



Betriebsversammlung der Belegschaft Wohnservice Wien

26. Jänner 2022 16.00 – 18.00 Uhr

Tagesordnung

- ▶ 16:00 - 16:05 Begrüßung & Tagesordnung
- ▶ 16:05 - 17:00 Betriebsvereinbarung zur gleitenden
Arbeitszeit neu
- ▶ 17:00 – 17:45 Fragen, Diskussion
- ▶ 17:45 – 18:00 Aktuelles



Was bedeutet...?

Was bedeutet gleitende Arbeitszeit?

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der*die Arbeitnehmer*in innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens, dem **Gleitzeitrahmen**, Beginn und Ende seiner/ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Was bedeutet Gleitzeitperiode?

Die **Gleitzeitperiode** ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben bzw. Zeitschulden ausgeglichen werden sollen.

In unserer Betriebsvereinbarung ist es mit einem Jahr festgelegt.



Was bedeutet...?

Was bedeutet Funktionszeit?

Bei Funktionszeiten wird in der Betriebsvereinbarung festgehalten, wie viele Personen in einem bestimmten Zeitraum anwesend sein müssen. Sie kann auch an bestimmte Funktionen oder Qualifikationen gebunden sein. Bei der **Funktionszeit** wird keine Kernzeit festgelegt.

Andere Mitarbeiter*innen könnten z.B. gleiten

Was bedeutet Kernzeit?

Als **Kernarbeitszeit** bezeichnet man jenen Zeitraum, in dem ausnahmslos alle Mitarbeiter*innen anwesend sein müssen.



Was bedeutet...?

Was bedeutet fiktive Normalarbeitszeit?

Die **fiktive Normalarbeitszeit** errechnet sich aus der individuellen **Normalarbeitszeit**, der Arbeitnehmer*in. Sie kann individuell angepasst werden, ist im Normalfall aber von 8.00 bis 16.06 festgelegt. Eine Festlegung der fiktiven Normalarbeitszeit ist notwendig, um Dienstverhinderungen (wie z.B. Arztbesuch) als Arbeitszeit geltend machen zu können.

Bei Elternteilzeitvereinbarungen kann sie entsprechend anders gelagert sein.

Oder z.B. die Spätdienst in der Wohnberatung und WPU bei wohnpartner.



Verhandlungsverlauf

Sommer 2021:

Geschäftsführung und Personalabteilung laden zwei Betriebsratsmitglieder ein um an Workshops unter der Leitung der Firma Ximes teilzunehmen. Es sollen für jeden Bereich/Abteilung entsprechende Gleit-Möglichkeiten gefunden oder adaptiert werden.

Jan und Marianna nehmen an mehreren Besprechungen zu den Themen Funktionszeiten, Kernzeiten, Gleitzeitrahmen teil.



Verhandlungsverlauf

Ab November 2021

Das Betriebsratsteam bekommt einen Entwurf zur neu zu verhandelnden Gleitzeit-Betriebsvereinbarung.

Es gibt zwischen dem 29. November 2021 und dem 17. Jänner 2022 5 Verhandlungstermine.

Bei dem vorletzten Verhandlungstermin ist unser Gewerkschaftssekretär und die Juristin der Geschäftsführung dabei. Der im Anschluss von unserem GPA Sekretär gesendeten Vorschlag für einen „Eingriffsvorbehalt“ der Geschäftsführung enthält aus unserer Sicht Fehler. Wir wollen den Punkt in dieser Form nicht annehmen.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

1. Persönlicher Geltungsbereich

Hier wird geregelt für welche Beschäftigtengruppen die Gleitzeit gilt.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.

2. Gleitzeitperiode

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben bzw. Zeitschulden ausgeglichen werden sollen.

Damit zusammen hängt die Übertragungsmöglichkeit von Zeitschulden und Zeitguthaben (unter Punkt 10 Arbeitszeitsalden und deren Steuerung, Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschuld).

