Dr. Fritz Lasch-Haus gestanden hat, so könnte man es so beantworten: Das Lasch-Haus stand dort, wo sich heute die Kü-

chenrampe befindet. Zusätzlich gab es auf dem Gelände damals noch eine Tennisanlage und eine Landwirtschaft. Im Zuge des Baubeginns der dritten Baustufe, mussten der Tennisplatz, das Lasch-Haus und die Landwirtschaft aus baulichen Gründen abgerissen werden. Nach seinem Ausscheiden übergab Dr. Lasch die Verwaltung des Hauses in die Hände des Betriebsrates mit dem Wunsch und Auftrag, dass es immer eine Begegnungsstätte für Bedienstete bleibe sollte. 1968 wurde dort, wo sich heute die Oberflächengarage „Neu“ befindet, ein Haus erbaut und 1978 dort das Gemeinschaftshaus eröffnet. Dieses, durch das Land finanzierte Haus, diente über 40 Jahre als Gemeinschaftshaus, bis es im Jahre 2006 den Umbauarbeiten zum Opfer fiel. Dem damaligen Vorstand Dr. Franz

Sonnberger und dem Verwaltungsdirektor Mag. Karl Wulz ist es zu verdanken, dass nach vielen Gesprächen mit dem Betriebsrat ein Ersatz für das Haus gefunden wurde. Gegenüber vom Betriebsgelände gab es eine Villa, in der über 50 Jahre Wein produziert und verkauft wurde.

Dieses Areal stand zum Verkauf. Nachdem das Land Kärnten dieses Haus gekauft hatte, wurde es vom Betriebsrat und der Verwaltungsdirektion modernisiert und erneuert. So entstand das heutige Gemeinschaftshaus, das mittlerweile auch schon sein 10jähriges Jubiläum gefeiert hat.



*Das Team des Gemeinschaftshauses.*

### Modern und großzügig gestaltet

Das neue Gemeinschaftshaus bietet einen großen und kleinen Gastsaal, wobei man hier mit bis zu 70 Personen sitzend feiern kann. Auch technisch ist der Raum auf dem neuesten Stand und kann multimedial genutzt werden. In den Sommermonaten gibt es eine ca. 70 m<sup>2</sup> große Sonnenterrasse, auf der man seine Mittagszeit aber auch die Abendstunden in gemütlicher Atmosphäre verbringen kann. Im Keller befindet sich für die Bediensteten eine wahre Wellnessoase.

Die neue finnische Sauna, eine Rotlichtkabine sowie ein großzügig angelegter Ruheraum laden zum Entspannen und Verweilen ein. All das können die Bediensteten nach Terminvereinbarung von Montag bis Freitag, in der Zeit von 12.00 bis 21.00 Uhr kostenlos nutzen. Für kleinere Feiern stehen noch der Keller sowie der Kantharos zur Verfügung. Das Haus bietet natürlich auch das Ambiente für große Veranstaltungen. Jährlich finden hier auch diverse Feste, wie das Prosciuttofest, Maronifest und Sommerfest sowie andere Veranstaltungen, statt.

### Regionalität besonders wichtig

Die hervorragende Küche des Gemeinschaftshauses wird von Gertraud Gärtner, Claudia Jessenitschnig, Daniela Buchas und Ifeta Kukavica betrieben. Sie kümmern sich mit viel Liebe zum Detail um das Wohl der Gäste. Die Speisen werden täglich frisch zubereitet. Vor allem die hausgemachten Nudelgerichte sind ein Gedicht. Bei allen Produkten steht die Qualität und Regionalität im Vordergrund. Eingekauft wird beim einzigen kleinen Fleischer in der Gerbergasse - Wiedauf -, der mit seiner Fleischqualität einen wertvollen Beitrag zu den Menüs leistet. Auch die Kräuter kommen meistens aus dem eigenen Garten.

Früher wurde das Gemeinschaftshaus immer an Bedienstete vergeben, die im Sinne von Dr. Fritz Lasch diese Einrichtung weitergeführt haben. Seit 2005 gibt es aber keinen Pächter mehr. Der Betriebsrat hat mit Karl Binder einen Geschäftsführer gefunden, der sich bereit erklärt hat, im Sinne des Dr. Fritz Lasch dieses Haus weiterzuführen. Auch dem jetzigen Verwaltungsdirektor MMag. Dr. Wolfgang Deutz ist es dankenswerterweise ein großes Anliegen, diese Begegnungsstätte zu erhalten.



