

**WIR LEBEN GEWERKSCHAFT** **vida**



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

# **Kollektivvertrag**

*für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen  
der Diakonie Österreich*

*Stand 1.1.2024*

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

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT





Internet: [www.vida.at/sozialendienste](http://www.vida.at/sozialendienste)



# KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich

**STAND 1. JÄNNER 2024**

**Diakonie**  Arbeitgeberverband  
der Diakonie

GEWERKSCHAFT  
**vida**

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen.

Als Gewerkschaftsmitglied trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unserem Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit  
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende GPA

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA  
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer GPA

#### **KV-Highlights:**

Am 4. 12. 2023 konnte bei der rollierenden Inflation von 8,7 % folgendes Ergebnis erzielt werden:

- Die KV- und Ist-Gehälter und Lehrlingseinkommen werden um 9,2 % erhöht.
- Die KV-Zuschläge und -Zulagen werden um 9,2 % erhöht.
- Flexibilisierungszuschlag für kurzfristiges Einspringen
- Leichter Zugang zur Altersteilzeit
- Bessere Anrechnung von Vordienstzeiten
- Bessere Bezahlung bei Weiterqualifizierung

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Soziale Dienste der Gewerkschaft vida finden Sie auf [www.vida.at/sozialdienste](http://www.vida.at/sozialdienste).

# Inhaltsverzeichnis

	Seite	Seite
<b>Kollektivvertrag</b>		
Vertragschließende .....	<u>4</u>	
<b>TEIL A Allgemeine Vertragsbestimmungen</b>		
§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung .....	<u>4</u>	
§ 2 Geltungsbereich .....	<u>4</u>	
§ 3 Anwendung Angestelltengesetz .....	<u>5</u>	
§ 4 Gliederung, Geltungsdauer .....	<u>5</u>	
§ 5 Begriffsbestimmungen und allgemeine Festlegungen .....	<u>5</u>	
<b>TEIL B Arbeitsrechtliche Bestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen</b>		
§ 6 Normalarbeitszeit .....	<u>6</u>	
§ 7 Gleitzeit .....	<u>6</u>	
§ 8 Arbeiten während der Nacht .....	<u>6</u>	
§ 9 Ruhezeiten .....	<u>7</u>	
§ 10 Pausen .....	<u>7</u>	
§ 11 Vollzeitmehrstunden und Überstunden .....	<u>8</u>	
§ 12 Durchrechnungszeitraum .....	<u>8</u>	
§ 13 Arbeitsbereitschaft .....	<u>9</u>	
§ 14 Rufbereitschaft .....	<u>9</u>	
§ 15 Dienstplanstabilität .....	<u>9</u>	
§ 16 Arbeitszeitregelung bei Teilzeitarbeitnehmer:innen .....	<u>9</u>	
§ 17 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen .....	<u>10</u>	
§ 18 Arbeitszeiteinteilung .....	<u>11</u>	
§ 19 Fortbildung .....	<u>11</u>	
§ 20 Reisegebühren .....	<u>11</u>	
§ 21 Sonderzahlungen .....	<u>11</u>	
§ 22 Urlaub .....	<u>12</u>	
§ 23 Dienstfreie Werktage .....	<u>12</u>	
§ 24 Supervision .....	<u>12</u>	
§ 25 Karenzierung und Familienzeit .....	<u>12</u>	
§ 26 Sabbatical .....	<u>14</u>	
§ 27 Altersteilzeit .....	<u>15</u>	
§ 28 Beginn des Dienstverhältnisses .....	<u>15</u>	
§ 29 Nebentätigkeiten .....	<u>16</u>	
§ 30 Beendigung des Dienstverhältnisses .....	<u>16</u>	
§ 31 Verfall von Ansprüchen .....	<u>16</u>	
<b>TEIL C Gehaltsordnung</b>		
§ 32 Beschäftigungsgruppen .....	<u>16</u>	
§ 33 Gehaltstabellen .....	<u>18</u>	
§ 34 Vorrückungen .....	<u>19</u>	
§ 35 Anrechnung von Vordienstzeiten .....	<u>19</u>	
§ 36 Zulagen und Zuschläge, Aufzahlungen, Internatskosten für Lehrlinge .....	<u>20</u>	
<b>TEIL D Sonderbestimmungen</b>		
§ 37 Sonderbestimmungen für die Schulassistenten und pädagogische Kräfte in Schulen ..	<u>21</u>	
§ 38 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen in Kindergärten und Sonderkindergärten sowie in Horten und Sonderhorten .....	<u>22</u>	
§ 39 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen teilnehmen oder im Bereich der Vollen Erziehung im Sinne des § 26 B-KJHG tätig sind .....	<u>22</u>	
§ 40 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten-, oder Flüchtlingshilfe mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen(gilt nicht für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh) .....	<u>23</u>	
§ 41 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten-, oder Flüchtlingshilfe oder der Jugendwohlfahrt mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen .....	<u>23</u>	
§ 42 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen .....	<u>24</u>	
§ 43 Sonderbestimmung für Arbeitnehmer:innen des Diakoniezentrum Salzburg am Standort Salzburg .....	<u>24</u>	
§ 44 Sonderbestimmungen für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh und für Sanitäter:innen am Standort Innsbruck .....	<u>25</u>	
<b>TEIL E Übergangsbestimmungen</b>		
§ 45 In Kraft treten von Bestimmungen dieses Kollektivvertrages .....	<u>27</u>	
§ 46 Überführung von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) .....	<u>27</u>	
§ 47 Übernahme bestehender Arbeitnehmer:innen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages der Diakonie .....	<u>27</u>	
§ 48 Berücksichtigung kürzerer Nettoarbeitszeit durch Anrechnung von Ruhepausen .....	<u>28</u>	
§ 49 Sonderregelung für Kleinbetriebe .....	<u>28</u>	
§ 50 Auswirkungen auf bestehende Teilzeitdienstverhältnisse .....	<u>28</u>	
§ 51 Günstigkeitsklausel .....	<u>28</u>	
§ 52 Schiedskommission .....	<u>28</u>	
<b>TEIL F Anhänge</b>		
Anhang Dienstzettel (Muster) .....	<u>30</u>	
Anhang Schiedskommissionsordnung .....	<u>32</u>	
		<i>Das Impressum befindet sich auf der 2. Umschlagseite</i>

# RAHMENRECHT DIAKONIE

## Vertragschließende

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich, Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien, einerseits  
und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
andererseits.