Im Wesentlichen steht hier, dass Zeitguthaben oder Minusstunden von max. 19 Stunden (bei 38 Stunden Woche, bei Teilzeit aliquot) in die nächste Gleitzeitperiode mitgenommen werden können. Als Gleitzeitperiode gilt hier ein Jahr. Können Plus- oder Minusstunden nicht bis Jahresende ausgeglichen werden, wird jede Stunde, die das übertragbare Zeitguthaben übersteigt, als Überstunde ausbezahlt.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

3. Normalarbeitszeit und Pausen (Seite 2-3)

Hier wird unsere Normalarbeitszeit auf 38 Stunden verkürzt. Unser Kollektivvertrag sieht 40 Stunden vor.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass nach 6 Stunden Arbeit eine halbe Stunde Pause gemacht werden muss. Die muss vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden.

Wenn man 6,5 Stunden arbeitet, würde sich das somit genauso am Zeitkonto niederschlagen, wie wenn man nur 6 Stunden arbeitet – nämlich mit 6 Stunden. Die Betriebsvereinbarung sieht daher vor, dass „Bei einer Tagesarbeitszeit zwischen 6:01 und 6:30 Stunden“ nur **15 Minuten als Pause abgezogen** werden. Das ist das Maximum das das Arbeitszeitgesetz hergibt.

Dies ist eine Änderung zur aktuellen Betriebsvereinbarung und wir befürworten sie.



Ruhezeiten (Seite 3)

Das Arbeitsruhegesetz legt fest, dass zwischen einzelnen Arbeitstagen mindestens 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden müssen. Ich kann also nicht bis 23:00 Uhr arbeiten und am nächsten Tag bspw. um 8:00 Uhr zum arbeiten beginnen.

Ebenso gesetzlich festgelegt ist die Wochenendruhe von mindestens 36 Stunden.

Seit der Arbeitszeitnovelle 2018 ist es möglich, Arbeitnehmer*innen maximal 4 Mal pro Jahr auch an Wochenenden einzusetzen, **WENN** dies (in Betrieben mit Betriebsrat) durch die Betriebsvereinbarung zugelassen wird.

Diese Möglichkeit sieht unsere derzeit geltende Betriebsvereinbarung nicht vor. Die Geschäftsführung möchte dies ändern.

Wir sehen diesen Punkt kritisch, auch wenn Einwände unsererseits zum Teil in den aktuellen Entwurf eingearbeitet wurden (Freiwilligkeit, Ausnahmecharakter).



Ruhezeiten (Seite 3)

Es ist darauf zu achten, dass zwischen einzelnen Arbeitstagen wenigstens die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird.

Ebenso zu beachten ist die gesetzlich vorgesehene Wochenendruhe von wenigstens 36 Stunden, die den Sonntag zu enthalten hat.

Ausnahmsweise können besondere Anlässe eintreten, die an Wochenenden bzw. Feiertagen stattfinden. Die Arbeitgeberin ist bemüht diese tunlichst zu vermeiden und möglichst frühzeitig zu planen. In diesem Zusammenhang wird vereinbart, dass, unter vorheriger Information an den Betriebsrat, für solche besonderen Anlässe (Sonderaktionen wie Sicherheitsfest, Bewohner*innenfest, besondere Informationsinitiativen im Rahmen von Initiativen von Kooperationspartnern, Auftraggebern) viermal pro Kalenderjahr für jede/n Arbeitnehmer*in eine Ausnahme von der Wochenend- bzw. Feiertagsruhe gem. § 12b ARG vorgenommen werden kann. Ein Einsatz von Arbeitnehmer*innen im Rahmen solcher besonderen Anlässe setzt die Freiwilligkeit der Mitarbeiter*innen und eine entsprechende Vereinbarung mit diesen voraus. Die Arbeitnehmer*innen können Einsätze bei besonderen Anlässen ohne Angaben von Gründen ablehnen, sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

Monatliche Sollstunden (Seite 3)

Die monatlichen Sollstunden errechnen sich aus den Arbeitstagen des jeweiligen Monats exklusive der gesetzlichen Pausen (z.B. Mittagspause).