## > Tätigkeitsbericht betriebsärztlicher Bereich



*Lieber MitarbeiterInnen!*

Da ich erst seit 1. 9. 2017 als Arbeitsmedizinerin tätig bin und sich mein Kollege Herr Dr. Franz Lesjak in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet hat, wird mein Bericht in zwei Teile gegliedert sein:

Der erste und längere Teil umfasst die relevanten und arbeitsmedizinischen Tätigkeiten, welche Herr Dr. Franz Lesjak bereits begonnen hat und ich weiterführen darf wie z. B. die Hepatitis B Prophylaxe für die MitarbeiterInnen mit Patientenkontakt, die sorgfältige Be- und Aufarbeitung von Nadelstichverletzungen, wobei ich auf die gründliche Aufklärung im Umgang mit Infusionsnadeln und Körperflüssigkeiten mein Augenmerk legen werde.

Weiterhin finden regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen gemeinsam mit Herrn Ing. Josef Pfeifhofer als Sicherheitsfachkraft und Brandschutzbeauftragter statt. Es wurden bereits drei Mal Arbeitsplätze besucht und so konnten durch ausführliche technische sowie medizinische Beratung, Probleme vor Ort gelöst werden.

Auch werden in der betriebsärztlichen Ordination Graviditätsberatungen, Einstellungsuntersuchungen, Allergieberatungen und die bereits von Herrn Dr. Franz Lesjak bekannte Reiseimpfberatung angeboten.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen, wie z. B. Bildschirmsehtests, Nacharbeituntersuchung und Verlaufskontrolle bei Schadstoffexposition werden weitergeführt. Die Strahlenschutzzeichnungs-, kontroll- als auch -enduntersuchung werden erst ab Oktober 2017 durchgeführt, da ich die dafür notwendige Ausbildung Ende September absolvieren werde.

Mit September 2017 begann die Immunitätshebung der dienstälteren MitarbeiterInnen, d.h. jene MitarbeiterInnen

welche vor dem Jahr 2005 im Hause eingestellt wurden. Warum vor dem Jahr 2005? Seit diesem Zeitpunkt werden in unserem Haus sämtliche neueintretende MitarbeiterInnen auf ihren Immunitätsstatus betreffend Masern, Mumps, Röteln und Varicellen überprüft und ggf. durch die entsprechende Impfung ergänzt.

Den Anfang machten die Abteilungen für Kinder- und Jugendheilkunde sowie die Gynäkologie und Geburtshilfe. Die Vorladungen dafür wurden bereits ausgeschickt.

Auch heuer wieder findet ab Oktober eine Grippeimpfaktion statt. Der Impfstoff wird großzügigerweise vom Direktorium, den MitarbeiterInnen kostenlos zur Verfügung gestellt.

Neu ist, dass ich zusätzlich zum Impfen in der Betriebsärztlichen Ordination auch das Impfen „vor Ort“ d.h. vor oder nach der Morgenbesprechung, vor oder nach der Dienstübergabe, in den Räumlichkeiten des Hauses anbieten und die Impfungen durchführen werde. Diesbezüglich wird Ihnen meine Mitarbeiterin Tamara Schiller vorab Teilnehmerlisten aushändigen, in welchen der Terminwunsch als auch die Anzahl der zu Impfinden eingetragen werden können.

Wichtig ist es mir nochmals zu betonen, dass ich unsere Ordination als ein Fixpunkt und „geschützter Ort“ sehen möchte, in der genügend Zeit und Raum für diverse Anliegen geschaffen werden soll. In diesem Sinn freue ich mich schon sehr auf „unsere“ Zusammenarbeit.

Ihre Dr. Christiane Fugger  
Ihre Tamara Schiller

TAG HEUER CARRERA CALIBRE 16  
Patrick Dempsey steht als Rennfahrer und Gentleman perfekt für das Erbe von TAG Heuer. Wie kein anderer Schauspieler verkörpert er Abenteuer, Elan und Eleganz. Getreu dem Motto „Don't Crack Under Pressure“ stellt er sich jeder Herausforderung.

