

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Kollektivvertrag

für die

*DienstnehmerInnen der Einrichtungen
der Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen
Österreichs*

gültig ab 1. 3. 2024

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/gesundheit



Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: © Robert Kneschke - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

für die
DienstnehmerInnen der Einrichtungen
der Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs

und den nachstehend angeführten kollektivvertragsfähigen Körperschaften:

Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Heiland
(Salvatorianerinnen)
Österreichische Provinz
Hackinger Hof 3–4, 1130 Wien

Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom hl. Kreuz
Provinz Europa-Mitte
Gabelsbergerstraße 19, 4600 Wels

Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Erlöser
Kaiserstraße 25–27, 1070 Wien

Kongregation der Franziskanerinnen von der christlichen Liebe
Hartmannngasse 7–11, 1050 Wien

Kongregation der Dienerinnen des hlst. Herzens Jesu
Baumgasse 20A, 1030 Wien

Konvent der Barmherzigen Brüder
Hauptstraße 20, 3420 Kritzensdorf

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom hl. Karl Borromäus
Gentzgasse 104, 1180 Wien

Kongregation der Schwestern vom armen Kinde Jesu
Kaasgrabengasse 13, 1190 Wien

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom heiligen Vinzenz von Paul
Salzachgäßchen 3, 5020 Salzburg

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom heiligen Vinzenz von Paul
Mariengasse 12, 8020 Graz

Österreichische Provinz der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Vinzenz von Paul in Wien-Gumpendorf
Gumpendorfer Straße 108, 1060 Wien

alle vertreten durch die:
KUHNS RECHTSANWÄLTE GMBH
Elisabethstraße 22, 1010 Wien

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

andererseits

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Farije Selimi
Sekretärin Fachbereich
Gesundheit

Inhaltsverzeichnis

I. Abschnitt	
§ 1 Geltungsbereich	<u>6</u>
II. Abschnitt	
§ 2 Anstellung	<u>7</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>7</u>
§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>9</u>
§ 5 Urlaub	<u>10</u>
§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>10</u>
III. Abschnitt	
§ 7 Aufnahme	<u>11</u>
§ 8 Arbeitszeit	<u>11</u>
§ 9 Ansprüche bei Dienstverhinderung	<u>13</u>
§ 10 Urlaub	<u>13</u>
§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>14</u>
IV. Abschnitt	
§ 12 Abfertigung	<u>15</u>
§ 12a Karenz und Anrechnung von Karenz	<u>16</u>
§ 12b Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer	<u>17</u>
§ 12c Familienzeit (Papamonat)	<u>17</u>
§ 13 Überstundenentlohnung	<u>18</u>
§ 14 Wochenruhe	<u>19</u>
§ 14a Nachtschwerarbeitsgesetz und Zusatzurlaub	<u>19</u>
§ 14b Nachtdienste, Sonntagsdienste	<u>19</u>
§ 15 24. und 31. Dezember	<u>19</u>
§ 16 Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration	<u>20</u>
§ 17 Sonderfreizeit	<u>21</u>
§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen	<u>21</u>
§ 19 Dienstkleidung und Reinigung	<u>22</u>
§ 20 Entlohnungshöhe und Umstufungen	<u>22</u>
§ 21 Außerordentliche Belohnung	<u>23</u>
§ 22 Dienstjubiläum	<u>23</u>
§ 23 Teilzeitbeschäftigung	<u>24</u>
§ 23a Altersteilzeit	<u>24</u>
§ 23b Schwangere Dienstnehmerinnen	<u>26</u>
§ 24 Rufbereitschaft	<u>26</u>
§ 25 Verfall von Ansprüchen	<u>26</u>
§ 26 Schlichtung von Streitigkeiten	<u>26</u>

§ 27	Günstigere Bestimmungen, Anrechnung und Anhänge.....	27
§ 28	Sabbatical	27
§ 29	Fortbildung	28
§ 30	Mitarbeiterprämie	29
§ 30a	Sonderbestimmungen für Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind	30
§ 31	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	31

I. ABSCHNITT

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

Für den Bereich der Republik Österreich, nicht aber für Pflegeheime in Oberösterreich, für die ein anderer Kollektivvertrag gilt.

b) fachlich:

Für Einrichtungen, insbesondere Häuser für Pflege- und Betreuungsbedürftige

(samt angeschlossenem stationärem betreutem Wohnen)

aa) deren Träger jeweils kollektivvertragsfähige Körperschaften sind und die in der Präambel angeführt sind, oder

bb) deren Träger jeweils Mitglieder der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs sind.

Die unter bb) angeführten Einrichtungen jedoch nur soweit deren Träger kirchliche Körperschaften sind oder an deren Träger direkt oder indirekt mehrheitlich kirchliche Körperschaften und/oder Privatstiftungen, die von diesen gegründet sind, beteiligt sind, und/oder Vereine, auf die Einrichtungen kirchlicher Körperschaften gemäß § 3 AVRAG übergegangen sind, nicht jedoch die CS Pflege- und Sozialzentrum Rennweg GmbH, die CS Betreuung zu Hause GmbH, die Caritas Socialis GmbH sowie solche Gesellschaften, an denen die vorgenannten drei beteiligt sind, weiters nicht für die St. Vinzenz – Heim Betriebsgesellschaft m.b.H. (Schernberg).

c) persönlich:

Für alle in den in b) angeführten Einrichtungen Alten- und Pflegeheimen beschäftigten DienstnehmerInnen. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind MitarbeiterInnen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, sowie PraktikantInnen (die das Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren), weiters leitende DienstnehmerInnen, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten. Ebenfalls ausgenommen sind Lehrer an Privatschulen im Sinne von § 5 Privatschulgesetz im Hinblick auf die Beschäftigung als Lehrer im Unterricht an einer Privatschule.

II. ABSCHNITT

Bestimmungen für Angestellte

§ 2 Anstellung

(1) Die Anstellung der Angestellten erfolgt aufgrund der Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung durch den Träger der Einrichtung nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

(2) Das erste Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat und während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(3) Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seinem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltskategorie) sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag oder Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 99 ArbVG).

(4) Dem eintretenden Angestellten sind vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe nach Vorlage der Nachweise alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend den Bestimmungen Anhang I anzurechnen. Es steht dem Dienstgeber frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Für Angestellte, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Bestimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit ab 01.09.2023 39 Stunden wöchentlich. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein. Der Durchrechnungszeitraum beträgt vier Monate.

(2) Die Diensteinteilung erfolgt nach betrieblichen Erfordernissen durch den Dienstgeber. Für jeden Monat ist ein Dienstplan mindestens 14 Tage vor Inkrafttreten durch den Dienstgeber zu erstellen. Mit Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, können Gleitzeit sowie die Grundsätze einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit zur Erreichung einer längeren Freizeit (z.B. 4-Tage-Woche) vereinbart werden. Auch in diesen Fällen bemisst sich der Durchrechnungszeitraum gemäß

Abs. 1, wobei innerhalb des Durchrechnungszeitraums die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden (in den Fällen des Abs 10 auf 46 Stunden) ausgedehnt werden kann.

