

BETRIEBSVEREINBARUNG 2024

Überarbeitete Auflage unter Berücksichtigung der Erweiterungen

abgeschlossen zwischen dem

Verein Sozialwerke Clara Fey
Stefan-Esders-Platz 1
1190 Wien
ZVR 569506192
(im Folgenden: „Dienstgeber“)

und dem

Betriebsrat der Sozialwerke Clara Fey
an allen Standorten
(im Folgenden „Betriebsrat“)

I. Zugänglichkeit

1. Um die Zugänglichkeit zur Betriebsvereinbarung für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu gewährleisten, liegt die Betriebsvereinbarung in kopierter Form mit dem Kollektivvertrag im Personalbüro der Verwaltung zur Einsicht auf.
2. Die Betriebsvereinbarung und die jeweils aktuell gültige Fassung des Kollektivvertrags sind in digitaler Form für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im internen Netzwerk des Vereins und auf der Website im „MitarbeiterInnenbereich“ einsehbar.
3. Bei Entstehung weiterer eigenständiger Einheiten (wie beispielsweise zusätzliche eigenständige Kostenstellen), welche nicht im Abschnitt I. Abs. 1 angeführt wurden, ist jener Absatz sinngemäß anzuwenden.

II. Urlaubsjahr

1. Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einem Eintrittsdatum bis zum 31.12.2016 gilt im Sinne der Betriebsvereinbarung vom 29.03.2004 das Kalenderjahr als Urlaubsjahr.
2. Für die Dienstnehmer und die Dienstnehmerinnen mit Eintrittsdatum ab 1.1.2017 ist das Urlaubsjahr das Arbeitsjahr.
3. Da die Bestimmungen in Abschnitt II Abs. 1 und Abs. 2 bereits zuvor in Betriebsvereinbarungen geregelt wurden, traten diese Bestimmungen mit 01.01.2017 in Kraft.

III. Durchrechnungszeitraum

1. In Erweiterung zu § 3 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 des Kollektivvertrages für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Alten- und Pflegeheime der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs wird vereinbart, dass der Durchrechnungszeitraum 3 Monate beträgt.
2. Da dies bereits zuvor in Betriebsvereinbarungen geregelt war, trat diese Bestimmung mit 1.7.2009 in Kraft.
3. Der Durchrechnungszeitraum für die Beschäftigten im „Clara Fey - heilpädagogischen Hort“ - Mindestlohtarif für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Mindestlohtarif für Helfer/innen (Assistent/innen) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen) - ist zwölf Monate, um die Einarbeitung der arbeitsfreien Tage in den Weihnachts-, Oster- und Sommerferien zu ermöglichen.

IV. Ausdehnung der Normalarbeitszeit

1. Gemäß § 3 Abs. 4 des Kollektivvertrages für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Alten- und Pflegeheime der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs wird vereinbart, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im jeweiligen Durchrechnungszeitraum liegt bei 39 Stunden. Die regelmäßige Arbeitsbereitschaft im erheblichen Umfang ist ebenfalls auf den Durchrechnungszeitraum zu beziehen; eine automatisierte Prüfung des erheblichen Umfangs findet in Bezug auf die durchschnittlich 39 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit nicht statt.
3. Überstunden ergeben sich sohin - soweit Abschnitt IV. Abs. 1 und Abschnitt IV. Abs. 2 der Betriebsvereinbarung anzuwenden sind - beziehungsweise auf § 13 Abs. 1 des Kollektivvertrages nur dann, wenn im anzuwendenden Durchrechnungszeitraum die Arbeitszeit im Schnitt pro Woche mehr als 39 Stunden beträgt; Überstunden sind die Stunden, welche der betreffende Arbeitnehmer, die betreffende Arbeitnehmerin mehr als 39 Stunden pro Woche im Schnitt des Durchrechnungszeitraums arbeitet. Die Überstunden werden im Folgemonat des Durchrechnungszeitraumes im Rahmen der Monatsabrechnung ausgezahlt, soweit keine

Abgeltung durch Freizeit vereinbart wurde. Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan sind nicht Bestandteil dieser Vereinbarung.

4. Gemäß § 3 Abs. 4a des Kollektivvertrages wird vereinbart, dass - wenn in die Arbeitszeit im überwiegenden Umfang Arbeitsbereitschaft fällt - darüber hinaus eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit wie folgt zugelassen wird: Es wird eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft bis zu 16 Stunden maximal 3-mal pro Woche zugelassen. Es wird eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden maximal 2-mal pro Woche zugelassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Feriendienst, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit (z.B. Dienst nur bei einzelnen Betreuten) fallen. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 2 Monaten darf die Wochenarbeitszeit (exklusive Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.

