

# Kollektivvertragliches Abkommen für den Tagesmutterdienst in Genossenschaften

Bozen, den 28. Mai 2018

*Handwritten signatures in blue ink:*  
1. *Handwritten signature*  
2. *Handwritten signature*  
3. *Handwritten signature*  
4. *Handwritten signature*  
5. *Handwritten signature*  
6. *Handwritten signature*  
7. *Handwritten signature*  
8. *Handwritten signature*

Am 28. Mai .2018 wird in Bozen das gegenständliche gewerkschaftliche Vereinbarungsprotokoll **zwischen** den nachstehenden Vertragspartnern,

- dem Raiffeisenverband Südtirol Gen., vertreten durch den Obmann Herrn Herbert von Leon und dem Vizedirektors Herrn Christian Tanner;
- der Legacoopbund, vertreten durch Frau Petra Bisaglia;
- der Confcooperative Alto Adige – Südtirol, vertreten durch Herrn Obmann Claude Antoine Angelo Rotelli;
- der A.G.C.I. Alto Adige Südtirol, vertreten durch den Vizedirektor Herrn Nicola Grosso;

**und**

- dem ASGB, vertreten durch Herrn Hans Rungg;
- dem AGB-CGIL, vertreten durch Herrn Marco Maffei;
- dem SGBC/SL Fisascat, vertreten durch Herrn Claudio Alessandrini und ÖDV-FP vertreten durch Herrn Günther Patscheider;
- dem SGK-UIL, vertreten durch Herrn Claudio Cacciatori

für den Tagesmütterdienst in Genossenschaften unterzeichnet.

Prämisse:

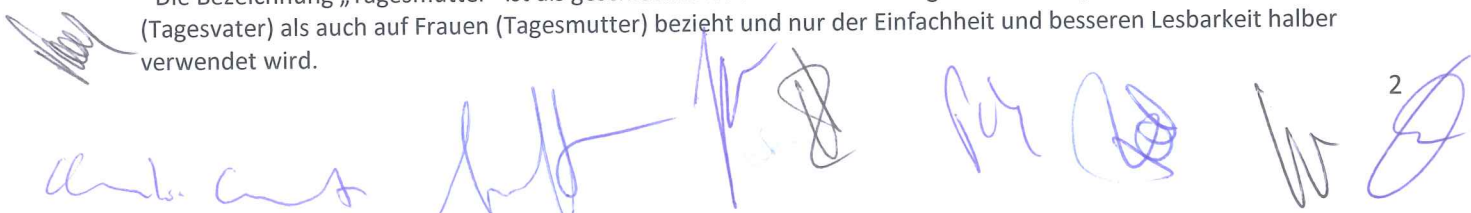
- Dieses Abkommen regelt die Arbeitsbeziehung zwischen der Genossenschaft und den Mitarbeiter/innen mit dem Berufsbild, "Tagesmutter"<sup>1</sup>. Das Abkommen sieht eine Reihe von Regeln vor, welche die Rechte und Pflichten der Tagesmütter und der Genossenschaft auf der Grundlage der Ausgewogenheit in Bezug auf Gesetzesbestimmungen und kollektive Arbeitsverträge regelt. Für jene Bestimmungen, die nicht ausdrücklich durch das vorliegende Abkommen geregelt sind, gelten die Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages sowie des territorialen Kollektivvertrages für Sozialgenossenschaften

#### **Art. 1**

##### **Berufsqualifikation der Tagesmutter**

Die Berufsqualifikation der Tagesmutter ist vom Landesgesetz Nr. 8/1996 und von den entsprechenden Durchführungsbestimmungen vorgesehen. Die Tagesmutter muss einem oder mehreren Kindern, die ihr anvertraut werden, in der eigenen Wohnung eine qualifizierte Betreuung und Pflege gewährleisten sowie das Berufsdiplom besitzen und die vorgesehenen Weiterbildungskurse und Supervisionen besuchen.