#DontCrackUnderPressure



**TAG Heuer**

SWISS AVANT-GARDE SINCE 1860



**SCHÜTZLHOFFER**  
JUWELIER

WIDMANNGASSE 42 • 0 4242 237 47 13  
A-9500 VILLACH • SCHUETZLHOFFER.AT

### Unsere Leistungen

- Beratung von Goldschmiede Meister/innen
- Anfertigung von Schmuckstücken
- Persönliche Beratung bei Änderungen von Schmuckstücken
- Verkauf von Schmuck und Uhren
- Reparaturen von Schmuck und Uhren
- Ankauf von Bruchgold/Silber und Münzen
- Erstellung von Gutachten
- Echtheit sowie Wertbestimmung von Edelmetallen und Edelsteinen



# > Betriebsratsperiode von 2014 bis 2017

## 2014

### **Gehaltsverhandlungen wurden mit Vereinbarungen für die Jahre 2014 und 2015 geschlossen:**

Im Jänner 2014 wurde die Gehaltserhöhung von 1,4% mit einem Fixbetrag von 14,50€ erreicht. Dies entsprach im K-Schema einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von 1,64% - 2,27%. Die Nebengebühren wurden mit 2,02% angehoben. Für 2015 wurde eine Lohnerhöhung von 0,1% über der Inflationsrate festgelegt.

### **OGH Urteil bei Pflegeurlaub:**

OGH stellte fest, dass es zu einem Pflegeurlaubsanspruch im Urlaub kommt, bei dem die Streichung der Urlaubstage nach dem Prinzip wie bei Erkrankung zu erfolgen hat.

### **Pensionskonto umgesetzt:**

Mit der Pensionsreform 2004 wurde die Einführung des Pensionskontos beschlossen. Zehn Jahre lang wurden Daten erhoben und in das Berechnungssystem eingearbeitet. Mit 2014 war es erstmals so weit, dass Kolleginnen und Kollegen Benachrichtigungen über ihre Kontoerstgutschrift erhielten.

### **AK- Wahl Kärnten:**

Im LKH Villach wurde die AK-Wahl im März durchgeführt. Ergebnisse: Erstmals gibt es in der AK Kärnten eine Vizepräsidentin und der Frauenanteil im Vorstand beträgt 45%. Die 70 Mitglieder der Vollversammlung teilen sich wie folgt auf:

FSG (Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen in der AK) = 56 KR; FA (Freiheitliche Arbeitnehmer = 6KR; ÖAAB (Österreichischer Arbeiter- und Angestelltenbund) = 3KR; Grüne (Die Grünen und unabhängigen GewerkschafterInnen Kärnten) = 3KR; BZÖ (Bündnis Zukunft) = 2 KammerrätInnen

### **Wir haben unseren Fuhrpark erneuert:**

Es wurde ein neuer Renault Espace angeschafft. Somit haben wir wieder ein Mietfahrzeug nach neuestem Stand.

### **OP Assistenz durch gehobenen Dienst:**

Laut BMI bestanden keine rechtlichen Einwände gegen eine Assistenz seitens der Pflege. Vereinbart wurde die Handhabung dieser organisatorischen Veränderung. In der Betriebsvereinbarung wurden die Regeln dazu fixiert.

### **Wechsel der kaufmännischen Direktoren:**

Nach über 34 Jahren als kaufmännischer Direktor unseres Hauses ging Mag. Karl Wulz mit 1. Oktober in den wohlverdienten Ruhestand. Zum neuen Verwaltungsdirektor bestellt wurde Dr. Wolfgang Deutz, welcher zuvor die Organisationsabteilung geleitet hatte.

## 2015

### **Wechsel in medizinischer Direktion:**

Nach der Pensionierung und dem allzu raschen Tod unseres medizinischen Direktors Dr. Ralph Spornol wurde die medizinische Direktion mit 1. Feber 2015 neu besetzt. Neuer medizinischer Direktor wurde Dr. Dietmar Alberer. Er ist seit mehr als 30 Jahren im Gesundheitswesen tätig und war zuletzt stationsführender Oberarzt an der internistischen Intensivstation der 2. Med. Abteilung des Klinikums in Klagenfurt.