## TEIL A

# ALLGEMEINE VERTRAGSBESTIMMUNGEN

## § 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Die Vertragschließenden empfehlen den Gender-Doppelpunkt für einen geschlechtssensiblen Sprachgebrauch.

## § 2 Geltungsbereich

### 1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

### 2) Fachlich

Für alle Betriebe des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich.

### 3) Persönlich

Für alle Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge von Arbeitgeber:innen des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich. Der Kollektivvertrag gilt nicht für

a) Praktikant:innen, Volontär:innen; Praktikant:innen sind Schüler:innen oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen technischen, kaufmännischen oder administrativen Ausbildung entsprechend der Schul- oder Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

b) Vorstandsmitglieder, Direktor:innen, Geschäftsführer:innen von Arbeitgeber:innen des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich und leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen worden sind (§ 1 Abs 2, Z 8 AZG), unabhängig davon, ob sie arbeiterkammerumlagepflichtig sind oder nicht.

c) Angehörige eines religiösen Ordens oder einer Kongregation, geistliche Amtsträger:innen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften.

d) Teilnehmer:innen des Freiwilligen Sozialjahres im Sinne des FreiwG

e) Ehrenamtliche oder Mitglieder eines Vereins, wenn sie in keinem Dienstverhältnis zu einer dem Arbeitgeberverband der Diakonie angeschlossenen Einrichtung stehen.

f) alle Arbeitnehmer:innen, die in Krankenanstalten im Sinne des Krankenanstaltengesetzes (KAG 1957 in der gültigen Fassung) beschäftigt werden. Diese sind zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages die Krankenanstalten der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh und die Krankenanstalten der Diakoniezentrums Sozial- und Gesundheitsbetriebe GmbH.

Auf das Sonderkrankenhaus Zentrum Spattstraße gemeinnützige GmbH, in 4030 Linz, findet der Kollektivvertrag jedoch Anwendung.

## § 3 Anwendung Angestelltengesetz

Für alle Arbeitnehmer:innen kommt das Angestelltengesetz zur Anwendung, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt wird.

## § 4 Gliederung, Geltungsdauer

1) Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in fünf Teile:

Teil A „Allgemeine Vertragsbestimmungen“

Teil B „Arbeitsrechtliche Bestimmungen für Arbeitnehmer:innen“,

Teil C „Gehaltsordnung“,

Teil D „Sonderbestimmungen“

Teil E „Übergangsbestimmungen“

Teil F „Anhänge“

2) Die Teile des Kollektivvertrages können von den Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist

mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Für die Kündigung der Teile A und B bedarf es einer 6-monatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres, die Kündigung der übrigen Teile bedürfen einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten.

3) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag unverzüglich aufzunehmen.

## § 5 Begriffsbestimmungen und allgemeine Festlegungen

Die Zuordnung zu Arbeitnehmer:innengruppen im Sinne der 1) bis 8) erfolgt auf Grund der überwiegenden Tätigkeit. Werden Arbeitnehmer:innen in unterschiedlichen Arbeitnehmer:innengruppen beschäftigt, sind die Vergütung von Zulagen und Zuschlägen sowie die Anwendung von Bestimmungen für die Arbeitszeit nach der tatsächlichen Beschäftigung vorzunehmen.

1) Arbeitnehmer:innen, die zur Bewältigung allgemeiner, administrativer, organisatorischer oder kaufmännischer oder sonstiger Aufgaben eingesetzt werden (in der Folge kurz „Arbeitnehmer:innen in allgemeiner Beschäftigung“)

2) Ferialarbeitnehmer:innen sind solche, die Ausbildungen an einer Schule oder Hochschule absolvieren und in ihren Ferien in den Kalendermonaten Februar, Juli, August oder September maximal zwei Monate pro Kalenderjahr für Hilfstätigkeiten beschäftigt werden und über keine der Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Ausbildung verfügen.

3) Arbeitnehmer:innen in Einrichtungen, deren Betrieb ununterbrochen mehr als 5 Tage je Woche und bis zu 24 Stunden je Tag aufrechterhalten wird (in der Folge kurz „Arbeitnehmer:innen in Dauerbetrieben“),

4) Arbeitnehmer:innen in Einrichtungen, deren Tätigkeit überwiegend außerhalb eines Betriebsstandortes zu verrichten ist (in der Folge kurz „Arbeitnehmer:innen in Mobilien Diensten“).

5) Arbeitnehmer:innen im Rettungs- und Krankentransportdienst

Unter „Rettungs- und Krankentransportdienst“ werden auch angeschlossene Dienste (wie Ärztfunkdienst bzw. Ärztenotdienst, Katastrophenschutzübungen, Pflegenotdienst, etc) verstanden.