<sup>1</sup> Die Bezeichnung „Tagesmutter“ ist als geschlechtsneutrale Formulierung zu verstehen, das sich sowohl auf Männer (Tagesvater) als auch auf Frauen (Tagesmutter) bezieht und nur der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwendet wird.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature on the left and several others on the right, some with a small '2' next to them.

**Art. 2**  
**Einstellung**

Die Einstellung der Tagesmutter erfolgt mit dem Abschluss eines individuellen Arbeitsvertrages, der von der Genossenschaft und von der Tagesmutter (Genossenschaftsmitglied) unterzeichnet sein muss. Außer dem genannten Arbeitsvertrag müssen der Tagesmutter die "allgemeinen Bedingungen für den Betreuungsvertrag (Auflagenheft)" zur Kenntnis gebracht werden, der wesentlicher Teil des gegenständlichen Reglements ist (siehe Anhang) und der vom Elternteil oder einer ermächtigten Person, von der Tagesmutter und von der Genossenschaft im Sinne der Annahme zu unterzeichnen ist.

**Art. 3**  
**Probezeit**

Die Probezeit beträgt 30 Kalendertage. Dies muss aus einem schriftlichen Akt hervorgehen, der von der Tagesmutter und von der Genossenschaft vor Arbeitsbeginn zu unterzeichnen ist. Während der Probezeit kann die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Betreiben einer der beiden Partner jederzeit stattfinden, wobei keine Vorankündigung und keine entsprechende Ersatzzahlung vorgesehen sind.

**Art. 4**  
**Grundgehalt**

Das Gehalt der Tagesmutter ergibt sich aus der Summe der geleisteten Betreuungsstunden, wobei der Höchststundensatz bei der laut den Qualitätskriterien maximal möglichen zu betreuenden Kinderanzahl bei 20,10 € brutto liegt (im Jahr 2018: 6 Kinder). Dieser Stundensatz verringert sich proportional zur Anzahl der effektiv betreuten Kinder (Beispiel: bei drei Kindern entspricht dies 10,05 € brutto).

In jedem Fall wird garantiert, dass für die beitragsmäßige Behandlung die laut Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit als Beitragsgrundlage unter Berücksichtigung der vorgesehenen Mindestbeträge herangezogen wird.

**Art. 5**  
**13. Monatsgehalt**

Der Tagesmutter steht innerhalb des Monats Dezember ein 13. Monatsgehalt zu, welches ein zwölftel des im Jahr herangezogenen Bruttolohnes ausmacht. Davon abgezogen werden eventuell bereits während des Jahres bezahlte Anteile des 13. Monatsgehalts.

**Art. 6**  
**Gehaltsstreifen**

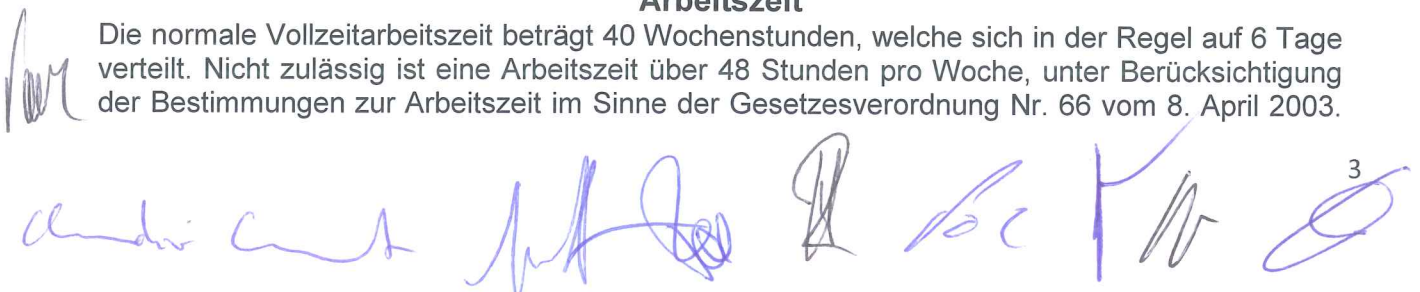
Die ausgezahlte Vergütung für die Tagesmutter ist einem eigenen Gehaltsstreifen zu entnehmen, wo die entsprechende Arbeitsperiode, der Betrag und die detaillierten Angaben über Entgeltbestandteile und vorgenommene Rückbehalte anzugeben sind.