5. Für den Nachtarbeitsbereitschaftsdienst im Zeitraum von 22:00 bis 06:00 Uhr des folgenden Tages, sohin im Ausmaß von 8 Stunden, ist eine Abgeltung dieser 8 Stunden Nachtarbeitsbereitschaft mit dem Entgelt für 4 Stunden vereinbart. Im Zusammenhang mit den Diensten unmittelbar vor dem Nachtarbeitsbereitschaftsdienst gebührt eine Nachtdienstzulage in der Höhe, wie sie ab einem Nachtdienst von mindestens vier Stunden gebührt.

6. Bezugnehmend auf §3 Abs. 9 des Kollektivvertrags gilt für die Erfassung und Abgeltung von mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahmen folgendes: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit, die anfallenden Zulagen für zwei Stunden Nachtarbeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem. §3 Abs. 4a Kollektivvertrag bzw. Abschnitt VI Abs. 2 Betriebsvereinbarung). Der Arbeitstag wird dabei pauschal 10 Stunden Normalarbeitszeit erfasst; es wird zwischen Diensten mit und ohne Nachtdienst differenziert. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo - So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.

Die Ausgestaltung der konkreten Dienstzeiten ist den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vor Ort anvertraut, um bestmöglich den besonderen Gegebenheiten außerhalb der direkten Einflussphäre des Arbeitgebers gerecht werden zu können. Eine Betreuung der Klientinnen und Klienten muss dabei jederzeit gewährleistet sein.

Pro pauschal erfassten Arbeitstag gebührt eine zusätzliche Pauschale in Höhe von € 69,85 (gem. § 3 Abs. 9 des Kollektivvertrages). Eine zusätzliche Ersatzruhe von zwei Tagen Sonderurlaub fallen an, wenn die freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahme 6 Tage umfasst; kürzere oder längere Freizeitaktivitäten sind aliquot dem 6-Tages-Modell abzubilden. Die Ersatzruhe ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt (an einem Werktag) an die Maßnahme anschließend zu konsumieren.

Eine 6-tägige Freizeitaktivität mit 3 Pädagogen/innen wird somit folgendermaßen in Vivendi PEP abgebildet:

4 x FTD (Freizeitaktivität Tagdienst - 10 Stunden) = 40 Stunden von der Sollzeit

2 x FND (FA Nachtdienst - 10 Stunden) = 20 Stunden von der Sollzeit + Nachtdienst

6 x Lohnart 4582 (APH § 3 Pauschale je € 69,85) = € 419,10

2 x FAE (Freizeitaktivität Ersatz - Ersatz Tagessollzeit) = 2 Tage Sonderurlaub im Anschluss.

V. Erfassung der Dienstzeit

1. Die Dienstzeiterfassung für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erfolgt ab 01.10.2018 mit dem Abrechnungstool VIVENDI PEP.

2. Im Abrechnungstool sind der Kollektivvertrag und die geltende Betriebsvereinbarung als Grundlage hinterlegt. Darüber hinaus gehende oder davon abweichende Änderungen des Tools sind nicht geplant.

3. Über einen individuellen SELF/SERVICE-Zugang haben die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen unmittelbaren Einblick auf die Aufzeichnungen, können autorisierte Eintragungen vornehmen und autorisierte Druckaufträge ausführen.

Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen die keinen PC Zugriff haben, wird durch den unmittelbaren Vorgesetzten bzw. durch die unmittelbare Vorgesetzte ein Ausdruck der monatlichen Berechnung der Aufzeichnungen weitergegeben.

4. Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen werden über die Handhabung des Tools eingehend geschult und haben auch nach der Einschulung jederzeit das Recht über die Handhabung informiert zu werden. Darüber hinaus liegen in den Büros der einzelnen Wohngruppen, im Hort, im Büro der mobilen Wohnbegleitung und dem Personalbüro der Verwaltung Bedienungsanleitungen auf. Eine detaillierte Bedienungsanleitung ist in digitaler Form für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im internen Netzwerk des Vereins einsehbar.

VI. Abgeltung der Arbeitsaufnahme bei Nachtarbeitsbereitschaftsdiensten

1. Gemäß § 3 Abs. 4a des geltenden Kollektivvertrages unterbricht eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene Stunde wird als Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (mit Nachtarbeitszuschlag) vergütet.