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.

4. Höchstgrenzen der Arbeitszeit (Seite 3)

Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit sind gesetzlich festgeschrieben. Bei der WSW sollen sie weiterhin 10 Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche betragen

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

5. Fiktive Normalarbeitszeit (Seite 4)

Die Fiktive Normalarbeitszeit bezeichnet jenen Zeitraum, der als rechnerische Arbeitszeit gilt, wenn Arbeitnehmer*innen auf Urlaub sind, krank sind, oder eine Dienstverhinderung laut KV oder Angestelltengesetz haben.

Sie ist bei einer 38 Stunden Woche von 8:00 bis 16:06 angesetzt. Bei Teilzeit aliquot bzw. je nach Vereinbarung.

Hier gibt es eine Neuerung in Zusammenhang mit den neuen Kernzeiten für die Wohnberatung Wien – im Anhang 2



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

6. Gleitzeitrahmen (Seite 4)

Der Gleitzeitrahmen ist jener zeitliche Rahmen, innerhalb dessen der/die Arbeitnehmer*in unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse den Beginn und das Ende seiner/ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Er gilt Montag bis Freitag für die Zeit von 07:00 – 20:00 Uhr.

Arbeitseinsätze außerhalb des Gleitzeitrahmens müssen durch die direkte Führungskraft angeordnet werden. Das liegt daran, dass außerhalb des Gleitzeitrahmens zwingend Überstundenzuschläge anfallen. Ihr könnt Eure Arbeitszeit daher nur innerhalb des Gleitzeitrahmens selbst einteilen.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.

Der neue Gleitzeitrahmen für die Wohnberatung findet sich im Anhang 2.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

7. Kernzeit

„Eine Kernzeit ist jene Arbeitszeit, in welcher der/die Arbeitnehmer*in jedenfalls an seinem/ ihrem Arbeitsplatz anwesend sein muss. Jede Abwesenheit während der Kernzeit ist nur nach vorheriger Zustimmung durch die direkte Führungskraft oder bei Vorliegen eines berechtigten Abwesenheits- oder Dienstverhinderungsgrundes zulässig.“

Obwohl durch die derzeit gültige GLAZ-Betriebsvereinbarung zwar die Möglichkeit vorgesehen ist, Kernzeiten festzulegen, wurde dies nie umgesetzt.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

7. Kernzeit (Seite 4-5)

Neu kommen sollen sie (teilweise) für die Bereiche:

- Wohnberatung
- Empfang im 2. Stock in der Zentrale
- Sekretariat Bereichsleitung Wohnberatung
- Mieterhilfe
- GB* Koordination



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

8. Funktionszeit (Seite 5)

Eine Funktionszeit ist jener Zeitraum, für den – je nach Bereich angepasst – eine definierte Mindestbesetzung vorgegeben wird (kann auch je nach den Qualifikationserfordernissen festgelegt werden).

Obwohl durch die derzeit gültige GLAZ-Betriebsvereinbarung zwar die Möglichkeit vorgesehen ist, Funktionszeiten festzulegen, wurde dies formell nie umgesetzt. In der Praxis gibt und gab es sie aber auch in den letzten Jahren.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

8. Funktionszeit (Seite 5)

Neu kommen sollen sie für die Bereiche:

- Wohnberatung, Anbotsmanagement, Back Office sowie Qualitätsmanagement
- Mieterhilfe
- wohnpartner
- Event- und Betriebsmanagement
- Finanz
- IKT Management
- Kommunikation
- Personal



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

9. Ergänzende Bestimmungen für wohnpartner unterwegs (Seite 5)

Hier ist neu, dass sich an Tagen, an denen wpu geplant ist, die fiktive Normalarbeitszeit auf 11:54 Uhr bis 20:00 Uhr verschiebt.