### **Wechsel in Pflegedirektion:**

Nach mehr als 20 Jahren hat die Pflegedirektorin Kornelia Fiausch das LKH Villach verlassen, um sich noch weiteren Aufgaben zu stellen. Mit Juli 2015 trat Dir. Brigitte Stingl-Herzog ihre Funktion als Pflegedirektorin am LKH Villach an. Sie war seit 19 Jahren im Gesundheitswesen tätig und zuletzt Pflegedirektorin am Krankenhaus Tamsweg. Damit war nach langer Zeit die kollegiale Führung am LKH Villach wieder komplett.

### **Gleichstellung der Pflegefreistellung zur Bundesregelung:**

Nunmehr können auch Elternteile welche nicht im gemeinsamen Haushalt leben die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Ebenso ist eine Pflegefreistellung möglich, wenn Kinder sich in stationärer Behandlung befinden.

### **Neues Ärztegehaltsschema im LVBG:**

Nach langen und zähen Verhandlungen ist es gelungen, sich auf ein neues und wesentlich besseres sowie den zukünftigen Herausforderungen angepasstes Ärztegehaltsschema zu einigen. Ebenso wurde für Ärzte, welche schon sehr lange im Dienstverhältnis zum Land standen, die Möglichkeit geschaffen, in das neue Entlohnungsschema überzutreten.

### **Hebammen in K2b:**

Im Zuge der Verhandlungen über das Ärzteschema neu konnte auch die seit über 17 Jahren dauernde Forderung der Hebammen auch, so wie alle anderen gehobenen Dienste, in K2b entlohnt zu werden endlich umgesetzt werden.

### **Lohnverhandlungen für 2016 - 2017 - 2018:**

2016 gab es auf Grund der Hypoproblematik und der drohenden Insolvenz des Landes Kärnten keine Lohnerhöhung für 2016. Sehr wohl gab es die Zusage, dass nach Abwicklung der Causa Hypo und der Berechenbarkeit der Finanzauswirkungen auf Kärnten für 2017 und 2018 ein Abschluss fixiert wird.

Dieser Abschluss fixierte, dass es für 2017 eine Übernahme des Bundesabschlusses gibt plus 0,5% und zum Bundesabschluss 2018 plus 0,8%. Somit kam es zu keiner Dauerwirksamkeit des Nullabschlusses 2016.

# 2016

## **Wirksamkeit der Lohnsteuerreform:**

Begonnen hatte alles im Mai und Juni 2014, mit Beschluss des ÖGB Bundesparteivorstandes zur Steuerreform. Zur Unterschriftenaktion mit mehr als 270.000 Unterschriften haben auch Sie im LKH Villach tatkräftig beigetragen. Danke an dieser Stelle für Ihre Unterstützung. Im September gab es eine BetriebsrätInnenkonferenz in Wien mit mehr als 5000 teilnehmenden BetriebsrätInnen. Im November wurde Forderungspaket samt Unterschriften der Regierung überbracht. Schlussendlich im März 2015 die Einigung zur Steuerentlastung mit Wirksamkeit 2016. Größte Steuersenkung für ArbeitnehmerInnen seit vierzig Jahren. Bis zu einem Drittel mehr netto vom brutto.

## **Forderung nach tätigkeitsbezogenem Gehaltschema:**

Es wurden seitens des Betriebsrates und der KABEG Verhandlungen aufgenommen das K-Schema im Bereich der Pflege neu aufzustellen. Beiderseits wurden bundesweite Vergleiche angestellt. Auf Grund der Gesetzeswerdung des neuen GuKG und der Unabsehbarkeit ob in der Pflege eine Zwei- oder Dreiteilung des Berufes kommen werde, hat man Verhandlungen und die Modellerstellung Mitte des Jahres ruhend gestellt.

## **Geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz:**

Für das LKH Villach wurde ein Projektmodell entwickelt. Gründe dafür waren den Wiedereinstieg nach Karenz zu erleichtern, die Einschulung nach langer Unterbrechung zu verkürzen, Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Pflege Sicherheit zu geben den Wiedereinstieg mit Elternteilzeit gut gestalten zu können. Es sollte eine Entlastung der Stationen dadurch erreicht werden, dass diese Mitarbeiterinnen nicht im Stellenplan berücksichtigt werden. Projekt wird von seiten der Mitarbeiterinnen und Dienstverantwortlichen als sehr positiv beurteilt und an Fortsetzung geplant.