2. Zur Vereinfachung der Aufzeichnungen und der Abrechnungen gewährt der Dienstgeber für alle Nachtarbeitsbereitschaftsdienste jeweils eine zusätzliche Abgeltungspauschale, „Rufbereitschaftsdienst 2“ in Höhe von € 36,91 (Stand März 2024, jährliche Indexierung).

Mit dieser Pauschale sind alle Unterbrechungen im Rahmen einer Nachtarbeitsbereitschaft bis einschließlich zur vierten vollendeten Stunde der Arbeitsaufnahme gemäß Abschnitt VI Abs. 1 abgegolten. Diese Unterbrechungen werden demnach in der Arbeitszeitaufzeichnung nicht ausgewiesen.

3. Dauert im Rahmen des Nachtarbeitsbereitschaftsdienstes die Unterbrechung gemäß Abschnitt VI Abs. 1 länger als 4 Stunden, so wird die gesamte Zeit des Nachtarbeitsbereitschaftsdienstes (22:00 bis 06:00 Uhr, 8 Stunden) als Nacharbeit berechnet. Zusätzlich kommt die „*Nachtdienstzulage, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden*“ zur Verrechnung. Die Abgeltungspauschale „*Rufbereitschaftsdienst 2*“ für den Nachtbereitschaftsdienst entfällt in diesem Fall.

VII. Dienstkleidung

1. Gem. § 19 des Kollektivvertrags werden für die Dienstkleidung folgende Regelungen festgelegt: Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten für die Dienstkleidung ein jährliches Budget für den Erwerb der eigenen Dienstkleidung. Im Anhang findet sich die Aufstellung der jeweiligen Geldbeträge für die einzelnen Bereiche, wie sie für das Jahr 2018 festgelegt wurden.

2. Die Anhebung des jeweiligen Budgets orientiert sich an der prozentuellen jährlichen Indexanpassung des Grundlohnes der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Kollektivvertrag; eine erste Anpassung des Budgets trat daher mit März 2019 in Kraft. Die aktuellen Höchstbeträge (Stand 2024) werden im Anhang 4 dieser Betriebsvereinbarung angeführt.

3. Wenn das gesamte Budget betreffend Dienstkleidung nicht ausgeschöpft wurde, können die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine Erhöhung des individuellen Budgets Dienstkleidung beantragen. Bis zur Ausschöpfung des Gesamtbudgets Dienstkleidung ist dies bei begründeten Fällen vom Dienstgeber zu genehmigen.

4. Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen werden vor dem ersten Erwerb der Dienstkleidung über die entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsschutzrichtlinien zur Dienstkleidung und über aktuelle Änderungen informiert.

VIII. Zugriff und Nutzung von Daten

1. Bei der Nutzung der von dem Dienstgeber ausschließlich für den dienstlichen Gebrauch zur Verfügung gestellten Hardware, Software und digitalen Infrastruktur, wie beispielsweise Computersysteme, Speichersysteme, Desktopumgebungen, Office-Anwendungen und die Anwendung „CareCenter“ oder „VIVENDI PEP“ entstehende Daten, welche Rückschluss

auf die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Bezug auf deren Tätigkeit geben könnten, werden nicht zur Kontrolle der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhoben und genutzt.

2. Der externe Zugriff zu individuellen Anwendungsbereichen, wie beispielsweise den einzelnen Account einer Wohngemeinschaft, den individuellen SELS/Service Zugang von VIVENDI PEP, der E-Mail-Account eines Dienstnehmers oder einer Dienstnehmerin, ist nur aus technischen Gründen (beispielsweise Wartungsarbeiten) durchzuführen.

IX. Bildungskarenz

1. Ein Antrag der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auf Bildungskarenz nach § 11 AVRAG ist vom Dienstgeber in jedem Fall zu gewähren, wenn

- sich der Dienstnehmer, die Dienstnehmerin zum Beginn der Bildungskarenz mindestens im vierten Arbeitsjahr befindet,
- um eine Freistellung von mindestens acht Monaten angesucht wird,
- der schriftliche Antrag mindestens drei Monate vor Antritt eingereicht wird.

2. Der Dienstgeber kann bei betrieblicher Notwendigkeit einen Aufschub des Antrittstermins um bis zu drei Monate verlangen.

3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können im beidseitigen Einvernehmen auch zu einem früheren Zeitpunkt oder zu günstigeren Bedingungen eine Bildungskarenz in Anspruch nehmen.