10. Arbeitszeitsalden und deren Steuerung (Seite 5)

„Die Differenz zwischen der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit gem. Pkt. 3 und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird 1:1 am Gleitzeitkonto gebucht, sofern es sich nicht um Überstunden handelt. Die Abrechnung erfolgt minutengenau. Innerhalb der Gleitzeitperiode gem. Pkt. 2 werden entsprechend den täglichen Salden laufend Zeitguthaben und Zeitschuld auf- und/oder abgebaut.“



Am Ende der Gleitzeitperiode kann bestehendes Zeitguthaben (bzw. Zeitschuld) von maximal 19 Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Die übertragenen Stunden sind keine Überstunden, sondern stellen Normalarbeitszeit dar.

Bei **Teilzeit** wird es entsprechend aliquotiert.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine Änderungen.

Zeitampel – Vorgangsweise zur Verhinderung von Limitüberschreitungen (Seite 6)

Hier geht es um Vorgangsweisen und Abläufe die verhindern sollen, dass am Ende der Gleitzeitperiode Zeitguthaben von über 19 Stunden (bei Vollzeit und aliquot für Teilzeit) anfallen, da alle darüber hinausgehenden Stunden mit Überstundenzuschlag ausbezahlt werden müssen.

Hier gibt es geringfügige Änderungen. Im Wesentlichen würde sich hier nicht viel im Vergleich zur derzeit geltenden Betriebsvereinbarung ändern.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

Zeitausgleich (Seite7)

Dieser Punkt regelt den Zeitausgleich. Inhaltlich ändert sich kaum etwas. Geringfügige Änderungen im Zusammenhang mit der Kombination mit Urlaubstagen.

11. Überstunden (Seite7-8)

Als Mehr*- bzw. Überstunden gelten Zeiten, die in ihrem Umfang und/oder ihrer zeitlichen Lage die vereinbarte Normalarbeitszeit gem. Pkt. 3 überschreiten. Das gilt insbesondere für folgende Fälle

Arbeitszeiten außerhalb des vereinbarten Gleitzeitrahmens

Arbeitszeiten, durch die die vereinbarten, täglichen bzw. wöchentlichen Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit überschritten werden (gem. Pkt. 4 max. 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche).



Zeitguthaben zum Ende der Gleitzeitperiode, die das Maß der maximalen Übertragungsmöglichkeit übersteigen.

Wenn durch Eingriffe in die Gleitzeit durch die direkte Führungskraft die Gesamtarbeitszeit an einem Arbeitstag das Ausmaß der fiktiven Normalarbeitszeit überschreitet.

*(Bei Teilzeit fallen in gewissen Situationen sogenannte „Mehrstunden“ an. Sie sind zuschlagspflichtig und haben nichts mit unseren „Mehrstunden“ am Gleitzeitkonto zu tun, die 1:1 wieder als Zeitausgleich abgegolten werden)

Auch die Verpflichtung zu Überstunden wird in diesem Punkt geregelt.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine wesentlichen Änderungen.

Regelung von Überstundenpauschalen (Seite 8)

Hier gibt es im neuen Entwurf keine wesentlichen Änderungen.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

12. Arbeitsaufzeichnung und Zeitnachweis (Seite 8)

Regelt die Arbeitszeitaufzeichnung durch die Arbeitnehmer*in.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine wesentlichen Änderungen.

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Seite 8)

Hier wird der Umgang mit Mehr- bzw. Minusstunden am Gleitzeitkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt.

Dieser Punkt wurde verbessert und ist aus unserer Sicht ok.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

14. Eingriffsvorbehalte (Seite 9)

Hier möchte das Unternehmen weitreichende Eingriffsmöglichkeiten in die Gleitzeitregelung mit der Möglichkeit diese temporär bei Gleitzeitrahmen, Kernzeit und Funktionszeit zu ändern.