**Art. 7**  
**Abfertigung**

Bei Auflösung des Arbeitsvertrages ist die gesetzlich vorgesehene Abfertigung, wenn diese nicht ganz oder teilweise einem Zusatzrentenfonds übertragen wurde, auszuzahlen.

**Art. 8**  
**Arbeitszeit**

Die normale Vollzeitarbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, welche sich in der Regel auf 6 Tage verteilt. Nicht zulässig ist eine Arbeitszeit über 48 Stunden pro Woche, unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Arbeitszeit im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003.

 Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the parties involved in the agreement.

Die Frist zur Bemessung der Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit wird aufgrund der besonderen und nicht im Voraus planbaren Tätigkeit des Tagesmutterdienstes und der anlassbezogenen Inanspruchnahme des Dienstes durch die Erziehungsberechtigten auf 12 Monate, beginnend mit 1. Jänner jeden Jahrs, festgesetzt.

Mehr- oder Überstunden werden mit einer Zulage von 15% der normalen Entlohnung laut obigen Art. 4 abgegolten. Die Vergütung der Leistungen über die oben angeführte, vertragliche Arbeitszeit hinaus ist in jeder Hinsicht ausgeschlossen von der Berechnung der Abfertigung.

#### **Art. 9**

#### **Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage**

Die Tagesmutter hat Anrecht auf eine wöchentliche Ruhezeit. Der wöchentliche Ruhetag fällt in der Regel auf den Sonntag. Im Falle einer außergewöhnlichen Verlegung des vorgesehenen wöchentlichen Ruhetags hat die Tagesmutter Anrecht auf die Nachholung des Ruhetags und auf eine Zulage für den ausgefallenen Ruhetag in der Höhe von 25% der Entlohnung.

Die Staatsfeiertage und auf einen Wochentag fallende Feiertage sind: Staatsfeiertage:

- 1) 25. April – Tag der Befreiung;
- 2) 1. Mai – Tag der Arbeit;
- 3) 2. Juni – Tag der Republik.

Auf einen Wochentag fallende Feiertage:

- 1) 1. Jänner – Neujahrstag;
- 2) 6. Jänner – Tag der Heiligen Drei Könige;
- 3) Ostermontag;
- 4) 15. August – Maria Himmelfahrt;
- 5) 1. November – Allerheiligen;
- 6) 8. Dezember – Maria Empfängnis;
- 7) 25. Dezember – Weihnachten;
- 8) 26. Dezember – Stephanstag;
- 9) Pfingstmontag.

Diese Feiertage sind arbeitsfrei. Wird an einem der genannten Feiertage gearbeitet, beläuft sich die Vergütung auf den Wert laut Art. 4 zuzüglich einer Zulage in Höhe von 25%. Anstelle dieser Entlohnung können die Partner vereinbaren, dass für die erbrachte Leistung nur die Zulage für einen normalen Feiertag ausbezahlt wird und der freie Tag mit einem normalen Tagesgehalt nachgeholt wird. Die Vergütung für die Arbeitsleistung während der Feiertage ist von der Berechnung der Abfertigung zur Gänze auszuschließen.

#### **Art. 10**

#### **Urlaub und Ersatzfeiertage**

Der Urlaubsanspruch entspricht 26 Tage, bei einer 6 Tagewoche, im Jahr und reift im Ausmaß von einem Zwölftel pro gearbeiteten Monat an. Zu diesem Zweck wird ein Monatsabschnitt von mehr als 15 Tagen als ganzer Monat berechnet. Mindestens zwei Wochen desurlaubes sind im Zeitraum zwischen Mai und Oktober in Anspruch zu nehmen.