(3) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den ArbeitnehmerInnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die Ausfallzeit auf die Werktage von maximal 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Bei Wochenendruhe hat diese spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, durch Dienstvertrag – bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4a) Fällt in die Arbeitszeit in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und stehen dem die Bestimmungen des AZG nicht entgegen, kann die Betriebsvereinbarung – in Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, der Dienstvertrag –darüber hinaus eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

Es kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden maximal 3x pro Woche zugelassen werden. Es kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden maximal 2 x pro Woche zugelassen werden, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Feriendienst, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit (z.B. Dienst nur bei einzelnen Betreuten) fallen.

Innerhalb des Durchrechnungszeitraums darf die Wochenarbeitszeit (exklusive Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene Stunde wird als Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (mit Nachtarbeitszuschlag) vergütet.

(5) Die Pausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pausen müssen insgesamt mindestens eine halbe Stunde betragen, wenn die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.

(6) *entfällt.*

(7) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

(8) Überstunden sind gleichzeitig mit dem Entgelt für den der Leistung folgenden Monat abzugelten, soweit nicht Abgeltung durch Freizeit vereinbart wird.

(9) Bei mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten, bewegen sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers.

Gemäß den §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeitszeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden betragen kann. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.

Der Arbeitgeber übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit diesen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten notwendig sind, wie zum Beispiel Eintritte, Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

Für den Zeitraum der freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten wird immer von einer Vollzeitbeschäftigung ausgegangen, selbst dann, wenn für das Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.

Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem. Abs. 4a). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 69,85 brutto.

Gibt es betrieblich eine insgesamt bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

(10) In Betrieben, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind und für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, beträgt der Durchrechnungszeitraum 1 Jahr, und zwar 1.9. bis 31.8. des Folgejahres. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Die Normalarbeitszeit darf bis zu 46 Stunden pro Woche betragen, im Schnitt des Durchrechnungszeitraums bis zu 40 Stunden.

§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Der Anspruch auf Entgelt bei Dienstverhinderung der Angestellten regelt sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Infolge eines weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten Arbeitsunfalles oder infolge einer durch Infektion bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung erhöht sich die Dauer des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts auf das Doppelte des in § 8 Abs (1) Angestelltengesetz bestimmten Zeitausmaßes.

§ 5 Urlaub

(1) Die Höhe des Urlaubs bemisst sich nach dem Urlaubsgesetz. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes werden dem Angestellten die Vordienstzeiten nur gemäß Urlaubsgesetz angerechnet.

(2) Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

(3) *entfällt.*

(4) Angestellte erhalten ab 1.3.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.2.2024 beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann. Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen. Ansprüche aus (auch freien) Betriebsvereinbarungen sind auf Ansprüche aus diesem Absatz zur Hälfte anzurechnen.

§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses

Für die Lösung des Dienstverhältnisses finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes Anwendung. Beide Teile können das Dienstverhältnis zum Fünfzehnten oder Letzten eines jeden Monats aufkündigen. Die Kündigung hat in der Regel schriftlich zu erfolgen. Erfolgt die Kündigung mündlich (z. B. auch telefonisch), ist sie nachfolgend schriftlich zu bestätigen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung gilt der mündliche Ausspruch, wenn die schriftliche Kündigung spätestens am nächsten Werktag (Montag bis Freitag) abgesandt wird.

III. ABSCHNITT

Bestimmungen für DienstnehmerInnen, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden (im Folgenden kurz Arbeiter genannt)

§ 7 Aufnahme

(1) Die Anstellung der Arbeiter erfolgt durch den Träger der Einrichtung nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

(2) Das erste Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat und während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(3) Dem Arbeiter/der Arbeiterin ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seinem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltskategorie) sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag oder Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 99 ArbVG).

(4) Dem eintretenden Arbeiter sind vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend den Bestimmungen Anhang I anzurechnen. Es steht dem Dienstgeber frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Für Arbeiter, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Bestimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

§ 8 Arbeitszeit

(1) Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit ab 01.09.2023 39 Stunden wöchentlich. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein. Der Durchrechnungszeitraum beträgt vier Monate.

(2) Die Diensterteilung erfolgt nach betrieblichen Erfordernissen durch den Dienstgeber. Für jeden Monat ist ein Dienstplan mindestens 14 Tage vor Inkrafttreten durch den Dienstgeber zu erstellen. Mit Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, können Gleitzeit

sowie die Grundsätze einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit zur Erreichung einer längeren Freizeit (z.B. 4-Tage-Woche) vereinbart werden. Auch in diesen Fällen bemisst sich der Durchrechnungszeitraum gemäß Abs. 1, wobei innerhalb des Durchrechnungszeitraums die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden (in den Fällen des Abs 10 auf 46 Stunden) ausgedehnt werden kann.

(3) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den ArbeitnehmerInnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die Ausfallzeit auf die Werktage von maximal 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Bei Wochenendruhe hat diese spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(5) Die Pausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pausen müssen insgesamt mindestens eine halbe Stunde betragen, wenn die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.

(6) *entfällt:*

(7) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

(8) Für DienstnehmerInnen, die nicht unmittelbar in der Betreuung, in der Küche, in der Speisenausteilung, als Portiere oder als Haustechniker beschäftigt sind, ist die Diensteinteilung (Arbeitszeiteinteilung) so zu treffen, dass die Wochenendruhe am Samstag um 13 Uhr beginnt.

(9) Überstunden sind gleichzeitig mit dem Entgelt für den der Leistung folgenden Monat abzugelten, soweit nicht Abgeltung durch Freizeit vereinbart wird.

(10) In Betrieben, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind und für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, beträgt der Durchrechnungszeitraum 1 Jahr, und zwar 1.9. bis 31.8. des Folgejahres. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Die Normalarbeitszeit darf bis zu 46 Stunden pro Woche betragen, im Schnitt des Durchrechnungszeitraums bis zu 40 Stunden.

§ 9 Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Bei kassenärztlich nachgewiesener Erkrankung (Unfall) gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Ab dem 26. Dienstjahr gebührt darüber hinaus für weitere 2 Wochen ein Krankengeldzuschuß in der Höhe von 40 % des Bruttobezuges.

(2) Ist die Krankheit durch Arbeitsunfall oder Infektion (Berufskrankheit) entstanden und übersteigt sie den Zeitraum, für welchen der Arbeiter/die Arbeiterin nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Ansprüche auf Entgeltfortzahlung hat, dann gebührt ihm/ihr ein Krankengeldzuschuß von 40 % des Grundlohns einschließlich kollektivvertraglichen Zulagen für die Krankenstandsdauer, höchstens aber bei einer Dienstzeit

bis zu 5 Jahren für.....	42 Tage,
ab dem 6. Dienstjahr für	84 Tage,
ab dem 16. Dienstjahr für.....	140 Tage,
ab dem 26. Dienstjahr für.....	168 Tage.

(3) Bei Leistungslöhnen oder sonstigen unregelmäßigen Entgelten (Nachtdienstzulagen, Pauschalien usw.) ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen, ansonsten gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, soweit sie keine Verschlechterung gegenüber dem in diesem Kollektivvertrag geregelten Entgeltanspruch herbeiführen.

§ 10 Urlaub

(1) Die Höhe des Urlaubs bemisst sich nach dem Urlaubsgesetz. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes werden dem Arbeiter die Vordienstzeiten nur gemäß Urlaubsgesetz angerechnet.