Dies ist aktuell nicht Teil der Betriebsvereinbarung.

Der Punkt sieht vor, dass das Unternehmen bis zu drei Monate lang sowohl Kernzeit, Funktionszeit als auch Gleitzeitrahmen einseitig ändern bzw. festlegen kann.

Dieser Punkt ist für uns absolut strittig!



14. Eingriffsvorbehalte (Seite 9)

Grundsätzlich wird festgehalten, dass alle beigefügten Anhänge einen wesentlichen Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung bilden und dauerhafte Änderungen (lit.c.) nur im beidseitigen Einvernehmen der Parteien geändert werden können.

a) Die Arbeitgeberin behält sich das Recht vor, für kurzfristig eingetretene, nicht planbare Ereignisse und in sachlich begründeten Fällen, ausnahmsweise in die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer*innen einzugreifen und die Arbeitszeit individuell oder für bestimmte Gruppen nach den jeweils vorliegenden betrieblichen Erfordernissen vorzugeben. In der Regel wird der einseitige Zeiteingriff nur für Sondersituationen (u.a. Krankenstandsvertretungen, COVID-bedingte Ausfälle, Sitzungen in Notfällen), die nur eine kurze Zeit andauern, im unbedingt erforderlichen Ausmaß und so schonend wie möglich, eingesetzt.

b) In Fällen von planbaren betrieblichen Notwendigkeiten, ist mit einer Vorankündigung von mindestens 2 Wochen und einer gleichzeitigen Information an den Betriebsrat, die Arbeitszeit den betrieblichen Erfordernissen anzupassen und zeitlich befristet festzulegen. Auf Verlangen des BR ist über eine solche Information zu beraten. Die zeitlich befristeten Änderungen sind den betroffenen Mitarbeiter*innen bekanntzugeben. In der Regel wird der Zeiteingriff für einen längeren Zeitraum, jedoch höchstens 3 Monate, festgelegt. Danach ist die Situation vor der planbaren betrieblichen Notwendigkeit wiederherzustellen.

c) In Fällen von dauerhaft betrieblichen Notwendigkeiten, sind mit einer Vorankündigung von mindestens 4 Wochen Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Änderung einzelner Teile der Betriebsvereinbarung aufzunehmen.

Die Punkte a – c gelten sowohl für den Gleitzeitrahmen, die Kernzeit und für die Funktionszeit.

Auf die berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmer*innen ist besonders in den Punkten a) und b) Bedacht zu nehmen.

Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

15. **Widerrufsvorbehalt** (Seite 9)

Hier soll der Umgang mit Mitarbeiter*innen geregelt werden, die sich aus Sicht des Unternehmens nicht an die Gleitzeitvereinbarung halten.

Dieser Punkt war bisher Teil der Präambel. Wir sehen diesen Punkt kritisch. Bislang kam er noch nie zur Anwendung.

16. **Sonstige Vereinbarungen** (Seite 9-10)

...betreffen den Umgang bei gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Änderungen.

Hier gibt es im neuen Entwurf keine wesentlichen Änderungen.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

17. Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer (Seite 10)

Die Geschäftsführung möchte, dass die Betriebsvereinbarung mit Februar in Kraft tritt.

Uns wichtig, dass sich alle Kolleg*innen gut informiert fühlen und diese Betriebsvereinbarung in einer gut vorbereiteten Abstimmung von euch als Belegschaft angenommen wird.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

Was passiert, wenn die neue Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit nicht abgeschlossen wird?

Dann bleibt die derzeit geltende Betriebsvereinbarung in Kraft.