Der Tagesmutter stehen bezahlte individuelle Freistellungen im Ausmaß von 32 Stunden zur Verfügung, falls die Wochenarbeitszeit auf 5 Tage aufgeteilt ist, oder im Ausmaß von 40 Stunden, falls die Wochenarbeitszeit auf 6 Tage aufgeteilt ist. Diese Freistunden gelten als Ersatz für die 4 abgeschafften kirchlichen Feiertage und des Staatsfeiertages vom 04. November, laut Gesetz Nr. 54/1977, dessen Zelebration auf den darauffolgenden Sonntag verlegt worden ist.

Diese Freistunden sind grundsätzlich innerhalb April des Folgejahres zu genießen. Sofern dies nicht möglich ist, wird der verbleibende Rest mit der folgenden Gehaltsabrechnung abgegolten.

Im Falle von Beginn oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres wird für jeden Monat Dienstalter 1/12 der gesamten Freistunden zuerkannt.

#### **Art. 11**

#### **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

Hinsichtlich der Regelungen zur Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub wird auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.

Während des Mutterschaftsurlaubs hat die Tagesmutter Anspruch auf das Mutterschaftsgeld in der Höhe von 80% des Bruttogehalts, bezogen auf den Monat vor Beginn der obligatorischen Arbeitsenthaltung. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes zu Lasten der Genossenschaft wird berechnet gemäß der Differenz zwischen der Quote zu Lasten des NISF/INPS, der etwaigen Zahlung von Seiten einer Hilfsgesellschaft, Fonds oder ähnlichem und der Erreichung der genannten 80% des Bruttogehalts bezogen auf das Vormonat. Die Genossenschaft zahlt den Betrag ab dem Vorlegen der Dokumentation über die Zulage seitens der NISF/INPS sowie einer Hilfsgesellschaft, Fonds oder ähnlichem direkt an die Tagesmutter aus.

#### **Art. 12**

#### **Elterliche Freistellungen**

Hinsichtlich der Regelungen zu den elterlichen Freistellungen wird auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.

#### **Art. 13**

#### **Krankheit**

Im Krankheitsfall muss die Tagesmutter unverzüglich die Genossenschaft benachrichtigen, jedenfalls vor dem vertraglich festgelegten Arbeitsbeginn, außer höhere Gewalt oder objektive Gründe verhindern dies. Für die Übermittlung des Krankennachweises wird auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verwiesen, wonach die Tagesmutter den Krankenschein nur mehr in den vorgesehenen Fällen direkt dem Arbeitgeber übermitteln muss. Das entsprechende ärztliche Zeugnis muss spätestens am Tag nach Beginn der Krankheit ausgestellt werden.

Im Krankheitsfall wird der Tagesmutter, falls sie die Probezeit absolviert hat, der Erhalt des Arbeitsplatzes für 12 Monate innerhalb eines 3-Jahreszeitraums garantiert. Der Arbeitgeber integriert das vom zuständigen Versicherungsinstitut ausbezahlte Krankengeld auf 100% des Bruttogehalts bezogen auf das Vormonat (höchstens 180 Tage).

Der Zeitraum bezüglich der Erhaltung des Arbeitsplatzes wird pro Sonnenjahr berechnet, also für einen Zeitraum von 365 Tage ab der Erkrankung.

Die Lohnfortzahlung erfolgt in erster Linie durch Vorstreckung des Krankengeldes seitens des Arbeitgebers mit entsprechender Verrechnung über die vorgesehene Beitragsübersicht. Es finden deshalb sämtliche Anleitungen des Versicherungsinstitutes N.I.S.F. vorrangig Anwendung.