(2) Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

(3) *entfällt:*

(4) Arbeiter erhalten ab 1.3.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.2.2024 beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann. Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen. Ansprüche aus (auch freien) Betriebsvereinbarungen sind auf Ansprüche aus diesem Absatz zur Hälfte anzurechnen.

§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis kann von beiden Seiten zum Fünfzehnten oder letzten Tag eines Monats gekündigt werden. Die Kündigung hat in der Regel schriftlich zu erfolgen. Erfolgt die Kündigung mündlich (z.B. auch telefonisch) ist sie nachfolgend schriftlich zu bestätigen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung gilt der mündliche Ausspruch, wenn die schriftliche Kündigung spätestens am nächsten Werktag abgesandt wird.

(2) Hinsichtlich der Kündigungsfrist finden die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. Gesetzlich zulässige abweichende Vereinbarungen sind auch kollektivvertraglich zulässig.

IV. ABSCHNITT

Gemeinsame Bestimmungen für alle DienstnehmerInnen

§ 12 Abfertigung

(1) Die Bestimmungen der folgenden Absätze gelten nur für DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat. Die Abfertigung gebührt entsprechend den einschlägigen Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

(2) Die DienstnehmerInnen haben Anspruch auf Abfertigung in der vollen Höhe des gesetzlichen Ausmaßes, wenn sie infolge eines nach dem ASVG erworbenen Pensionsanspruches (Alters-, Früh- sowie jeweils unverschuldeter Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension) selbst kündigen, unmittelbar mit Ende des Dienstverhältnisses die Pension erhalten und die vorgeschriebene Kündigungszeit einhalten.

(3) Jene DienstnehmerInnen, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden und beim selben Dienstgeber beschäftigt sind, erhalten für die Berechnung der Abfertigung die volle Dienstzeit als Arbeiter angerechnet.

(4) Weibliche Dienstnehmer haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Abfertigung gemäß der Bestimmung des § 23a Angestelltengesetz. Hat die Dienstnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes bereits eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren beim selben Dienstgeber verbracht, bleibt der Anspruch auf Abfertigung im Ausmaß des § 23a Angestelltengesetz auch dann erhalten, wenn die betreffende Dienstnehmerin spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt und wenn für das 3. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub vereinbart ist. Der Abfertigungsanspruch besteht nicht, wenn die Voraussetzungen für die Karenz weggefallen sind. Für männliche Dienstnehmer gelten im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

(5) Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen ist über deren Wunsch unmittelbar im Anschluss nach einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Vätern-Karenzgesetz Karenz bis zum 3. Geburtstag des Kindes zu gewähren, soweit der andere Elternteil nicht Karenz in Anspruch nimmt und der Wunsch 6 Monate vorher schriftlich bekanntgegeben wurde. Auf diese Karenz sind die Be-

stimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes, die für die Karenz gelten, sinngemäß anzuwenden.

§ 12a Karenz und Anrechnung von Karenz

(1) Für die Karenz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes, insbesondere auch § 15f Mutterschutzgesetz. § 15f Abs (1) Mutterschutzgesetz gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab 1. August 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

(2) Für Geburten (Adoptionen und Übernahmen in die unentgeltliche Pflege) vor dem 1. August 2019 gilt § 12a in der am 29.2.2020 geltenden Fassung, die wie folgt lautet:

1. Allen Dienstnehmern werden Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz, Familienzeit bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes in folgenden Fällen
 - a) bei der Einstufung in die jeweilige Lohntabelle
 - b) Dienstjubiläen nach dem 30.6.2011
 - c) Urlaub in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2011 beginnen

unter den nachfolgenden Bedingungen

- a) die Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes werden nach dem 31.12.2010 zurückgelegt (Familienzeit nach dem 28.2.2017)
- b) das Dienstverhältnis hat bei ein und demselben Dienstgeber vor der Karenzzeit bzw. Präsenz- oder Zivildienstes mindestens 6 Monate gedauert
- c) die Anrechnung im Karenzfall erfolgt im Höchstausmaß gem. § 15 Mutterschutzgesetz und gem. § 2 Abs. 1 Väterkarenzgesetz (endend jedenfalls mit dem Beginn des Beschäftigungsverbotes für das nächste Kind), höchstens aber im Ausmaß von maximal 24 Monaten
- d) die Anrechnung im Fall des Präsenz- oder Zivildienstes erfolgt jeweils im Höchstausmaß der zur Erfüllung der Wehrpflicht erforderlichen Mindestdauer

ab dem folgenden Monatsersten nach dem Ende des Karenzurlaubes (bzw. Präsenz- oder Zivildienstes) angerechnet.

2. Die Anrechnung nach Abs. 1 findet keine Anwendung für weitere Fälle außer in den dort genannten, insbesondere nicht für eine Abfertigung nach § 12 des Kollektivvertrages. Eine Doppelanrechnung von Zeiten wird aus-

geschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

3. Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen ist über deren Wunsch unmittelbar im Anschluss nach einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz Karenz bis zum 3. Geburtstag des Kindes zu gewähren, soweit der andere Elternteil nicht Karenz in Anspruch nimmt und der Wunsch 6 Monate vorher schriftlich bekanntgegeben wurde. Auf diese Karenz sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes, die für die Karenz gelten, sinngemäß anzuwenden.

§ 12b Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer

(1) Für Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bis zu 13 Stunden.

(2) Der Dienstplan muss zwei Wochen vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Monat erstellt sein. Die Diensterteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann. Auf Wunsch des Dienstnehmers können Zeitguthaben oder Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ein mehrmaliges Übertragen dieser Zeitdifferenz ist verboten.

(3) Der Durchrechnungszeitraum bemisst sich gemäß § 3 Abs (1) bzw. § 8 Abs (1) und beträgt vier Monate. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 50 Stunden betragen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 48 Stunden nicht überschritten wird.

(4) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeiten oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

§ 12c Familienzeit (Papamonat)

(1) Für den Anspruch, das Geltendmachen des Anspruches und die Dauer der Familienzeit gelten die Bestimmungen von § 1a des Väter-Karenzgesetzes.

(2) Unbeschadet des Ablaufs der Frist gemäß § 1a Abs (3) Väter-Karenzgesetz kann Familienzeit gewährt werden, es besteht aber kein Anspruch darauf.

(3) Die Zeit der Familienzeit wird entgeltrechtlich wie Elternkarenz behandelt.

§ 13 Überstundenentlohnung

(1) Überstunden liegen vor, wenn die gemäß den §§ 3, 8 oder 12b und den anzuwendenden Gesetzen festgelegte Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum überschritten wird, dies mit der Einschränkung, dass im Durchrechnungszeitraum eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden überschritten wird.

Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan (nicht aber vereinbarte) führen zu Überstunden. Diese Überstunden kommen am Ende des Folgemonats zur Auszahlung, in dem sie erbracht wurden und bleiben bei der Betrachtung, ob andere Stunden Überstunden sind, außer Ansatz.

(2) Im Sinne des geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen geleistet werden. Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte nach Möglichkeit nach Anhörung des Betriebsrates. DienstnehmerInnen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstunden nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der DienstnehmerInnen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(3) Die Vergütung von Überstunden erfolgt gemäß den nachstehenden Bedingungen:

- a)** Überstunden an Werktagen werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50 % auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist 1/173 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 40 Wochenstunden bzw. 1/168,7 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 39 Wochenstunden, vergütet. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 100 %, wenn die geleisteten Überstunden in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr Früh fallen. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht für durch Überstundenpauschalien gedeckte Überstunden.
- b)** Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen werden mit einem 100-%igen Aufschlag auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist 1/173 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 40 Wochenstunden bzw. 1/168,7 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 39 Wochenstunden pro Stunde, vergütet. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht für durch Überstundenpauschalien gedeckte Überstunden.