6) Arbeitnehmer:innen in der Erlebnis- und Freizeitpädagogik

a) Arbeitnehmer:innen in der Erlebnispädagogik

Erlebnispädagogik ist ein handlungsorientierter und prozessorientierter Ansatz, der die Elemente Erlebnis, Gruppe, Individuum, Beziehung und Natur in einem Konzept zielgerichtet verbindet. Durch einen förderlichen Rahmen, begründbare Inhalte und entsprechende Methoden werden ganzheitliche Lernprozesse mit situationsübergreifender Wirkung angestrebt, die je nach Zielformulierung und Konzeption schwerpunktmäßig einen erkennbaren, präventiven, sozialpädagogischen und/oder therapeutischen Einfluss auf die Persönlichkeitsentfaltung haben. Rahmen, Inhalte und Methoden müssen auf die Zielgruppe abgestimmt werden. Erlebnispädagogische Interventionen werden in der Regel in einem Zeitraum von mehreren Wochen bis zu einem Jahr durchgeführt. Dabei spielt oft auch die Einbindung der Jugendlichen in eine völlig neue Umgebung und eine neue Kultur eine primäre Rolle.

b) Arbeitnehmer:innen in der Freizeitpädagogik

bildet ein Gegengewicht zur Ausbildung und Arbeitswelt mit ihren Anforderungen und dem Leistungsdruck in Form von entlastenden, selbstbestimmten Aktivitäten. Freizeitpädagogik findet in der „Freizeit“ statt

(demgegenüber ist Erlebnispädagogik als „Arbeit an der Persönlichkeitsentwicklung“ zu qualifizieren) und stellt einen wichtigen Teil in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen dar. Der konstruktive Umgang mit Freizeit muss von den Minderjährigen meist erst erlernt werden. Das Entwickeln von Interessen sollte gefördert werden.

7) Als Flüchtlingsberater:innen gemäß Beschäftigungsgruppe 8 dieses Kollektivvertrages gelten insbesondere auch Rechtsberater:innen im Sinne des § 48 BFA-VG.

8) Arbeitnehmer:innen in der Persönlichen Assistenz haben die Aufgabe, individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Beeinträchtigung/en im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim Menschen mit Beeinträchtigung, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt bei Persönlichen Assistent:innen. Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung.

## TEIL B

# ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITNEHMER:INNEN

### § 6 Normalarbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer:innen 37 Stunden und ist grundsätzlich auf 5 Arbeitstage zu verteilen.

2) Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit 7,4 Stunden, bei

unregelmäßiger Verteilung kann die Arbeitszeit bis auf 9 Stunden, durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden, ausgedehnt werden. Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf 4 Tage kann die Arbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

### § 7 Gleitzeit

1) Für Arbeitnehmer:innen kann gleitende Arbeitszeit entsprechend § 4b Absatz 2 AZG durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden.

2) In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, kann durch Betriebsvereinbarung und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit bis 10 Stunden verlängert werden.

### § 8 Arbeiten während der Nacht

#### 1) Stundenweise Nachtzuschläge

Stundenweise Nachtdienstzuschläge für Normalarbeitszeit gebühren

a) Arbeitnehmer:innen in Dauerbetrieben, wenn die Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fällt.

b) Arbeitnehmer:innen in mobilen Diensten, wenn die Normalarbeitszeit in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fällt.

#### 2) Nachtdienstpauschale

Arbeitnehmer:innen in Dauerbetrieben, die im Zeitraum von 19 bis 7 Uhr zumindest 6 Stunden zusammenhängend Nachtdienst leisten, gebührt statt einem

stundenweise zu vergütenden Nachtdienstzuschlag ein pauschaler Nachtdienstzuschlag für Normalarbeitszeit.

3) Arbeitnehmer:innen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die in Einrichtungen der stationären Pflege von Menschen im Alter im Zeitraum von 22 bis 6 Uhr mindestens vier Stunden unmittelbare Betreuung- und Behandlungsarbeit im direkten Kontakt mit den betreuten Menschen leisten, gebührt für solche Nachtdienste ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Stunden. Für den Verbrauch des Zeitguthabens sind die Bestimmungen des § 3 des Art 5 „Schutzmaß-

nahmen für das Krankenpersonal“ des Bundesgesetzes für Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal

(StF BGBl Nr 473/1992) in der geltenden Fassung anzuwenden.

## § 9 Ruhezeiten

### 1) Wöchentliche Ruhezeit

a) Arbeitnehmer:innen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von zwei zusammenhängenden Kalendertagen. In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen. Durch Betriebsvereinbarung kann in einzelnen Wochen die wöchentliche Ruhezeit auf 36 Stunden verkürzt werden, wenn in der darauffolgenden Woche die Wochenruhezeit um diese Verkürzung verlängert wird. Mit Betriebsvereinbarung kann eine Ruhezeit von 48 Stunden vereinbart werden, wenn die Ruhezeit an eine Nacharbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, anschließt.

b) Für Arbeitnehmer:innen, die in der Mobilen Behindertenarbeit mit einer Betriebsdauer von zumindest sechs Tagen je Kalenderwoche beschäftigt werden, kann mit Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die wöchentliche Ruhezeit in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) zumindest zur Hälfte an aufeinanderfolgenden Samstagen und Sonntagen oder auch an aufeinanderfolgenden Sonntagen und Montagen liegen.

c) In organisatorischen Einheiten von Betriebsstätten der stationären Pflege oder Betreuung, die von nicht mehr als 7 Arbeitnehmer:innen besetzt werden, wird die Arbeitszeit auf 7 Tage so aufgeteilt, dass den Arbeitnehmer:innen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen. Dabei muss innerhalb eines Zeitraumes von 12 Wochen die Wochenruhe dreimal auf aufeinander-

folgenden Samstagen und Sonntagen und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

d) Im Rettungs- und Krankentransportdienst entfällt das Erfordernis, dass die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen muss.

e) Auf Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenende und/oder Feiertage vereinbart ist, sind a) bis c) nicht anzuwenden.