X. Dienstjubiläum

Bei einem Dienstjubiläum (zum zehnten, zwanzigsten, fünfundzwanzigsten, dreißigsten, fünfunddreißigsten, vierzigsten und fünfundvierzigsten) ist der Dienstnehmer, die Dienstnehmerin, wenn keine darüberhinausgehenden Leistungen anfallen, am Tag des Jubiläums dienstfrei zu stellen (Sonderurlaubstag).

Für die Berechnung der Zeiten sind auch alle Tätigkeiten bei den Vorgängerorganisationen der Sozialwerke Clara Fey zu berücksichtigen.

XI. Abrechnung von Feiertagsstunden

1. Bei der Abrechnung von Feiertagsstunden in VIVENDI PEP wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass immer eine Abrechnung als Entgeltleistung vorgenommen wird.

2. Um den Vorgaben des Arbeitsruhegesetzes (§ 9 Abs. 5) zu entsprechen, kann schriftlich eine Freizeitabgeltung im Sinne des § 7 Abs. 6 ARG (1 Feiertagsdienst ist 1 freier Arbeitstag)

bei den jeweiligen Koordinatoren/innen für die VIVENDI Abrechnung eingebracht werden, wobei die Zustimmung des Dienstgebers zwingend erforderlich ist.

3. Ein Arbeitstag im Sinne von Abschnitt XI. Abs. 2 ist mit einem Stundenausmaß von einem Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu verrechnen. Sollte ein Feiertagsdienst ein größeres Stundenausmaß umfassen, kann eine Freizeitabgeltung von mehr als einem freien Arbeitstag, aber maximal zwei Arbeitstage vereinbart werden. Eine Freizeitabgeltung ist immer nur in ungeteilten Arbeitstagen möglich.

4. Der Dienstgeber hat das Recht den Antrag auf Freizeitabgeltung abzulehnen, wenn durch den gewährten Sonderurlaub zusätzliche Überstunden im Monat entstehen.

XI. Flexibilisierungszuschlag

1. Flexibilisierungszuschlag:

a) Wird ein Einspringen des Dienstnehmers, der Dienstnehmerin für einen Nachtdienst an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines „Flexibilisierungszuschlages 1“ in Höhe von € 29,73 pro Dienst.

b) Wenn im Rahmen eines bestehenden Dienstes zusätzlich im Anschluss ein Nachdienst vereinbart wird, so fällt ebenfalls der „Flexibilisierungszuschlag 1“ in Höhe von € 29,73 an.

c) Wird ein Einspringen des Dienstnehmers, der Dienstnehmerin für einen Tagdienst an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt der „Flexibilisierungszuschlag 2“ in Höhe von € 14,85, wenn die Änderung bis zu einschließlich 3 Kalendertage vor dem Dienstantritt vereinbart wird. Diese Regelung gilt nur für den stationären Wohnbereich.

2. Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abschnitt XI Abs. 1 der Betriebsvereinbarung gebührt den Dienstnehmern neben allen Zulagen und Zuschlägen nach dem gültigen KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen ausgenommen.

XII. Diensteinteilung von Pädagoginnen in WGs bei Schwangerschaft

1. Versetzung

Mit dem Tag der Bekanntgabe der Schwangerschaft wird die Mitarbeiterin von der jeweiligen Wohngemeinschaft zu einer Verwaltungskostenstelle versetzt und von „Dienste“ auf „Verwaltungsstunden“ umgestellt. Es dürfen keine Wochenend-, Feiertags- und Nachtdienste mehr abgehalten werden.

2. Entgelt

Neben dem Bruttogehalt laut Einstufung, der SEG Zulage und eventueller anderer regelmäßiger Gehaltsbestandteile, wird ab dem Meldungstag der Schwangerschaft bis zum Antritt des Mutterschutzes der berechnete Anteil der Nachtstunden vergütet.

XIII. Umsetzung der 39 Stunden Woche bei fixen Dienstformen

1. Zur besseren Übersicht und zur Erlangung einer längeren zusammenhängenden Freizeit können Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Vollzeitarbeit und einer fixen Dienstform (Fünftagewoche) die Verteilung der kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen 39 Stunden Normalarbeitszeit in einer Arbeitszeitvereinbarung wie folgt einteilen:

Variante 1: Montag bis Freitag jeweils 7,8 Stunden tägliche Normalarbeitszeit.