- c) Die Wertigkeit der Überstunden aus einem Durchrechnungszeitraum ergibt sich aus der Wertigkeit der letzten Dienstzeiten des Durchrechnungszeitraums.
 - d) Überstunden können in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Dienstgeber frei steht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.
- (4) Die Abgeltung von Überstunden kann auch in Form einer monatlichen Überstundenpauschale, laut Anhang V des jeweiligen Lohnschemas, erfolgen.

§ 14 Wochenruhe

Gemäß § 7a Abs. 3 KA-AZG wird vereinbart, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben darf, wenn im Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden pro Woche erreicht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum wird im Dienstplan ausgewiesen und beginnt spätestens am Wochenbeginn nach dem 1.10.2014. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 ARG festgelegt werden.

§ 14a Nachtschwerarbeitsgesetz und Zusatzurlaub

Ein Zeitguthaben für Nachtdienste gebührt bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 1 bis 3 der NSchG-Novelle 1992.

§ 14b Nachtdienste, Sonntagsdienste

- (1) Unter einem Nachtdienst ist ein Dienst zwischen 20 Uhr eines Tages und 6 Uhr des Folgetages zu verstehen. Als einheitlicher Nachtdienst gilt auch ein Dienst, der an einem Tag beginnt und am Folgetag endet.
- (2) Unter Sonntagsdienst wird der Dienst an einem Sonntag verstanden, der den Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr (allenfalls teilweise) umfasst.

§ 15 24. und 31. Dezember

- 1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist:

- a) Bei Dienstnehmern mit fixen Dienstformen (z.B. Montag und Dienstag je 10 Stunden, Mittwoch und Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 4 Stunden) wird die Sollarbeitszeit (laut fixer Arbeitszeitvereinbarung) für den betreffenden Tag (24. und 31. Dezember) von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.
 - b) Bei Dienstnehmern mit variablen Dienstformen (Dienst nach variabler Dienteilung) wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.
2. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten nur die Dienstnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, für die Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember eine Zeitgutschrift (1:1) im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember.

§ 16 Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration

- (1) Allen DienstnehmerInnen gebührt jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration jeweils in der Höhe der monatlichen fixen Bezüge (Grundbezüge inklusive Überzahlungen, zuzüglich aller fixen – nicht nur kollektivvertraglichen – Zulagen zuzüglich Durchschnitt der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten Nachtdienstzulagen, Sonntagsdienstzulagen und Rufbereitschaftsentgelte. Überstundenpauschalen zählen dann nicht zur Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen, wenn sie ausdrücklich als Überstundenpauschalen vereinbart sind, nicht aber wenn sie Überzahlungen darstellen, durch die (auch) Überstunden abgegolten sind.
- (2) Bei Beginn oder Beendigung des Dienstverhältnisses während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil (taggenau berechnet). Ein über den aliquoten Teil des Urlaubsgeldes hinausgehendes bereits empfangenes Urlaubsgeld kann mit dem Anspruch auf das aliquote Weihnachtsgeld aufgerechnet werden und umgekehrt. Der Dienstgeber kann darüber hinaus zuviel empfangenes Urlaubs- und Weihnachtsgeld zurückfordern.
- (3) Das Urlaubsgeld ist den DienstnehmerInnen spätestens am 30. Juni, das Weihnachtsgeld spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.
- (4) Arbeitsunfälle und meldepflichtige Infektionskrankheiten infolge der Tätigkeiten in der Anstalt, die zu entgeltlosen Dienstzeiten führen, sind bei der Be-

rechnung der Sonderzahlungen nicht als anspruchsmindernd zu berücksichtigen, bei sonstigen entgeltfreien Zeiten kann aliquotiert werden.

§ 17 Sonderfreizeit

Gegen vorherigen Nachweis der Notwendigkeit wird DienstnehmerInnen mit mindestens einmonatiger Dienstzeit in nachfolgend angeführten Fällen bezahlt Freizeit gewährt:

- Bei Vorladung zu Gerichten und Behörden, es sei denn, dass die DienstnehmerInnen als Beschuldigte oder in einem von ihm/ihr oder gegen ihn/sie betriebenen Rechtsstreit geladen ist.
- Bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- bei Eheschließung der eigenen Kinder, der Stief- und der Adoptivkinder 1 Arbeitstag
- bei Wohnungswechsel: innerhalb eines Dienstjahres die unbedingt erforderliche Zeit 2 Arbeitstage
- bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage
- bei der Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder (Stief- und Adoptivkinder), sofern sie nicht mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im gemeinsamen Haushalt lebten, 2 Arbeitstage.
- bei Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern 1 Arbeitstag.
- bei Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder, wenn sie mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag.

Diese freien Tage sind an das Ereignis gebunden und auf allfällige sonstige Freistellungsansprüche anzurechnen.

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung in Ansehung der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Bei angeordneten Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin der Ersatz der verausgabten Fahrtkosten (bei Eisenbahnfahrten

der Ersatz der Fahrtspesen 2. Klasse nach dem jeweils günstigsten vom Dienstnehmer/der Dienstnehmerin ohne Mehrkosten in Anspruch zu nehmenden Tarif). Überdies gebührt dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin bei angeordneten Dienstreisen eine Mehraufwandsentschädigung, bestehend aus einem Tages- und Nächtigungsgeld. Die Höhe dieser Gelder richtet sich nach den entsprechenden steuerfreien Sätzen (derzeit § 26 Z. 4 EStG) nach dem Einkommenssteuergesetz in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Bei Benützung des eigenen PKW gebührt dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin das jeweilige amtliche Kilometergeld unter Ausschluss darüber hinausgehender Ansprüche.

(3) Schließlich gebührt dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin auch der Ersatz aller Auslagen, die er im Interesse des Dienstgebers getätigt hat, nach Nachweis durch Originalrechnungen. Nähere Bestimmungen hinsichtlich des Aufwandsatzes, insbesondere auch Genehmigungsvorbehalte, können vom Dienstgeber erlassen werden.

§ 19 Dienstkleidung und Reinigung

Die Regelung erfolgt durch Betriebsvereinbarung. Bis zum Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung bleiben die bisherigen betrieblichen Übungen aufrecht.

§ 20 Entlohnungshöhe und Umstufungen

(1) Die Einstufung und die Entlohnungshöhe richten sich nach dem jeweiligen geltenden Lohn/Gehaltsschema (Anhänge II, III, V und VI). Das Schema III gilt für 39 Stunden, in Einrichtungen gemäß § 30a für 40 Stunden.

(2) Überzahlungen sind in der Lohn/Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

(3) Alle DienstnehmerInnen, die am Sonntag oder in der Nacht (20.00 Uhr bis 6.00 Uhr) Dienst verrichten, erhalten eine Sonntagsdienstzulage/Nachtdienstzulage laut Anhang.