### 2) Tägliche Ruhezeit

a) Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.

b) Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn dies im Zusammenhang mit einem Wechsel zwischen Spät- und Frühdienst erfolgt und innerhalb der nächsten 10 Kalendertage eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird.

c) Bei Nottalleinsätzen und Überlandtransporten des Rettungsdienstes und Krankentransportes ist eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden maximal einmal binnen 14 Tagen zulässig. Als Ausgleich ist die wöchentliche Ruhezeit dementsprechend zu verlängern.

### 3) Feiertagsersatzruhe

Für sechs Stunden übersteigende Arbeitszeiten, die an Feiertagen geleistet werden und nicht als Feiertagsüberstunden ausbezahlt werden, soll das Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit an einem anderen Arbeitstag so freigegeben werden, dass ein ganzer Kalendertag arbeitsfrei bleibt.

## § 10 Pausen

1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben, jedoch maximal einer Stunde zu unterbrechen. Unterbrechungen über 1 Stunde stellen einen geteilten Dienst dar.

2) Eine Teilung der Tagesarbeitszeit kann nur einmal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 3 Stunden betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann für Arbeitnehmer:innen eine Tagesarbeitszeit

einmal geteilt werden, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens sechs Stunden dauert und der kürzere Teil mindestens zwei Stunden umfasst.

3) Die durch Teilung der Tagesarbeitszeit zusätzliche An- und Abfahrt zum Dienst- oder Einsatzort gilt nur für Arbeitnehmer:innen in Mobilen Diensten als Arbeitszeit, es sei denn, die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch des/der Arbeitnehmer:in mit Zustimmung des Betriebsrates.

## § 11 Vollzeitmehrstunden und Überstunden

1) Vollzeitmehrstunden sind Arbeitsstunden, durch die unter Berücksichtigung der Durchrechnungsbestimmungen gemäß diesem Kollektivvertrag das Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, nicht jedoch das Ausmaß der gemäß § 3 Abs 1. AZG festgelegten Normalarbeitszeit überschritten wird.

2) Überstunden sind Arbeitsstunden, durch die

a) unter Berücksichtigung der Durchrechnungsbestimmungen gemäß diesem Kollektivvertrag entweder das Ausmaß der gemäß § 3 Abs 1. AZG festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder

b) das Ausmaß der in diesem Kollektivvertrag festgelegten täglichen Normalarbeitszeit

überschritten wird.

3) Bei Teilzeitarbeitnehmer:innen liegen Vollzeitmehr- bzw Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen festgesetzten täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der Grenzen der Durchrechnungsbestimmungen überschritten wird.

4) Es gebührt für jede Arbeitsstunde

a) gemäß 1) ein Zuschlag in Höhe von 33 %,

b) gemäß 2) ein Zuschlag von 50 %.

c) gemäß 1) oder 2) , die an einem Sonn- oder Feiertag oder in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistet werden, ein Zuschlag von 100 %.

5) Die Bestimmungen der 1) bis 4) kommen nur dann zur Anwendung, wenn die Arbeitsstunden von dem/der Arbeitgeber:in angeordnet wurden. Ist die vorhergehende Anordnung der Überstunden nicht möglich, ist sie ehestmöglich dem/der Arbeitgeber:in zur Genehmigung vorzulegen.

6) Die Grundlage für die Vollzeitmehr- und Überstundengrundvergütung und für die Berechnung der Vollzeitmehr- und Überstundenzuschläge ist der 160,21. Teil des Monatsgehalts.

7) Werden Vollzeitmehr- und Überstunden durch vereinbarte Pauschalen abgegolten, haben Arbeitnehmer:innen das Recht, nach vorheriger schriftlicher Mitteilung an den/die die Arbeitgeber:in ab dem der Mitteilung folgenden Monat zu einer Einzelabgeltung der Mehr- bzw Überstunden überzugehen.

8) In einer Einzelwoche dürfen höchstens 10 Überstunden anfallen.

9) In Fällen der zusammenhängenden 4-Tage-Woche kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

## § 12 Durchrechnungszeitraum

1) Der Durchrechnungszeitraum beträgt 3 Monate.

2) Der 3-monatige Durchrechnungszeitraum beginnt jeweils mit dem Kalendervierteljahr (1. 1., 1. 4., 1. 7., 1. 10.), abweichende Beginnzeiten sind über Betriebsvereinbarung möglich.

3) Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden verlängert werden, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.

4) Am Ende eines Durchrechnungszeitraums im Sinne der 1) bis 3) verbliebene Zeitguthaben sind Vollzeitmehrstunden und erst dann als Überstunden im Sinne des § 11 2) zu vergüten, wenn sie im Durchrechnungszeitraum 39 Stunden überschreiten.

5) Über eine Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass ein Zeitguthaben („Rucksack“) im Ausmaß von maximal einer im Dienstvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den nächsten oder auch

übernächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann.

a) Werden im Rahmen einer regelmäßigen Mehrleistungspauschale Zeitguthaben monatlich oder sonstige Zeitguthaben im Folgemonat eines Durchrechnungszeitraums ausbezahlt, können diese gemäß § 11 4) vergütet werden.

b) Am Ende eines Durchrechnungszeitraums sind Zeitguthaben, die über das übertragbare Zeitguthaben hinausgehen, als Überstunden auszus zahlen.

c) Bestehen am Ende des nachfolgenden bzw übernächsten Durchrechnungszeitraumes noch übrige Zeitguthaben, so sind diese mit 50 % Zuschlag abzugelten.

d) Der Abbau des Rucksackes ist einvernehmlich zu vereinbaren und auf Verlangen der Arbeitnehmer:innen in mehrtägig zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren.

6) Der Abbau von Zeitguthaben ist auf die ältesten entstandenen Zeitguthaben anzurechnen.

## § 13 Arbeitsbereitschaft

1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich Arbeitnehmer:innen an einem von Arbeitgeber:innen bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten haben.

2) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer:innen regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf 12 Stunden zulassen. Die Entlohnung einer zwischen 22.00 und 6.00 Uhr liegenden Nachtarbeitsbereitschaft beträgt 100 % des Grundstundenlohns.

3) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer:innen in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen im Sinne des § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

a) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden maximal 3-mal wöchentlich zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder vergleichbare Formen der Arbeit fallen oder es sich um Einrichtungen der Flüchtlingsbetreuung oder der Jugendwohlfahrt handelt.

b) Durch Betriebsvereinbarung kann für Arbeitnehmer:innen in Dauerbetrieben, die soziale Dienste für Personen leisten, die auf Grund besonderer persönlicher, familiärer oder gesundheitlicher Verhältnisse einer sozialen oder gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit gemäß § 5 a Abs 1 – 3 AZG zugelassen werden.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 3 Monaten darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 48 Stunden in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben.

d) Die Entlohnung einer zwischen 22.00 bis 6.00 Uhr liegenden Nachtarbeitsbereitschaft beträgt 50 % des Grundstundenlohnes. Eine Arbeitsaufnahme während der zu geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit entlohnt.

## § 14 Rufbereitschaft

1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn Arbeitnehmer:innen außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit für die Arbeitsaufnahme an einem nicht von Arbeitgeber:innen bestimmten Ort zur Verfügung stehen.

2) Die Abgeltung der Rufbereitschaft erfolgt stündlich.

3) Rufbereitschaften außerhalb der Arbeitszeit können innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit und Einsatzzeit (Wohnort – Dienst(Einsatz)ort – Wohnort) als Arbeitszeit zu entlohnen. Jede begonnene halbe Stunde wird als halbe Stunde vergütet.

## § 15 Dienstplanstabilität

Zur Verbesserung der Dienstplanstabilität können mit Betriebsvereinbarung Maßnahmen und Rahmenbedingungen für die Abgeltung der kurzfristig von

dem:der Arbeitgeber:in angeordneten Arbeitsaufnahmen geregelt werden.

## § 16 Arbeitszeitregelung bei Teilzeitarbeitnehmer:innen

1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

tivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

2) Arbeitnehmer:innen haben unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres wöchentlichen Stundenausmaßes:

a) Es wird der Durchschnitt aller innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von sechs Monaten geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Dabei werden entgeltfreie Zeiträume nicht berücksichtigt, doch darf deren Summe drei Monate nicht übersteigen. Werden drei Monate überschritten, erfolgt jedenfalls keine Anpassung. Ergibt sich aus dieser Rechnung eine im Vergleich zur bisherigen Arbeitszeit höhere Anzahl an durchschnittlich geleisteten Wochenstunden, so werden 50 % der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt.

b) Ein Anspruch auf Anpassung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden. Ferner darf durch diese Stundenanpassung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

c) Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums nach diesem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung über 6 Monate hinaus verlängert den Beobachtungszeitraum gemäß a) entsprechend.

d) Nach vorstehenden Bestimmungen erhalten anspruchsberechtigte Arbeitnehmer:innen eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der sich daraus abzuleitenden neuen Wochenstundenverpflichtung.

e) Lehnt der:die Arbeitnehmer:in die Erhöhung des vertraglich vereinbarten Stundenausmaßes ab, so

sind im direkten Kontakt zwischen Arbeitnehmer:in, Arbeitgeber:in und Betriebsrat Maßnahmen zu besprechen, die zu einer Anpassung der Ist-Arbeitszeit zur Soll-Arbeitszeit führen.

### 3) Mehrarbeitszuschlag für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen (§ 19d Abs 3f AZG)

a) In einem Kalendervierteljahr (beginnend mit 1. 1., 1. 4., 1. 7., 1. 10.) anfallende Teilzeitmehrarbeitsstunden im Sinne des § 19 d Abs 3 AZG sind über die Bestimmungen des § 19d Abs 3b AZG hinaus erst dann zuschlagspflichtig, wenn sie das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit des Teilzeitarbeitsverhältnisses überschreiten. Darüber hinausgehende Teilzeitmehrarbeitsstunden sind in dem Kalendervierteljahr folgenden Monat mit einem Zuschlag von 35 % auszuzahlen oder durch einvernehmlich vereinbarten Zeitausgleich im gleichen Verhältnis abzugelten.

b) Von einem Kalendervierteljahr abweichende Beginnzeiten können über Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Sie müssen jedoch gemäß § 12 2) abweichend vom Kalendervierteljahr vereinbarten Beginnzeiten eines Durchrechnungszeitraums entsprechen.

c) Gemäß § 19d Abs 3f AZG wird die Übertragung von Zeitguthaben gemäß § 12 5) d) dieses Kollektivvertrages auch für Teilzeitarbeitnehmer:innen im Sinne des § 19d Abs 3 AZG vereinbart. Im Übrigen bleibt § 12 dieses Kollektivvertrages für Teilzeitarbeitnehmer:innen unverändert.

## § 17 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen

1) Bei angezeigtem und nachweisbarem Eintritt von Ereignissen gemäß § 8 Abs 3 AngG werden Arbeitnehmer:innen die vollen Entgelte weiterbezahlt, insbesondere bei nachstehenden Ereignissen für die angeführte Dauer:

a) Eigene Eheschließung oder eigene Eintragung einer Partnerschaft: 2 Werktage

b) Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft von Kindern, Pflege-, Stief- und Adoptivkindern, Geschwistern, Eltern: Tag des Ereignisses

c) bei Tod von Ehepartner:innen, eingetragenen Partner:innen, Lebensgefährte:innen, des Kindes: 2 Werktage

d) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Eltern von eingetragenen Partner:innen oder der Enkelkinder: 1 Werktag

e) bei Beerdigung Ehepartner:innen, der eingetragenen Partner:innen, Lebensgefährte:innen, der Eltern, Kinder, Enkelkinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern: Tag des Ereignisses

f) Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebensgefährtin: 2 Werktage

g) Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt: 1 Werktag maximal je Kalenderjahr

h) Erster Schultag in der ersten Klasse der Volksschule von eigenen Kindern, Pflege- und Adoptivkindern: der Tag des Ereignisses

2) Der oben angeführte Freizeitanspruch ist in zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis zu konsumieren.