Variante 2: Montag bis Donnerstag jeweils 8 Stunden tägliche Normalarbeitszeit und an Freitagen 7 Stunden tägliche Normalarbeitszeit. Für die Berechnung von Urlaubs-, Feier- oder sonstigen dienstfreien Tagen wird entsprechend der Regelung aus §15 Abs. 1. a) des Kollektivvertrags die vereinbarte Sollarbeitszeit für den betreffenden Tag abgezogen.

Individuell günstigere Varianten können jederzeit zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin vereinbart werden.

2. Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung bestehende individuelle Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit und bleiben durch die in Abschnitt XIV Abs. 1 beschriebene Regelung unberührt, sofern das Günstigkeitsprinzip vorliegt.

XIV. Anrechnung von Ausbildungszeiten in die Gehaltsstufe

In Ergänzung zu § 3 Abs. 4 des Kollektivvertrags wird für die Einreihung in die Gehaltsstufe der Dienstnehmer und der Dienstnehmerinnen, die in die Verwendungsgruppen C1 bis D2 einzuordnen sind (Anhang II, KAP), die Ausbildung, die für die berufliche Tätigkeit vorgesehen ist und vor dem Beginn der Anstellung absolviert wurde, als Vordienstzeit im Ausmaß der vorgesehenen Ausbildungszeit angerechnet. Dies gilt nicht (oder nur teilweise), wenn für die Ausbildungszeit bereits eine Beschäftigung berücksichtigt wurde.

XV. Erweiterung der Regelung zur sechsten Urlaubswoche

Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche im heilpädagogischen Hort tätig sind und nicht den Regelungen des Kollektivvertrages für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Alten- und Pflegeheime der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen; Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs § 10 Abs. 4 unterliegen, erhalten ab 01.01.2025 für Urlaubsjahre, die nach dem 31.12.2024 beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche - solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht - auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann.

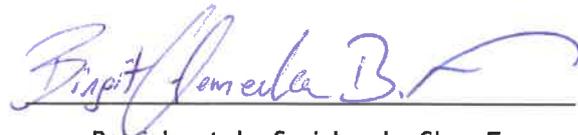
XVI. Sonstige Bestimmungen

1. Die Betriebsvereinbarung stellt eine Einheit dar. Sie kann einseitig von beiden Seiten zum Monatsletzten bei Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist oder durch eine einvernehmliche Lösung aufgelöst werden.
2. In dieser Betriebsvereinbarung sind neben neuen auch alle bei Vertragsabschluss gültigen Betriebsvereinbarungen angeführt. Die aktuell gültige Vereinbarung zeigt damit immer den aktuellen Stand der Betriebsvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat des Vereins Sozialwerke Clara Fey.
3. Anhänge an die Betriebsvereinbarung sind nur möglich, wenn diese und deren Zweck innerhalb der Betriebsvereinbarung erwähnt werden. Die Ersetzung eines Anhanges bedarf einer neuen Betriebsvereinbarung. Die Anhänge sind sichtbar der Betriebsvereinbarung anzufügen.
4. Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit der gegenseitigen Unterschriftsleistung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Wien, 15. November 2024



Für die Sozialwerke Clara Fey
 Christoph Stressler, BA / Helmut Hösch, MBA



Betriebsrat der Sozialwerke Clara Fey
 Birgit Hemerka / Benedikt Emmrich, BA

Anhang zur Betriebsvereinbarung 2024

Ergänzung zu VII. Dienstkleidung

Für die Anschaffung der Arbeitskleidung sind folgende Höchstbeträge pro Person für das Jahr 2024 vorgesehen:

Artikel	Reinigung	Facility Management
Kurzmantel	€ 49,40	-
Outdoor-Jacke	-	€ 98,80
T-Shirts	€ 24,60	€ 24,60
Hose	€ 37,00	€ 61,80
Schuhe	€ 74,00	€ 98,80
Gesamtbetrag	€ 185,00	€ 284,00

Grundsätzlich kann selbst entschieden werden, welches Produkt eingekauft wird. Die einzelnen Teilbeträge können selbst festgelegt werden. Der Einkauf kann über den Leiter, die Leiterin, Facility Management gesammelt erfolgen - Antrag auf Bestellung von Dienstkleidung - oder die Artikel können selbst eingekauft und über die Hauptkassa, nach Vorlage der bestätigten Rechnung, abgerechnet werden.

Rechnungsbeträge die über den jeweiligen Gesamtbetrag hinausgehen, sind bei einer Bestellung als Selbstbehalt zu zahlen oder werden bei der Selbstbesorgung nicht ausbezahlt.