(4) Der Dienstgeber kann nach seiner Wahl Überstunden entweder durch die Gewährung einer Überstundenpauschale oder durch Abgeltung der geleisteten Überstunden abfinden. Vereinbarungen über die Gewährung von Überstundenpauschalen können widerruflich abgeschlossen werden. Überstunden werden nur dann entlohnt, wenn sie entweder durch eine gewährte Pauschale gedeckt oder ausdrücklich angeordnet sind.

- (5) Die im Anhang V angeführten Zulagen gebühren in den im Anhang V angeführten Fällen.
- (6) Befristet gewährte fixe Zulagen fallen weiterhin mit Ende der Befristung weg. Sie sind gesondert auszuweisen.
- (7) Alle Ansätze gebühren aliquot entsprechend dem Beschäftigungsausmaß. Die Anhänge III und V gelten für 39 Stunden, in Einrichtungen gemäß § 30a für 40 Stunden.
- (8) Gehaltsbestandteile werden nur soweit valorisiert, wie dies ausdrücklich vorgesehen ist.
- (9) Für Lehrlinge und Ferialpraktikanten gilt das Schema in Anhang VI.
- (10) Die Einstufung und Zulagengewährung erfolgt jeweils bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen (Ausbildung bzw. Weiterbildung), wenn schriftlich ein Einsatz auf einem konkreten Dienstposten vereinbart ist, der die Einstufung bzw. Zulagengewährung nach sich zieht.
- (11) *entfällt:*

§ 21 Außerordentliche Belohnung

Für tatsächlich umgesetzte Verbesserungsvorschläge oder besondere Leistungen kann der Dienstgeber dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin eine einmalige Prämie nach Ermessen des Dienstgebers gewähren. Durch Gewährung dieser Prämie entsteht kein Anspruch auf Gewährung einer derartigen Prämie in der Zukunft, auch wenn bei der Auszahlung kein Vorbehalt gemacht wird.

§ 22 Dienstjubiläum

Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Dienstjubiläen, die bis 28.02.2025 anfallen. Für Dienstjubiläen, die im Zeitraum 01.03.2025 bis 28.02.2027 anfallen, gelten die halben Ansätze betreffend Geld, die vollen betreffend Freizeit. Danach gebühren keine Jubiläumsvergünstigungen.

- (1) Nach 15 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt den DienstnehmerInnen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von einem Monatsbezug (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden DienstnehmerInnen dienstfrei.

(2) Nach 20 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt den DienstnehmerInnen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von eineinhalb Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden DienstnehmerInnen dienstfrei.

(3) Nach 25 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt den DienstnehmerInnen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von zwei Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden DienstnehmerInnen dienstfrei.

(4) Nach 30 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber und unter der Voraussetzung, dass die betreffenden DienstnehmerInnen kein Jubiläumsgeschenk bei Erreichen des 20. Dienstjahres erhielten, gebührt den DienstnehmerInnen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von zweieinhalb (wenn diese bei Erreichen des 25. Dienstjahres nur eineinhalb Monatsbezüge erhielten, von drei) Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Die JubilarInnen erhalten unter der selben Voraussetzung zwei Arbeitstage dienstfrei.

(5) Die Regelungen gelten für Dienstjubiläen ab 1.2.2013.

(6) Für Betriebe, für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, werden nur jene Dienstjahre im Sinne der Absätze 1 bis 4 berücksichtigt, die nach Anwendung des Kollektivvertrages zurückgelegt werden.

§ 23 Teilzeitbeschäftigung

(1) Für teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen angeführten Lohn- und Gehaltsansätze, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Eine Entlohnung der Arbeitszeit als Überstunden findet erst dann statt, wenn die jeweils höchstzulässige Normalarbeitszeit vollbeschäftigter DienstnehmerInnen unter Berücksichtigung der Durchrechnungszeiträume überschritten wird.

(2) Die Höhe der Zulagen bemisst sich nach dem Ausmaß der jeweils bezahlten Stunden. Für die Höhe des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration gilt § 16 Abs (1).

(3) Mehrstunden eines Quartals können im darauffolgenden Quartal im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, anderenfalls sind sie in dem die-

sem folgenden Kalenderquartal folgenden Monat mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

(4) Das Beschäftigungsausmaß für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen zum Stichtag 31.08.2023 bleibt im Hinblick auf die konkret vereinbarten Wochenstunden unverändert. Sollte das Beschäftigungsausmaß in Prozent geregelt sein, so wird dieses in Stunden umgerechnet. Bei ab dem 01.09.2023 beschäftigten Teilzeitbeschäftigten wird die vereinbarte Normalarbeitszeit stets in Stunden vereinbart.

§ 23a Altersteilzeit

(1) Dienstnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs. 2 angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb desselben Dienstgebers beschäftigt waren und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, beim Dienstgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.

(2) Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jahren vorsehen; die Altersteilvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters des betreffenden Dienstnehmers beginnen; die Altersteilzeitvereinbarung hat die Bestimmung zu enthalten, dass das Dienstverhältnis mit Ende der Altersteilzeitvereinbarung endet und dass sich bei einer Änderung der gesetzlichen Grundlagen Dienstgeber und Dienstnehmer zu einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung in der Weise verpflichten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen gleich bleiben, insbesondere die Belastung des Dienstgebers durch die Altersteilzeitvereinbarung nicht größer ist als nach den gesetzlichen Regelungen bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung. Der Lohnausgleich gebührt gemäß § 27 Abs. (2) Z 3 lit. a) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes mit der Maßgabe, dass das Wort „mindestens“ entfällt.

(3) Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat ein Dienstnehmer jedoch keinen Anspruch.

§ 23b Schwangere Dienstnehmerinnen

Schwangere Dienstnehmerinnen haben ab dem der Bekanntgabe der Schwangerschaft folgenden Monatsersten Anspruch auf die variablen Gehaltsbestandteile, die ihnen im Durchschnitt für den 10., 11. und 12. Monat (also den 3 vollen Monaten vor Beginn der Schwangerschaft) vor dem voraussichtlichen, in der ersten vorgelegten ärztlichen Bestätigung ausgewiesenen Geburtstermin ausgezahlt wurden, soweit sie diese variablen Gehaltsbestandteile aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr erhalten (z.B. wegen des Verbots der Nacht- oder Überstundenarbeit). Hiedurch werden aber keine zusätzlichen Entgeltfortzahlungsansprüche begründet.

§ 24 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft darf innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten für bis zu 30 Tage (dies sind jeweils bis zu 24 aufeinander folgende Stunden) vereinbart werden. Für die Zeiten, für die Rufbereitschaft vereinbart ist, in denen der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin jedoch nicht arbeitet, gebührt das in der Zulagenordnung Anhang V festgelegte Entgelt.

§ 25 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche der DienstnehmerInnen gegen den Dienstgeber aus und im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten, sonstige Ansprüche der DienstnehmerInnen gegen den Dienstgeber bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts/Lohn-Periode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Ansprüche der Dienstgeber gegen die DienstnehmerInnen müssen ebenfalls innerhalb von 6 Monaten bzw. 3 Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch des Dienstgebers verfällt. Die Verfallsfrist beginnt in diesem Fall mit der Kenntnis des Dienstgebers vom Anspruch und von der Person, gegen die der Anspruch besteht. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt jeweils die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 26 Schlichtung von Streitigkeiten

Sollten über die Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages Differenzen oder Streitigkeiten entstehen, so sind diese vor einem Schiedsgericht auszutragen, welches aus je drei Vertretern der vertragschließenden Parteien zusammengesetzt wird. Der Vorsitzende wird jeweils ausgelost. Die Be-

schlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Nichteinigung ist das zuständige Einigungsamt anzurufen.