## **GuKG NEU und Registrierung der Gesundheitsberufe:**

Das neue GuKG wurde im Sommer im Nationalrat beschlossen. Es gab dabei viele positive Abänderungen aber auch Veränderungen, welche wir kritisch beurteilen müssen. Positiv anzumerken ist, dass es endlich nach über 25 Jahren gelungen ist die gehobene Pflege in die FH Ausbildung überzuführen. Wehmutstropfen dabei ist die entstandene Dreiteilung des Pflegeberufes. Einige Veränderungen werden uns sicher noch Jahre in Praxis beschäftigen um zu optimalen Umsetzungen zu kommen.

## **Registrierung der Gesundheitsberufe:**

Auch dieses Gesetz wurde im Sommer verabschiedet und hat zur Folge, dass mit voraussichtlichem Start 2018 alle Gesundheitsberufe registriert werden müssen bzw. für die Betroffenen, dass sie sich registrieren lassen müssen. Über das genaue Procedere informieren wir Sie sobald die Formalitäten dafür geklärt sind.

# 2017

## **Pflegepaket:**

GuKG bedingt kam es zu Verhandlungsunmöglichkeit eines tätigkeitsbezogenen Gehaltsschemas. Die Forderungen für die Pflege blieben aber trotzdem besonders dringlich. Verstärkt wurde dies auch noch dadurch, dass es nicht nur darum ging, höhere Gehälter zu erzielen, sondern auch endlich mehr Personal im Bereich der Pflege zu erlangen.

Vorstellung des Pflegepaketes:

Anfang März wurde das Pflegepaket vorgestellt. Informationen dazu gab es in Form von Ausschreibungen und der Vorstellung der Internetseite „pflegeistMehrWert.at“ sowie der Facebookseite - „Pflege ist MehrWert“. Dieses Forderungspaket wurde unterstützt von der GÖD Kärnten und der AK Kärnten.

Vier Kernbereiche:

- ❖ Gerechtes Grundgehalt
- ❖ Erhöhung der Personaldichte im Pflegebereich
- ❖ Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den KABEG Spitälern
- ❖ Mehr Zeit für Patienten

Gesamtvolumen der Forderung betrug ca. 15 Millionen Euro. Die Verhandlungen wurden vom ZBR Vors. Arnold Auer und den BR Vorsitzenden der jeweiligen KABEG Krankenanstalten geführt

## **Betriebsversammlung am 1. April 2017:**

Vorstellung des Verhandlungsstandes mit den jeweiligen Schwerpunkten. Die Betriebsversammlungen für den Bereich Pflege wurden zeitgleich in allen KABEG Häusern abgehalten. Gemeinsamer Beschluss in den Krankenanstalten war: Der ZBR und die GÖD - Gesundheitsgewerkschaft Kärnten werden aufgefordert alle gewerkschaftlichen sowie rechtlich-demokratischen Schritte zu setzen, die zur Umsetzung des vorgestellten Pflegepaketes führen.

## **Betriebsversammlung Pflege am 11. Mai 2017:**

Da es bei den finanziellen Abteilungen zu keinem einvernehmlichen Verhandlungsergebnis kam, wurde eine weitere Betriebsversammlung abgehalten. In Klagenfurt und Wolfsberg wurde der ZBR-Vorschlag abgelehnt in Villach, Laas und Hermagor angenommen. Da dies einer mehrheitlichen Ablehnung entsprach, mussten neuerliche Verhandlungen mit KABEG und Land aufgenommen werden.

## **Regierungssitzung 25. Juli: Pflegepaket beschlossen:**

Am 25. Juli wurde das Pflegepaket im Rahmen der Regierungssitzung die notwendige Verordnung zur Umsetzung des Pflegepaketes verabschiedet. Damit wurde sichergestellt, dass mit 15. August den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Pflege die Gehaltserhöhung mit 15. August ausbezahlt werden konnte.

## **Betriebsversammlung 8. August:**

Bei dieser Betriebsversammlung wurden vom BR Vorsitzenden Karl Binder alle wichtigen Punkte des erreichten Pflegepaketes nochmals vorgestellt und erläutert. DGKP - 200€ // PA/MAB - 100€// 25%ige Mehrzeitzuschlag // 100 Dienstposten und vieles anderes mehr.