Einer Umsetzung der aktuell geplanten Gleitmöglichkeiten, wie zum Beispiel für die Wohnberatung, steht aus unserer Sicht auch mit der aktuellen Betriebsvereinbarung nichts im Weg. Die Definition der Funktionszeiten, Kernzeiten und Gleitzeitrahmens ist zwar sinnvoll, aber keine Bedingung für eine Umsetzung. Zudem können auch in der aktuellen Gleitzeit-Betriebsvereinbarung Kernzeiten und Funktionszeiten mit dem Betriebsrat vereinbart werden.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 2: Wohnberatung

Abweichend vom allgemeinen Gleitzeitrahmen wird zur Abdeckung der einzuhaltenden Öffnungszeiten ein Modell mit den folgendermaßen gestaffelten angepassten **Gleitzeitrahmen** festgelegt

38 Wochenstunden

- o Gleitzeitrahmen Frühdienst: 07:30 – 16:30 Uhr
- o Gleitzeitrahmen Mitteldienst: 08:30 – 17:30 Uhr
- o Gleitzeitrahmen Spätdienst: 10:00 – 19:00 Uhr

40 Wochenstunden

- o Gleitzeitrahmen Frühdienst: 07:30 – 17:00 Uhr
 - o Gleitzeitrahmen Mitteldienst: 08:00 – 17:30 Uhr
 - o Gleitzeitrahmen Spätdienst: 09:30 – 19:00 Uhr
-



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 2: Wohnberatung

In der Wohnberatung werden folgende **fiktive Normalarbeitszeiten** festgelegt

38 Wochenstunden

- o Frühdienst 08:00 – 16:06 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)
- o Mitteldienst: 09:00 – 17:06 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)
- o Spätdienst: 10:30 – 18:06 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)

40 Wochenstunden

- o Frühdienst 08:00 – 16:30 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)
- o Mitteldienst: 09:00 – 17:30 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)
- o Spätdienst: 09:30 – 18:00 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause)

An den Tagen Mittwoch und Freitag gilt nur der Frühdienst.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 2: Wohnberatung

In der Wohnberatung werden folgende gestaffelte **Kernzeiten** festgelegt:

Diese sind sowohl für 38, als auch für 40 Wochenstunden gleich

- o Kernzeit Frühdienst: 08:00 – 15:00 Uhr (inkl. der unbezahlten Pause)
- o Kernzeit Mitteldienst: 09:00 – 16:00 Uhr (inkl. der unbezahlten Pause)
- o Kernzeit Spätdienst: 11:00 – 18:00 Uhr (inkl. der unbezahlten Pause)

Sekretariat Bereichsleitung Wohnberatung

Kernzeit: Mo – Fr 9:00 – 14:00 Uhr



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 2: Wohnberatung

Dienstplanung: Vorgesehen ist, dass in 3 annähernd gleich großen Gruppen jeweils zwischen diesen 3 Dienstarten wöchentlich wechseln

Eine Woche Frühdienst

Eine Woche Mitteldienst an den Tagen Mo, Di und Do

Eine Woche Spätdienst an den Tagen Mo, Di und Do

An den Tagen Mittwoch und Freitag gilt nur der Frühdienst.



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 3: Mieterhilfe

Für Schulungen, Besprechungen, ... etc. wird eine **Kernzeit** am Mittwoch 09:00 – 12:00 Uhr vorgesehen.

ANHANG 3A: GB*

Es gilt eine **Kernzeit** von Mo bis Freitag von 9:00 bis 13:00 Uhr

ANHANG 4: Empfang

EMPFANG im 2. Stock: Am Empfang sind folgende Dienste mit jeweils unterschiedlichen **Kernzeiten** vorgesehen:

- o Dienst 1: 1 Person Mo-Do 08:00 – 15:00 Uhr (inkl. der unbezahlten Pause)
 - o Dienst 2: 1 Person Mo-Do 09:00 – 16:00 Uhr (inkl. der unbezahlten Pause)
 - o Dienst 3: 1 Person Fr 08:00 – 14:00 Uhr
-



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 5: Funktionszeiten

WOHNBERATUNG:

In den Abteilungen Qualitätsmanagement, Back Office und Anbotsmanagement sollen in der Zeit Montag bis Donnerstag zwischen 08:00 – 16:00 Uhr, am Freitag zwischen 8:00 – 12:00 jeweils mind. 2 Personen anwesend sein.