## § 18 Arbeitszeiteinteilung

1) Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist in Form eines Dienstplanes bis spätestens 15. des Vormonats zu erstellen.

### 2) Flexibilisierungszuschlag für kurzfristiges Einspringen

a) Wenn für das kurzfristige Einspringen von Arbeitnehmer:innen keine Vergütungen mit Betriebsvereinbarung vereinbart wurden, kommen ab 1. 4. 2024 nachstehenden Bestimmungen für einen Flexibilisierungszuschlag zur Anwendung.

b) Wird auf Wunsch des:der Arbeitgeber:in für einen sonst dienstfreien Tag ein Einspringen innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages pro Dienst. Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch, wenn eine Dienstverschiebung auf Wunsch des:der Arbeitgeber:in zustande kommt und zu einem Wechsel der Art des Dienstes (zB. Wechsel von Tag- zu Nachtdienst) führt.

c) Wird ein kurzfristiges Einspringen gemäß b) mit zeitlichem Abstand von zumindest 1,5 Stunden vor oder nach einer Dienstzeit vereinbart, so gebühren 50 Prozent des Flexibilisierungszuschlages.

d) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß 2) gebührt Arbeitnehmer:innen neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem Kollektivvertrag.

e) Fallen an einem Tag Flexibilisierungszuschläge gemäß b) und c) kumulativ an, so gebührt der:dem Arbeitnehmer:in für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß b).

f) Flexibilisierungszuschläge nach 2) gebühren nicht, wenn die Arbeitnehmer:innen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kund:innen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

g) Auf Arbeitnehmer:innen des Rettungs- und Krankentransportdienstes ist 2) nicht anzuwenden.

## § 19 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 gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen. Die Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten von Arbeitgeber:innen zu bezahlen. Die Anordnung von Fortbildungsmaßnahmen

hat schriftlich zu erfolgen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen. Die Wegzeit zum Ausbildungsort gilt als Arbeitszeit, soweit die übliche Dauer der Anreise zum Dienstort überschritten wird.

3) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme schriftlich Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

## § 20 Reisegebühren

Eine Dienstreise liegt vor, wenn Arbeitnehmer:innen über Auftrag von Arbeitgeber:innen ihren Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlassen. Im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG ist durch Betriebsver-

einbarung festzulegen, in welchem Umfang und in welcher Höhe den Arbeitnehmer:innen für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

## § 21 Sonderzahlungen

1) Alle Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge erhalten einmal pro Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Der Urlaubszuschuss ist am 30. Juni und die Weihnachtsremuneration am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

2) Fällt der Auszahlungszeitpunkt in die Probezeit von Arbeitnehmer:innen oder Lehrlingen, so verschiebt sich der Auszahlungstermin auf den nächsten Fälligkeitstermin für Sonderzahlungen.

3) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer:innen oder Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn Arbeitnehmer:innen oder Lehrlinge nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, infolge Vorliegens eines von ihnen verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen werden oder deren Dienstverhältnisse ein-

vernehmlich enden, können anteilmäßig zu viel bezogene Sonderzahlungen von den ihnen noch zustehenden Ansprüchen abgezogen werden.

5) Bei unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnitt der Arbeitszeit der letzten fünf Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.

6) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren. Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, etc), Teuerungsprämien und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen.

## § 22 Urlaub

Allen Arbeitnehmer:innen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

– nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Werkta-

– nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 33 Werk-

tage,  
– nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werk-

tage  
Diese Regelung gilt als Vorgriff auf die Erhöhung des Urlaubs nach 25 Dienstjahren gemäß § 2 Abs 1) UrlG.

## § 23 Dienstfreie Werktage

Der 24. 12., der 31. 12. und der Karfreitag gelten als dienstfreie Werktage unter Fortzahlung des Entgelts. Für Dienstzeiten, deren Dienstbeginn an einem dieser

Tage beginnen, gebührt für die gesamte Dienstzeit Ersatzfreizeit, die vereinbart werden muss.

## § 24 Supervision

Arbeitnehmer:innen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmer:innen, die in einer besonderen beruflichen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Ober-

grenzen der Kostenübernahme durch Arbeitgeber:innen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Wahl des:der Supervisor:in, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen.

## § 25 Karenzierung und Familienzeit

### 1) Pflegekarenz

a) Arbeitnehmer:innen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Dienstbezüge mit einer Mindestdauer von 2 Monaten und bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten je Karenzfall, wenn

- bei diesen Angehörigen ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde

- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeitseinsatz der pflegenden Arbeitnehmer:innen erfordert

- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist

b) Nahe Angehörige im Sinne des a) sind Ehepartner:innen, eingetragene Partner:innen, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten Lebensgefährt:innen, Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist den Arbeitgeber:innen schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann nur zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden. Sollte zum Antragszeitpunkt der Pflegebedarf noch nicht durch Bescheid festgestellt worden sein,

sind der Anzeige die Antragsunterlagen samt einer ärztlichen Bestätigung beizulegen und der Bescheid mit der Feststellung des Pflegebedarfs ohne Verzug nachzureichen.

d) Die Pflegekarenz kann vor ihrem Ablauf einmalig nach schriftlicher Anzeige unter Einhaltung einer Frist von einem Monat verlängert werden, wobei die Maximaldauer gem a) insgesamt nicht überschritten werden darf.

e) Die Pflegekarenz kann nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs in Anspruch genommen werden. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem a) ist Arbeitgeber:innen ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der Dienst ist einen Monat nach Einlangen der Anzeige bei den Arbeitgeber:innen, frühestens am 1. oder 15. eines Monats, wieder anzutreten. Während des Feststellungsverfahrens des Pflegebedarfs in Anspruch genommene Pflegekarenzzeiten gelten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses unabhängig von der festgestellten Stufe des Pflegebedarfs als Pflegekarenzzeiten.