§ 27 Günstigere Bestimmungen, Anrechnung und Anhänge

(1) Günstigere dienstvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Beim Günstigkeitsvergleich ist jeweils vom gesamten Dienstverhältnis und von allen diesbezüglichen Regelungen (sowohl Entgeltregelungen wie auch sonstige Regelungen) auszugehen. Bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages sich ergebende Überzahlungen werden ausgewiesen.

(2) Allfällige finanzielle Vergünstigungen aus diesem Kollektivvertrag (nicht jedoch reine prozentuelle Valorisierungen des Grundgehalts gemäß Anhang III und Anhang VI - und der kollektivvertraglichen Zulagen gemäß Anhang V) sind auf gesetzliche und dienstvertragliche Ansprüche anzurechnen und umgekehrt.

(3) *entfällt:*

(4) In diesem Kollektivvertrag nicht besonders geregelte Belange fallen unter die Bestimmungen der jeweils hierfür geltenden Gesetze oder Verordnungen.

(5) Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge I, II, III, V und VI bilden einen integrierenden Bestandteil desselben.

§ 28 Sabbatical

(1) Die DienstnehmerInnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (= Sabbatical) zu machen:

- a) Während eines Zeitraums von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten

12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.

- d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich festgelegt werden.

(2) Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen, nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewendeten Gehaltsanteile nachzuverrechnen.

(3) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Der Arbeitnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MSchG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

(4) Werden aufgrund einer Vereinbarung nach dieser Bestimmung Normalarbeitszeitguthaben angesammelt, so gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Inanspruchnahme der Berufspause oder Nichtzustandekommen der Berufspause, dass nicht konsumierte Zeitguthaben als Normalarbeitszeit abgegolten werden.

§ 29 Fortbildung

(1) Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtig ausgeübten Berufs zu verstehen. Im Falle von angeordneten oder vereinbarten Fortbildungsmaßnahmen ist der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine schriftliche Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Unter angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind solche zu verstehen, deren Besuch dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin über Weisung des Dienstgebers aufgetragen wird. Die Zeit der Bildungsveranstaltung einer angeordneten Fortbildungsmaßnahme – jedoch ohne Pausen – ist Arbeitszeit.

Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden (ausschließlich Pause) pro Tag dauern, ist vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen. Die Wegzeit zum Ausbildungsort gilt als Arbeitszeit, soweit sie die übliche Dauer der Anreise zum Dienstort überschreitet.

(3) Darüber hinaus können Fortbildungsmaßnahmen zwischen dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber vereinbart werden. Bei derartigen Fortbildungsmaßnahmen ist vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

(4) Als angeordnete Fortbildungsmaßnahme gilt nur eine, bei der die Anordnung schriftlich vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme erfolgt ist. Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin ist zur Teilnahme an derartigen Fortbildungsmaßnahmen nur verpflichtet, wenn die Anordnung vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich erfolgt ist. Als vereinbarte Fortbildungsmaßnahme gilt nur eine, bei der vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung hergestellt wurde.

§ 30 Mitarbeiterprämie

1. Mit Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung (gemäß Abs. 3), können Dienstgeber ihren Arbeitnehmerinnen für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie (§ 124b Z 447 EStG 1988) gewähren. Sofern gesetzliche Bestimmungen zur Gewährung einer Mitarbeiterprämie auch für das Kalenderjahr 2025 bestehen, kann eine gesonderte Betriebsvereinbarung (in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung) über eine Mitarbeiterprämie auch für das Kalenderjahr 2025 abgeschlossen werden.

2. Die Höhe der Mitarbeiterprämie wird je nach Beschäftigungsausmaß und je nach Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2024 bzw. 2025 aliquotiert. Endet das Dienstverhältnis vor dem vereinbarten Auszahlungstermin, erhält die Dienstnehmerin bei Ende des Dienstverhältnisses eine aliquote Mitarbeiterprämie (zumindest im Verhältnis der Dauer des Dienstverhältnisses im Kalenderjahr 2024 bzw. 2025).

3. In Betrieben ohne Betriebsrat sind Einzelvereinbarungen mit sämtlichen Arbeitnehmern abzuschließen. Jedenfalls sind gesetzwidrige oder unsachliche Differenzierungen unzulässig.

§ 30a Sonderbestimmungen für Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind

Für Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind, gelten die nachstehenden Abweichungen von den Bestimmungen des Kollektivvertrags:

1. Die Normalarbeitszeit vollbeschäftigter Dienstnehmer beträgt 40 Stunden.
2. Das Schema Anhang III und die Zulagen Anhang V gelten für eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden.
3. Die Dienstnehmer erhalten in den Verwendungsgruppen A1 bis D2 eine Zulage von Euro 26,95, in den Verwendungsgruppen E bis I eine Zulage von Euro 21,56, jeweils brutto monatlich und aliquotiert mit dem Beschäftigungsmaß.
4. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 1 Jahr, und zwar 01.09. bis 31.08. des Folgejahres, es gilt § 3 Abs (10) bzw. § 8 Abs (10).
5. Für die Berechnung des Urlaubsmaßes werden 5 Jahre Vordienstzeiten eines nicht bloß geringfügigen Dienstverhältnisses angerechnet, soweit sie mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben und im EWR-Raum zugebracht wurden, ansonsten werden Vordienstzeiten nur gemäß Urlaubsgesetz angerechnet.
6. Das Urlaubsgeld und die Weihnachtsremuneration gebühren jeweils in der Höhe eines laufenden Monatsentgelts (fixe Bezüge zuzüglich Durchschnitt der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten variablen Bezüge).
7. Die Schemata III und V gelten für Dienstnehmer nicht, soweit die Einrichtung aufgrund einer Vereinbarung zwischen ihr und dem betreffenden Land das Entgelt entsprechend dieser Vereinbarung mit dem Land bemisst oder soweit diese Dienstnehmer Dienstnehmer einer Gebietskörperschaft sind.
8. Angestellte und Arbeiter erhalten ab 1.3.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.2.2024 beginnen, ab ihrem 52. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann. Die Bestimmungen des § 5 (4) und § 10 Abs (4) kommen auf Dienst-

nehmer in Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind, nicht zur Anwendung.

9. In Betrieben, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind und für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, gelten die Schemata III. und V für Dienstnehmer nicht, soweit diese aufgrund einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und dem betreffenden Land das Entgelt entsprechend dieser Vereinbarung mit dem Land erhalten oder soweit diese Dienstnehmer einer Gebietskörperschaft sind.

§ 31 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.03.2024 in Kraft und gilt zumindest bis 28.02.2026.
2. Mit Wirkung zum 01.03.2025 werden alle Gehaltsschemata (Grundgehälter gemäß Anhang III), alle kollektivvertraglichen Zulagen sowie die Gehaltsansätze für Lehrlinge und Ferialbeschäftigte (Anhang VI), um den durchschnittlichen Verbraucherpreisindex des Kalenderjahres 2024 zuzüglich 0,4 Prozentpunkte erhöht.

**Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitalern und von
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungs-
einrichtungen Österreichs“**

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Dr. Christian Kuhn

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin
Mag.^a Anna Daimler, BA

Verhandlungsleitung KV KAP
Gertraud Pichler

Fachbereichssekretärin
Farije Selimi

Wien, am 22.02.2024

ANHANG I

VORDIENSTZEITEN

A) Für Dienstnehmer, die ab dem 01.09.2023 eintreten:

1. Allgemeine Regeln

Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten nur Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz, einer Hospizkarenz und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen.

Gleichwertig sind nur Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichtigung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.

2. Spezielle Regeln für Berufsgruppen

Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung

Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 1

b. Pflege:

Pflegeassistent und Pflegehelfer für Pflegefachassistent und Pflege in D1

Pflegefachassistent für Pflege in D1

Pflege ab D1 für Pflege in C2 und C1

Für DGKP: die Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

c. MTD/MAB:

D1, D2, E, F1, F2, G: Tätigkeiten als MTD/MAB, die in die nächstuntere Verwendungsgruppe einzustufen sind

D1: Tätigkeiten als MAB, die in E einzustufen sind

Für MTD: Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

d. Sonstige Berufsgruppen:

B2: Tätigkeiten, die mindestens in E einzustufen sind

G, H und I: In der Reinigung nur Tätigkeiten in der Reinigung in Gesundheitseinrichtungen oder Sozialbetreuungseinrichtungen, sonst nur gleichartige Tätigkeiten (z.B. in einer Küche)

B) Für Dienstnehmer, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind

1. Für Dienstnehmer, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, gelten ab diesem Zeitpunkt dieselben Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzeiten wie für Dienstnehmer, die ab diesem Zeitpunkt eingetreten sind (mit Ausnahme der Anrechnung von Ausbildungszeiten), soweit die Vordienstzeiten nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt werden.
2. Die Dienstnehmer sind berechtigt, im Zeitraum 01.09.2023 bis 30.11.2023 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt, auf einem vom Dienstgeber erstellten Formular) hinsichtlich der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer vom Dienstgeber hierfür genannten und dem Betriebsrat bekanntgemachten Stelle mit dem Begehren einzureichen, bezeichnete Zeiten als Vordienstzeiten anzurechnen.
3. Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.
4. Aus dieser Aufstellung muss der jeweilige Dienstgeber (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses oder Versicherungsauszeuges, letzterer dann, wenn sich die Art der Dienstleistung und deren Dauer eindeutig ergibt), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.
5. Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Dienstgeber über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe Punkt 4) beigefügt sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend Punkt 4 hervorgeht. Kann keine Bestätigung des jeweiligen Dienstgebers beigebracht werden, können die Vordienstzeiten auch durch andere geeignete Bescheinigungsmittel nachgewiesen werden (zum Beispiel durch einen Versicherungsauszeug in Zusammenhang mit einer Bescheinigung der Art der Dienstleistung).

6. Bisher angerechnete Vordienstzeiten (insbesondere auch nicht gleichwertige) bleiben erhalten, werden aber auf die nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden angerechnet. Ergibt der Vergleich der Summe der bisher für die Einstufung angerechneten Vordienstzeiten mit den nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden Vordienstzeiten, dass in der Vergangenheit mehr Vordienstzeiten angerechnet wurden, so bleibt die bisherige Einstufung aufrecht.

7. Ergibt sich aus der übergebenen Aufstellung, dass allenfalls mehr Vordienstzeiten anzurechnen wären, die Belege aber (insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistung) nicht vollständig sind, hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen.

8. Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den dann vorliegenden Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist dem Dienstnehmer schriftlich innerhalb von 6 Monaten ab Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen bzw. Ende der Nachfrist bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies dem Dienstnehmer ebenfalls innerhalb von 6 Monaten mitzuteilen.

9. Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit dem folgenden 01.09.2023 ein. Es erfolgt allenfalls eine entsprechende Nachzahlung.

10. Die finanziellen Folgen der Umstufung oder Änderung des Vorrückungstermines sind auf dienstvertraglich gewährte Überzahlungen anzurechnen, es sei denn, diese wurden für die Übernahme einer bestimmten Funktion gewährt.

11. Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht innerhalb der genannten Frist (Abs (2)) ausreichend belegt gestellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten.

(Pflegeheime 2024)

ANHANG II

Verwendungsgruppenschema

	Verwaltung	Pflege	PädagogInnen in sozialpädagogischen Einrichtungen	Pädagogen in sonstigen Einrichtungen	MTD, MAB	Arbeiter
A1	Heimleitung	Pflegedienstleitung	Pädagogische Leitung in sozialpädagogischen Einrichtungen			
A2	stellvertretende Heimleitung	stellvertretende Pflegedienstleitung				
A3		Stationsleitung, Wohnbereichsleitung	Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen (Führung von > 10 VZÄ oder 15 MitarbeiterInnen)			
B			Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen (Führung von > 5 VZÄ oder 8 MitarbeiterInnen)			
C1		DGKP mit Spezialisierung und Einsatz im Spezialbereich, PraxisanleiterInnen, akdademische PsychologInnen, Seelsorger (Mag. theol.) PsychotherapeutIn	Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen, HortleiterIn, PsychotherapeutIn	Leiterin, PsychotherapeutIn		
C2						
D1	Experten in der Verwaltung mit zusätzlichen Fachaufgaben	DGKP, sonstige/r SeelsorgerIn, SozialarbeiterIn (DSA)	Diplom PädagogIn, SozialarbeiterIn (DSA)	Diplom PädagogIn, SozialarbeiterIn (DSA)	MTD	

	Verwaltung	Pflege	PädagogInnen in sozialpädagogischen Einrichtungen	Pädagogen in sonstigen Einrichtungen	MTD, MAB	Arbeiter
D2	qualifiziertes Verwaltungspersonal ohne zusätzliche Fachaufgaben aber mit einschlägiger Ausbildung, Eigenständigkeit und Ermessensspielraum	DiplomsozialbetreuerIn, Pflegefachassistenz	DiplomsozialbetreuerIn	DiplomsozialbetreuerIn		
E	Sachbearbeiter mit einschlägiger Ausbildung	FachsozialbetreuerIn, sonstige MitarbeiterIn mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	sonstige PädagogIn mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	sonstige PädagogIn mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	MitarbeiterIn mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	Facharbeiter mit einschl. Ausbildung
F1		AltenfachbetreuerIn, Pflegeassistenz, sonstige MitarbeiterIn jeweils mit erf. Ausbildung 1.101 bis 2.500 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung 1.100 bis 2.500 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung 1.100 bis 2.500 Stunden		
F		SeniorenbetreuerIn, sonstige MitarbeiterIn jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	MitarbeiterIn jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	
G	sonstige MitarbeiterInnen in der Verwaltung	Heimhilfen, sonstige MitarbeiterIn jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	sonstige PädagogIn jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	MitarbeiterIn jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	
H			sonstige PädagogIn ohne Ausbildung	sonstige PädagogIn ohne Ausbildung		
I		Hilfspersonal	Hilfspersonal	Hilfspersonal		Hilfspersonal