#### **Art. 14**

#### **Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Im Falle von Arbeitsunfall oder Berufskrankheit steht der Tagesmutter die Erhaltung des Arbeitsplatzes bis zur klinischen Genesung während der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit zu. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes gilt für die Dauer von 365, außer der Arbeitsunfall liegt im Verschulden des Arbeitgebers.

Der Tagesmutter stehen bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit die Leistungen laut DPR vom 30.6.1965, Nr. 1124 in geltender Fassung zu. Die Leistungen werden vom Arbeitsunfallinstitut erbracht.

Die Tagesmutter erhält während der Genesungszeit nach einem Arbeitsunfall oder während der Dauer der Berufskrankheit die Zulage des INAIL.

Der Arbeitgeber integriert das vom zuständigen Versicherungsinstitut ausbezahlte Unfallgeld vom 1. bis zum 180. Tag der Abwesenheit wegen Arbeitsunfall auf 100% des Bruttogehalts bezogen auf das Vormonat.

Bei Eintreten eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit während der Kündigungsfrist wird diese ausgesetzt.

#### **Art. 15**

##### **Hochzeitsurlaub**

Der Tagesmutter steht – außer während der Probezeit – für die Hochzeit eine außerordentliche Freistellung von 15 Kalendertagen zu. Sofern mit dem eigenen Bedarf vereinbar, muss die Genossenschaft die außerordentliche Freistellung ab dem dritten Tag vor dem Hochzeitstag gewähren. Die Tagesmutter muss dem Arbeitgeber nach dieser Freistellung die Dokumente über die erfolgte Verehelichung vorlegen. Während der außerordentlichen Freistellung wegen Heirat wird die Tagesmutter in jeder Hinsicht als regulär im Dienst betrachtet, mit entsprechendem Anrecht auf die Entlohnung, deren Höhe nach jener des Vormonats bemessen wird.

#### **Art.16**

##### **Auflösung des Arbeitsvertrages aus triftigem Grund (giusta causa)**

Nach Ablauf der Probezeit können beide Seiten ohne Vorankündigung vom Arbeitsvertrag zurücktreten, wenn ein Grund vorhanden ist, der die Fortsetzung – auch nur vorläufig – nicht zulässt (triftige Gründe).

Die Mitteilung des Rücktritts muss schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs mit Rückantwort oder in Form einer anderen Mitteilung, mit Nachweis des Zustellungsdatums und Angabe der Begründung erfolgen. Beispielsweise können Gründe laut 1. Absatz dieses Artikels sein:

- die Verletzung des Berufsgeheimnisses bezüglich der Informationen über die betreuten Kinder und ihre Familienangehörigen;
- die Verletzung der Beaufsichtigungspflicht gegenüber den Minderjährigen;
- das Verlassen der Minderjährigen (Kinder in der Obhut der Tagesmutter) seitens derselben oder ihre Anvertrauung an Drittpersonen, auch wenn es sich um Familienmitglieder der Tagesmutter handelt;
- Verletzung der allgemeinen Grundlagen der Betreuung und Sorgfalt bei der Betreuung der Kinder;
- ein Verhalten, das nicht konform ist mit den pädagogischen Prinzipien des Auftraggebers bei der Arbeit mit den Kindern;
- bewusst nicht regelgetreue Dokumentierung oder Abstempelung der Kontrollblätter betreffs der Anwesenheit am Arbeitsplatz;
- Streit und Handgreiflichkeiten im Dienst, auch zwischen abhängig Beschäftigten, wenn dadurch der normale Arbeitsablauf gestört oder geschädigt wird;
- Ungehorsam gegenüber den Vorgesetzten, verbunden mit einem beleidigendem Verhalten;
- Ausführung von Arbeitstätigkeiten für Drittpersonen ohne Erlaubnis, die im selben Berufsbereich wie jener des Auftraggebers tätig sind (Tätigkeiten in Konkurrenz zum Auftraggeber); die Entwendung von Gütern im Besitz des Betriebes oder von Dritten.