## **2) Anschlusskarenzen zu Karenzen gemäß MSchG bzw gemäß VKG**

a) Mit Arbeitnehmer:innen kann im Anschluss an die Karenz gemäß MSchG bzw gemäß VKG ein Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes vereinbart werden. Diese Vereinbarung ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes abzuschließen. Im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmer:innen haben Arbeitgeber:innen bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird.

b) Im Anschluss an eine Karenz gemäß MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gemäß 2) oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15h MSchG bzw gemäß § 8 VKG kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

## **3) Familienzeit**

a) Arbeitnehmer:innen gebührt für Geburten oder In-Pflege-Nahmen von Kindern eine Familienzeit im Sinne des § 2 Abs 4 FamZeitbG unter Verzicht auf die Dienstbezüge, sofern ein Anspruch auf Familienzeitbonus gemäß FamZeitbG besteht. Die Absicht der Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bzw bei Adoptiv- und Pflegekindern der geplanten

In-Pflege-Nahme des Kindes Arbeitgeber:innen schriftlich anzuzeigen.

Tritt der Anlassfall gemäß § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so verringert sich die dreimonatige Anzeigefrist entsprechend.

b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmer:innen ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende des Bezugs des Familienzeitbonus andauert.

4) Wird Sonderurlaub nach 1) oder 2) in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung, etc).

## **5) Anrechnung von Karenzzeiten bzw Freistellungen für Vorrückungen**

Soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht sind für die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe gemäß TEIL C § 34 1) je Karenz anzurechnen:

a) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des MSchG bzw des VKG und 2) für ab 1. 1. 2012 geborene Kinder bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten

b) Familienzeiten im Sinne des 3) a) für ab 1. 3. 2017 geborene Kinder bzw für ab 1. 3. 2017 in Pflege genommene Adoptiv- und Pflegekinder.

c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Arbeitsfreistellung ab 1. 1. 2012 mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz) bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten

d) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Arbeitsfreistellung ab 1. 2. 2013 zur Pflegekarenz bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten

e) Karenzzeiten nach MSchG bzw des VKG, die nach dem 31. 1. 2014 beginnen, bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten je Karenz.

f) Ab 1. 7. 2015 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Karenzzeiten oder Freistellungen gemäß 1) und 2) sowie Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz) bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten.

## **g) Konkurrenz anzurechnender Zeiten**

Soweit sich gemäß a) bis f) anzurechnende Zeiten zeitlich überschneiden, werden sie nur einfach angerechnet.

#### **h) Kumulation anzurechnender Zeiten**

Soweit Zeiten gemäß Anrechnungsbestimmungen im Sinne des a) bis f) zeitlich aufeinander folgen, gelten je Anlassfall folgende Höchstgrenzen:

Pkt.(1)Pflegekarenzen im Sinne des 1) : 22 Monate

Pkt.(2)Karenzen im Sinne des MSchG bzw des VKG und 2) : zusammen 22 Monate, für ab 1. 2. 2017 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Zeiten: 34 Monate

Pkt.(3)Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz): 22 Monate

#### **6) Anrechnung von Karenzzeiten, Freistellungen oder Familienzeiten für sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche**

Soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht sind für die die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, für die Bemessung der Kündigungsfrist, für den Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung „Alt“ und für den Urlaubsanspruch gemäß § 22 je Karenz anzurechnen:

a) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses jedoch vor dem 1. 7. 2015 in Anspruch genommenen bzw vereinbarten

Pkt.(1)Karenz im Sinne des 1)

Pkt.(2)Karenz im Sinne des MSchG bzw des VKG und gemäß 2) sowie

Pkt.(3)Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz)

jeweils bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten

b) Ab 1. 7. 2015 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Karenzzeiten oder Freistellungen im Sinne der a) bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten

c) Familienzeiten im Sinne des 3) a) für ab 1. 3. 2017 geborene bzw in Pflege genommene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder.

#### **d) Konkurrenz anzurechnender Zeiten**

Soweit sich gemäß 6) anzurechnende Zeiten zeitlich überschneiden, werden sie nur einfach angerechnet.

#### **e) Kumulation anzurechnender Zeiten**

Soweit Zeiten gemäß Anrechnungsbestimmungen im Sinne der a) bis b) zeitlich aufeinander folgen, gelten für die Anrechnung je Anlassfall folgende Höchstgrenzen:

Pkt.(1)Pflegekarenzen im Sinne des 1) : 22 Monate

Pkt.(2)Karenzen im Sinne des MSchG bzw des VKG und gemäß 2) : zusammen 22 Monate, für ab 1. 2. 2017 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Zeiten: 34 Monate

Pkt.(3)Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz): 22 Monate

## **§ 26 Sabbatical**

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

a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die 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 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 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 die Berufspause in Anspruch genommen wird.

e) Zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen können zusätzliche andere Modelle des Sabbaticals einvernehmlich festgelegt werden.

2) Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen.

3) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Anspannphase. Arbeitnehmer:innen genießen für die Dauer des Sabbaticals bis einen Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MSchG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

4) Werden auf Grund einer Vereinbarung nach § 26 „Sabbatical“ mit den Arbeitnehmer:innen Normalarbeitszeitguthaben angesammelt, so gilt bei Beendi-

gung des Anstellungsverhältnisses, dass nicht konsumierte Zeitguthaben als Normalarbeitszeit abgegolten werden.