(Pflegeheime 2024)
ANHANG III
Schema zum 1.3.2024

Stufe	Dienstjahr	A1	A2	A3	B1	C1	C2	D1
1	1. und 2. DJ	4.452,30	4.189,67	3.992,70	3.470,35	3.197,22	3.105,30	3.000,25
2	3. und 4. DJ	4.512,70	4.250,06	4.053,08	3.530,73	3.257,60	3.165,67	3.060,63
3	5. und 6. DJ	4.573,06	4.310,44	4.113,45	3.591,12	3.317,98	3.226,05	3.121,01
4	7. und 8. DJ	4.633,46	4.370,81	4.173,85	3.651,50	3.378,34	3.286,42	3.181,37
5	9. und 10. DJ	4.693,83	4.431,18	4.234,23	3.711,87	3.438,73	3.346,81	3.241,77
6	11. und 12. DJ	4.754,20	4.491,56	4.294,58	3.772,24	3.499,10	3.407,18	3.302,13
7	13. und 14. DJ	4.814,60	4.551,96	4.354,99	3.832,64	3.559,50	3.467,57	3.362,51
8	15. und 16. DJ	4.874,94	4.612,31	4.415,34	3.893,00	3.619,88	3.527,96	3.422,91
9	17. und 18. DJ	4.935,32	4.672,69	4.475,71	3.953,37	3.680,23	3.588,31	3.483,24
10	19. und 20. DJ	4.995,69	4.733,07	4.536,10	4.013,76	3.740,63	3.648,70	3.543,63
11	21. und 22. DJ	5.056,09	4.793,47	4.596,48	4.074,14	3.800,98	3.709,05	3.604,00
12	23. und 24. DJ	5.116,46	4.853,83	4.656,86	4.134,53	3.861,38	3.769,45	3.664,38
13	25. und 26. DJ	5.176,83	4.914,20	4.717,21	4.194,87	3.921,74	3.829,81	3.724,76
14	27. und 28. DJ	5.237,20	4.974,58	4.777,59	4.255,25	3.982,10	3.890,19	3.785,14
15	29. und 30. DJ	5.297,59	5.034,96	4.837,97	4.315,65	4.042,52	3.950,60	3.845,54
16	31. und 32. DJ	5.358,00	5.095,37	4.898,40	4.376,05	4.103,62	4.011,69	3.906,63
17	33. und 34. DJ	5.419,34	5.156,70	4.959,73	4.437,38	4.164,97	4.073,04	3.967,99
18	35. und 36. DJ	5.480,67	5.218,05	5.021,06	4.498,74	4.226,31	4.134,37	4.029,32
19	37. und 38. DJ	5.542,01	5.279,38	5.082,41	4.560,07	4.287,64	4.195,73	4.090,68

Stufe	Dienstjahr	D2	E	F1	F	G	H	I
1	1. und 2. DJ	2.803,83	2.607,41	2.528,04	2.462,96	2.265,99	2.097,84	2.004,37
2	3. und 4. DJ	2.858,17	2.655,72	2.576,36	2.511,27	2.314,30	2.146,12	2.028,98
3	5. und 6. DJ	2.912,52	2.704,05	2.624,66	2.559,58	2.362,59	2.194,44	2.068,02
4	7. und 8. DJ	2.966,84	2.752,31	2.672,93	2.607,86	2.410,89	2.242,75	2.104,83
5	9. und 10. DJ	3.021,19	2.800,61	2.721,22	2.656,15	2.459,19	2.291,03	2.145,31
6	11. und 12. DJ	3.075,54	2.848,92	2.769,55	2.704,48	2.507,50	2.339,33	2.183,99
7	13. und 14. DJ	3.129,86	2.897,22	2.817,84	2.752,77	2.555,79	2.387,63	2.222,89
8	15. und 16. DJ	3.184,19	2.945,51	2.866,15	2.801,06	2.604,10	2.435,94	2.261,80
9	17. und 18. DJ	3.238,55	2.993,82	2.914,46	2.849,37	2.652,41	2.484,22	2.300,58
10	19. und 20. DJ	3.292,88	3.042,13	2.962,76	2.897,69	2.700,70	2.532,53	2.339,25
11	21. und 22. DJ	3.347,21	3.090,43	3.011,04	2.945,98	2.748,98	2.580,84	2.369,96
12	23. und 24. DJ	3.401,56	3.138,73	3.059,35	2.994,28	2.797,31	2.629,18	2.400,79
13	25. und 26. DJ	3.455,91	3.187,02	3.107,65	3.042,58	2.845,60	2.677,45	2.428,00
14	27. und 28. DJ	3.510,25	3.235,33	3.155,95	3.090,87	2.893,90	2.725,74	2.458,58
15	29. und 30. DJ	3.564,59	3.283,62	3.204,25	3.139,16	2.942,21	2.774,05	2.486,70
16	31. und 32. DJ	3.619,39	3.332,12	3.252,74	3.187,67	2.990,67	2.822,76	2.516,36
17	33. und 34. DJ	3.674,59	3.381,19	3.301,81	3.236,74	3.039,78	2.871,80	2.545,92
18	35. und 36. DJ	3.729,80	3.430,25	3.350,87	3.285,79	3.088,82	2.920,91	2.575,32
19	37. und 38. DJ	3.784,98	3.479,29	3.399,91	3.334,84	3.137,87	2.970,15	2.604,62

(Pflegeheime 2024)
ANHANG IV
Schema zum 1.3.2024

entfällt

(Pflegeheime 2024)
ANHANG V

Zulagen			ab 1.3.2024
1	Nachtdienstzulage	20 bis 6 Uhr, bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde	€ 5,88
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 46,77
2	Sonntagsdienstzulage	bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde	€ 5,88
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 46,77
3	Überstundenpauschale	pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung	3,75%
4	Rufbereitschaft	pro Stunde	€ 3,56
5	Zulage für Weiterbildung	Pflegepersonen mit Weiterbildung gemäß §64 GuKG auf einem Dienstposten, der diese Weiterbildung schriftlich vereinbart voraussetzt (Teilzeit aliquot)	€ 82,32
6	SEG Zulage Reinigung	Dienstnehmer*innen der Verwendungsgruppe I (Arbeiter*innen) in der Reinigung in Pflegeheimen mit überwiegender Tätigkeit bei BewohnernInnen Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 135,87

Zulagen		ab 1.3.2024
7	SEG Zulage Pflegepersonen und MTD	Dienstnehmer*innen der Verwendungsgruppen A1 bis D2 mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerInnen, Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)
		€ 323,49
8	SEG Zulage Pflegepersonen, Heimhilfe und MAB	Dienstnehmer*innen der Verwendungsgruppen E bis H mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerInnen, Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)
		€ 284,96

(Pflegeheime 2024)
ANHANG VI

KAP – KV 2024 Lehrlinge und Ferialarbeiter:

			ab 01.03.2024
1	Lehrlinge	im ersten Lehrjahr	€ 898,89
		im zweiten Lehrjahr	€ 1.028,85
		Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.407,90
		Lehrlinge ab dem vierten Lehrjahr	€ 1.548,69
		Ferialbeschäftigte im ersten Monat	€ 899,71
2	Ferialbeschäftigte	einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber	
		sonstige Ferialbeschäftigte	€ 1.117,28

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird.

Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

Den Lehrlingen und Ferialbeschäftigten gebühren keine weiteren Zulagen.

Notizen:

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtllichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ vida online
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!



- ✓ vida vernetzt
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.



- ✓ vida informiert
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at