#### **Art.16bis**

##### **Auflösung des Arbeitsvertrages aus gerechtfertigtem Grund (giustificato motivo)**

Jede der beiden Seiten kann unter Einhaltung der kollektivvertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist vom Arbeitsvertrag zurücktreten, wenn für einen Zeitraum von mehr als zwei Monaten von Seiten der Tagesmutter kein Betreuungsvertrag angenommen wird und somit keine Kinder betreut werden. Dabei wird der Zeitraum ohne Betreuungsvertrag als unbezahlter

Wartestand angesehen.

Ebenfalls kann das Vertragsverhältnis unter Einhaltung oder Zahlung der kollektivvertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist aufgelöst werden, falls die Entlassung aufgrund einer bedeutenden Nichterfüllung der Vertragspflichten durch die angestellte Person erfolgt bzw. aufgrund objektiver Ursachen in der Arbeitstätigkeit, der Arbeitsorganisation und ihrer regelgerechten Ausübung, sowie aufgrund des Willens der Eltern des Kindes, den Betreuungsvertrag aufzulösen, erfolgt. Die Genossenschaft muss die Entlassung schriftlich mittels Einschreibebrief mit Rückantwort oder in Form einer anderen Mitteilung, wo das Empfangsdatum dokumentiert ist, mitteilen.

### **Art. 17 Kündigungsfrist und Entgelt**

Bei Auflösung des Arbeitsvertrages auf Betreiben der Genossenschaft ohne Zugeständnis des Rechts auf die Einhaltung der Kündigungsfrist wird der Tagesmutter eine Zulage in der Höhe der Entlohnung für die Tage der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist ausgezahlt.

Die Vorankündigungsfrist bei Auflösung laut Art. 16bis dieses Abkommens beträgt 30 Kalendertage.

Die Kündigung seitens der Beschäftigten ist innerhalb der Frist laut 1. Absatz dieses Artikels schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs oder in Form einer anderen Mitteilung, wo das Empfangsdatum dokumentiert ist, dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Wenn die Tagesmutter die Kündigungsfrist nicht einhält, kann die Genossenschaft von der zustehenden Entlohnung jenen Betrag in der Höhe des Gehalts für die Tage der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist einbehalten. Auf Antrag der Person, die gekündigt hat, kann die Genossenschaft auf die Kündigungsfrist verzichten und damit das Arbeitsverhältnis sofort und ohne Entschädigungspflicht betreffs der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist für jede der Seiten auflösen. Wenn die Genossenschaft von sich aus das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Kündigungsfrist auflösen will, darf sie das tun, muss der Tagesmutter aber die Zulage für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszahlen.

### **Art. 18 Schutz und Würde der Person**

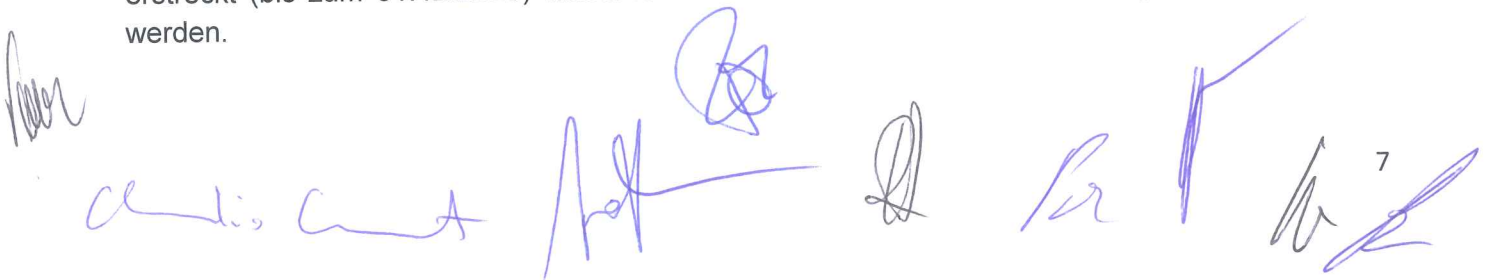
Aufdringliche, beleidigende und beharrliche Handlungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen, die vorsätzlich auf das Geschlecht bezogen sind oder auf dieses anspielen, sind für die Person, die sie zu erdulden hat, eine unangenehme Situation und in jedem Fall zu unterlassen.