## > Vom Wählen mit Wahlkarte

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin haben das Recht, ab dem 20. Oktober 2017 eine Wahlkarte persönlich oder formlos schriftlich mit Unterschrift im Betriebsratsbüro (bei der Wahlkommission) anzufordern. Die Antragsfrist endet am Montag, dem 6. November 2017.

Über die Ausstellung der Wahlkarten wird spätestens am Dienstag dem 7. November 2017 vom Wahlvorstand entschieden. Der Versand findet spätestens am Mittwoch, dem 8. November 2017 statt.

Sie können die Wahlkarte aber auch am Dienstag dem 7. November 2017 oder am Mittwoch, dem 8. November 2017 persönlich abholen. Den Wunsch der persönlichen Abholung müssen Sie bei der Antragstellung bekanntgeben.

Mitarbeitern, welche zur Zeit der BR-Wahl auf Kur sind oder sich längere Zeit nicht im Dienst befinden, senden wir nach Antrag gerne eine Wahlkarte nach Hause oder zu ihrem Kur-

ort. Ebenso sollten Sie eine Wahlkarte beantragen, wenn Sie sich längere Zeit im Krankenstand befinden. Den Kolleginnen, welche sich im Mutterschutz, vorzeitigem Arbeitsverbot oder Karenz sowie Sonderkarenz befinden, wird nach Beschluss der Wahlkommission auch diesmal wieder automatisch eine Wahlkarte zugesandt.

Eine ehest mögliche Rücksendung ist anzustreben. Berücksichtigung findet Ihre Stimme nur, wenn sie spätestens bis zum 16. November 2017, bis 15.00 Uhr, bei der Wahlkommission eingetroffen ist.

Berücksichtigen Sie dabei, dass am Postweg die Post die Briefe nur am Morgen und maximal am Vormittag nochmals zustellt.

Direkt im Wahllokal können Sie als Wahlkartenwähler nur unter Mitnahme der Wahlkarte wählen.

**Nutzen Sie die Gelegenheit bequem von zu Hause aus zu wählen!**

## Kurzinformation zur Wahlkartenwahl

- ✓ Beantragung der Wahlkarte bis 6. 11. 2017
- ✓ Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Karenz benötigen keinen Antrag
- ✓ Sie erhalten Ihre Wahlkarte per Post
- ✓ Stimmzettel ausfüllen und in das Wahlkuvert A6 geben
- ✓ Wahlkuvert verkleben, da sich dieses durch Versand und Öffnen des Außenkuverts versehentlich öffnen könnte
- ✓ Wahlkarte und Wahlkuvert in postfreigemachtes und adressiertes Rücksendekuvert geben
- ✓ Rechtzeitige Rücksendung ist wichtig, da nur Stimmen zählen, welche bis zum 14. 11. 2017, bis 15.00 Uhr beim Wahlvorstand eingetroffen sind

**Ihr Briefwahlkuvert A4 (=Großformat) hat folgenden Inhalt:**

- ✓ **Eine Wahlkarte**  
Diese gewährleistet Ihnen, dass Ihre Stimme auch als die Ihre im Wahlregister erfasst werden kann
- ✓ **Einen Stimmzettel**  
Bitte den Stimmzettel, welcher alle kandidierenden Listen zur Wahl beinhaltet so zu markieren, dass Ihr Wählerwille klar erkennbar ist
- ✓ **Ein Wahlkuvert grau A6**  
(= 1/2 Kleinformat grau)  
Dieses ist einheitlich mit den Wahlkuverts, welche im Wahllokal abgegeben werden. Da Ihr Wahlkuvert von der Wahlkommission in die Wahlurne geworfen wird, bleibt Ihre Stimmabgabe somit anonym. Verwenden Sie für Ihren Stimmzettel nur dieses Kuvert, da ansonsten Ihre Stimme ungültig wäre
- ✓ **Ein Rücksendekuvert A5**  
(=Kleinformat)  
Portofrei gemacht und adressiert
- ✓ **Anleitung zur Briefwahl**  
Da nur richtig zurückgesendete Wahlkarten gültig sind

*Hilfe erhalten Sie auch im BR-Büro und unter der Durchwahl 2205 oder 2772.*

## Wichtiges zur Betriebsratswahl

### Die Wahlzeiten:

Am **Dienstag 14. November** und  
**Mittwoch 15. November**  
von 06.45 Uhr bis 19.15 Uhr

und am **Donnerstag 16. November**  
von 06.45 Uhr bis 15.00 Uhr.