MIETERHILFE: 09:00 – 17:00 Uhr

1 Person mit juristischem Background

4 Personen für telefonische Beratungen (Davon 2 Personen abwechselnd in der Beratung)

2 Personen für persönliche Beratung (jeweils 2 Personen am Vormittag und 2 Personen am Nachmittag – ansonsten telefonische Beratung)

1 Person Sekretariat

1 Führungskraft



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 5: Funktionszeiten

WOHNPARTNER:

Für die allgemeine Erreichbarkeit wird zumindest telefonisch pro Gebiet und in der Zentrale eine Funktionszeit von täglich 8:00 – 16:00 Uhr Montag bis Freitag für eine Person vorgesehen.

EVENT-/BETRIEBSMANAGEMENT:

Montag – Donnerstag 08:00 – 16:00 Uhr 1 Person

Freitag: 09:00 – 12:00 Uhr 1 Person

Telefonische Erreichbarkeit von Mo-Fr zwischen 08:00 – 09:00 Uhr



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 5: Funktionszeiten

FINANZ:

- o Montag – Donnerstag 08:00 – 16:00 Uhr 1 Person
- o Freitag 08:00-12:00 Uhr 1 Person

IKT MANAGEMENT:

- o Montag – Donnerstag 08:00 – 17:00 Uhr 1 Person
- o Freitag 08:00 – 14:00 Uhr 1 Person

PERSONAL

- Montag – Donnerstag 08:00 – 16:00 Uhr 1 Person
- Freitag 08:00 – 12:00 Uhr 1 Person

Wenn keine vereinbarten Termine vor Ort oder keine sonstigen betrieblichen
Gründe: Mo-Fr: ab 9:00 Uhr



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 5: Funktionszeiten

KOMMUNIKATION:

Montag – Donnerstag 08:00 – 16:00 Uhr 1 Person allgemein

Zusätzlich je 1 Person im Zeitraum 09:00 – 16:00 Uhr Montag bis Donnerstag

Fr 08:00 – 14:00 Uhr 2 Personen (08:00 – 09:00 genügt 1 Person)

Zusätzlich 1 Führungskraft 09:00 – 16:00 Uhr von Montag bis Donnerstag
sowie

09:00 – 14:00 Uhr am Freitage vor Ort oder keine sonstigen betrieblichen
Gründe: Mo-Fr: ab 9:00 Uhr



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 5A: Funktionszeiten

IBA

Mo-Do 9-16 Uhr, Fr 9-12 Uhr (jeweils mind. 1 Person)



Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit neu

ANHANG 6: Ergänzende Regelungen für „wohnpartner unterwegs“

Wohnpartner unterwegs Dienste sind jeweils von Montag bis Freitag ab 7:00 Uhr, am Abend jeweils bis max. 22:30 Uhr möglich. Die Einteilung der Dienste erfolgt in den Teams autonom, auf Freiwilligkeit der Mitarbeiter*innen und auf berücksichtigungswürdige Umstände der Arbeitnehmer*innen ist Bedacht zu nehmen.

Jedenfalls ist bei der autonomen Dienstplanung darauf zu achten, dass die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Wochenendruhe eingehalten werden.

Die Lage der fiktiven Normalarbeitszeit wird bei vorgeplanten und erfassten „wohnpartner unterwegs“ Abenddiensten von 11:54 Uhr bis 20:00 Uhr inkl. einer 30-minütigen unbezahlten Pause vereinbart



Gibt es FRAGEN ? ? ? ? ?

Bitte meldet Euch mit eurem Namen
im Chat, wenn Ihr Fragen habt.

-Bzw. im Anschluss auch wenn Ihr
Diskussionsbeiträge habt.



Vielen Dank für Eure Beteiligung!