Ebenfalls gilt es Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen zu unterlassen, die zu einer konfliktbelastenden Kommunikation am Arbeitsplatz, zur Ausgrenzung oder gar Feindseligkeit (Mobbing) zwischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und Untergebenen führen.

Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der sexuellen Belästigung und des Mobbings disziplinarisch vorgehen.

### **Art. 19 Dauer und Gültigkeit**

Die Vertragspartner kommen überein, dass die Gültigkeit dieses Abkommens sich auf 3 Jahre erstreckt (bis zum 31.12.2020) wobei für diesen Zeitraum keine Verhandlungen mehr geführt werden.



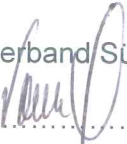
Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Sofern eine der Vertragsparteien nicht innerhalb von 3 Monaten vor Verfall des Abkommens mit eingeschriebenem Brief den Vertrag aufkündigt, betrachtet man das Abkommen selbst für ein weiteres Jahr verlängert, desgleichen für jedes darauf folgende Jahr.


Das gegenständliche Vereinbarungsprotokoll wird in beiden Landessprachen (deutsch und italienisch) abgefasst, wobei für die Anwendung und künftige Auslegung die deutsche Fassung ausschlaggebend ist.

**Für die Arbeitgeberseite:**

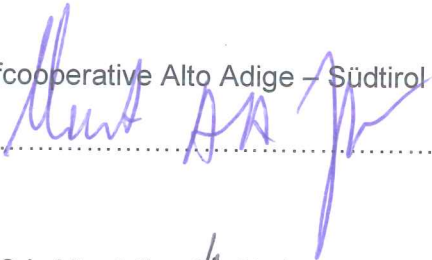
Raiffeisenverband Südtirol Gen.



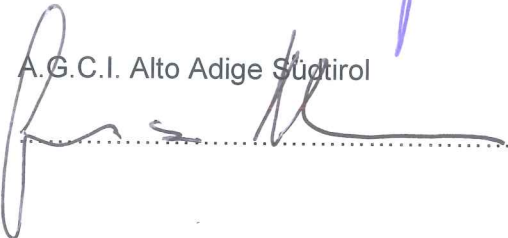
Legacoopbund



Confcooperative Alto Adige – Südtirol

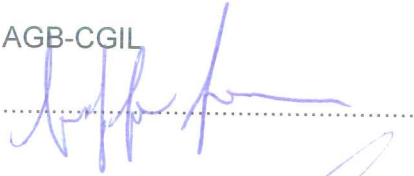


A.G.C.I. Alto Adige Südtirol

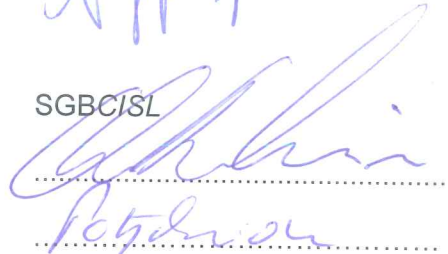


**Für die Gewerkschaften:**

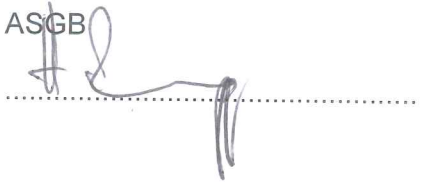
AGB-CGIL



SGBCISL



ASGB



SGK-UIL