### Wahllokal:

Speisesaal LKH-Villach

Wahlberechtigt sind alle Personen, die am Stichtag 23. Oktober 2017 im Betrieb beschäftigt waren und bis zum Wahltag beschäftigt sind.

Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin muss das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Alle Kolleginnen und Kollegen werden in der WählerInnenliste, welche vom Betrieb auf Anforderung des Wahlvorstandes erstellt wird, erfasst.

Die WählerInnenliste liegt im Betriebsratsbüro ab Montag dem 23. Oktober 2017 zur Einsicht auf. Diese wird natürlich vom Wahlvorstand auf Plausibilität überprüft. Am Montag dem 30. Oktober 2017 endet die Einspruchsfrist zur WählerInnen-

nenliste. Wer nicht auf der WählerInnenliste steht und keinen Einspruch erhoben hat, ist auch nicht wahlberechtigt.

Personen, welche sich zur Zeit der Wahl in Karenz befinden, sind ebenso wahlberechtigt.

Den Kolleginnen, die sich im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft in Karenz, Mutterschutz oder Sonderkarenz befinden, wird nach Beschluss des Wahlvorstandes eine Wahlkarte zugesandt. Jede Mitarbeiterin hat das Recht, sollte sie an den Wahltagen nicht im Wahllokal wählen können, eine Wahlkarte zu beantragen. Näheres unter Wählen mit Wahlkarte.

### Wahl zur Behindertenvertrauensperson

Die Wahl der Behindertenvertrauensperson wird parallel zur BR Wahl abgehalten.

Wahlberechtigt sind alle Kolleginnen und Kollegen, welche laut Bescheid vom Bundessozialamt als begünstigte Behinderte gelten und die allgemeinen Anforderungen zur Betriebsratswahl erfüllen.

Es handelt sich aber um zwei unterschiedliche Wahlhandlungen mit getrennten Urnen und Wahlakte.

## Nur wer wählt, hat auch die Wahl!

Das Wesentlichste in einer Demokratie ist die Mitentscheidung. Mit Ihrer Stimmabgabe geben Sie Ihren gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten die Möglichkeit, Sie in Ihrem Interesse zu vertreten. Mit einem hohen Anteil an abgegebenen Stimmen erhöhen Sie die Verhandlungsstärke Ihrer Arbeitnehmervertretung und unterstreichen, dass Ihre Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber von einer großen Mehrheit unterstützt werden. Die Wahlbeteiligung ist ein Kriterium, welches von der Arbeitgeberseite aus gesehen ein Indiz über die Stärke der organisierten Arbeitnehmervertretung darstellt.

Nicht alleine was Sie wählen hat Gewicht, sondern auch, dass Sie wählen ist der Grundstein für unser demokratisches Zusammenleben.

Sollte es Ihnen nicht möglich sein einen der drei Wahltag wahrnehmen zu können, nützen Sie die Möglichkeit mit einer Wahlkarte von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

Liste Nr.	Für die gewählte Liste im Kreis ein X einsetzen	Kurzbezeichnung	LISTENBEZEICHNUNG
1	<input type="radio"/>	Li 1	Muster Liste eins
2	<input type="radio"/>	Li 2	Muster Liste zwei
3	<input type="radio"/>	Li 3	Muster Liste drei

BETRIEBSRAT



LKH VILLACH

Wer mitentscheidet, kann auch mitbestimmen!

BETRIEBSRAT



LKH VILLACH



**Die Wahlzeiten:**  
Am **Dienstag 14. November** und  
**Mittwoch 15. November**  
von **06.45 Uhr** bis **19.15 Uhr**

und am **Donnerstag 16. November**  
von **06.45 Uhr** bis **15.00 Uhr.**

**Wahllokal:**  
**Speisesaal LKH-Villach**

Verlagspostamt 9020 Klagenfurt  
Aufgabepostamt 9500 Villach / P.b.b.  
Zulassungsnummer: GZ 02Z03543

Bei Unzustellbarkeit bitte zurück an  
LKH Villach Betriebsrat  
Nikolaigasse 43, 9500 Villach