## § 27 Altersteilzeit

1) Arbeitnehmer:innen haben einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ausschließlich in der Variante der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittstichtages, und zwar bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit

b) Einhaltung einer Frist für die Mitteilung an Arbeitgeber:innen von sechs Monaten vor dem gewünschten Antritt der Altersteilzeit. Die Mitteilung hat das Ausmaß der gewünschten Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, den gewünschten Tag des Beginnes und die Dauer der Altersteilzeit, sowie den Nachweis des persönlichen Pensionsantrittstichtags und die Vorlage aller sonstigen erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle zu enthalten.

c) Ein monatliches Bruttoentgelt während der Altersteilzeit (somit inklusive des Altersteilzeitgeldes) maximal im Ausmaß der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs 3 ASVG

d) Abschluss einer Rahmenvereinbarung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen bis acht Wochen vor dem gewünschten Antritt über die geförderte Altersteilzeit, die auch Vereinbarungen über Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und eine Vereinbarung der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Erreichen des Pensionsantrittstichtages enthalten muss.

2) Nehmen Arbeitnehmer:innen Altersteilzeit in Anspruch gilt folgendes:

a) Für Arbeitnehmer:innen, die nicht dem BMSVG unterliegen, wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die zustehende Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

b) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind entsprechend dem Zeitraum bis zum Antritt der Altersteilzeit und jenem nach Antritt derselben zu aliquotieren.

c) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmer:innen, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder bei berechtigter Entlassung sind bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen.

d) Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod von Arbeitnehmer:innen, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

3) Bei Kundmachung von Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe) zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung mit Wirkung für nach der Kundmachung gemäß 1) b) mitzuteilende Altersteilzeit außer Kraft. Die Vertragsparteien des Kollektivvertrages nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw Abänderung zur Regelung des Anspruchs auf der Altersteilzeit auf.

## § 28 Beginn des Dienstverhältnisses

1) Die Anstellung wird, soweit im Einzelfall nicht anders vereinbart, zunächst für die bestimmte Zeit von 3 Monaten vereinbart. Der erste Monat davon gilt als Probemonat, während dessen das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit gelöst werden kann. Bei besonders berücksichtigungswürdigen Umständen kann die Anstellung mit Zustimmung des Betriebsrates auf weitere 3 Monate befristet werden. Falls das Arbeitsverhältnis nicht auf unbestimmte Zeit verlängert wird, sind die Arbeitnehmer:innen bis spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Befristung zu informieren.

2) Die Einstellung der Arbeitnehmer:innen erfolgt durch Arbeitgeber:innen nach vorheriger Beratung der Arbeitgeber:innen mit Betriebsräten.

3) Den Arbeitnehmer:innen ist bei Beginn des Dienstverhältnisses die Einreihung in die den Aufgaben entsprechende Beschäftigungsgruppe sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstzettel laut Muster). Eine Durchschrift dieses Dienstzettels ist dem Betriebsrat zu übermitteln.

## § 29 Nebentätigkeiten

Jede Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung ist Arbeitgeber:innen nachweislich schriftlich zu melden. Erfolgt seitens der Arbeitge-

ber:innen binnen 14 Tagen kein Widerspruch, so gilt dies als Genehmigung.

## § 30 Beendigung des Dienstverhältnisses

1) Arbeitgeber:innen können Dienstverhältnisse zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.

2) Befristete Dienstverhältnisse können vor Ablauf der Befristung von beiden Teilen unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen und der unter 1) angeführten Termine gekündigt werden, sofern die Befristung länger als 3 Monate dauert.

### 3) Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod von Arbeitnehmer:innen aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie zum Zeitpunkt des Todes Arbeitnehmer:innen einen Unterhaltsanspruch hatten oder deren Ehepartner:innen oder eingetragene Partner:innen waren, über den gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung. Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmer:innen, auf die das BMSVG nicht anzuwenden ist („Abfertigung-Alt“).

## § 31 Verfall von Ansprüchen

1) Ansprüche, die ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags entstehen, müssen binnen acht Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.

2) Für Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

# TEIL C

## GEHALTSORDNUNG

### § 32 Beschäftigungsgruppen

**Beschäftigungsgruppe 1 (BG 1):**

**Arbeitnehmer:innen in manueller Tätigkeit wie**

Reinigungskräfte, landwirtschaftliche Hilfskräfte und Arbeitnehmer:innen ohne fachspezifischer Ausbildung, die Tätigkeiten ausführen, für die Grundkenntnisse erforderlich sind

Abteilungshelfer:innen, Küchenhilfen, einfache Schreibkräfte, Telefonist:innen, Botendienste, Zim-  
merdienste

**Beschäftigungsgruppe 2a (BG 2a):**

**Rettungssanitäter:innen, deren Dienstverhältnis ab 1. 1. 2011 begonnen hat, sowie Arbeitnehmer:innen**

**im Personentransport jeweils bis zum vollendeten 10. Dienstjahr**

Rettungssanitäter:innen im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Beschäftigung in der Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen; Arbeitnehmer:innen, die für den Transport von Personen beschäftigt werden, die keiner selbständigen und eigenverantwortlichen Versorgung und keiner, insbesondere medizinisch indizierter, Betreuung wegen Krankheit, Verletzung und sonstiger Hilfsbedürftigkeit durch Sanitäter:innen bedürfen

**Beschäftigungsgruppe 2b (BG 2b):**

**Rettungssanitäter:innen, deren Dienstverhältnis bis zum 31.12. 2010 begonnen hat bzw ab dem**

**11. Dienstjahr, wenn das Dienstverhältnis ab 1. 1. 2011 begonnen hat, sowie Arbeitnehmer:innen im Personentransport ab dem 11. Dienstjahr**

im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Beschäftigung in der Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen; Arbeitnehmer:innen, die für den Transport von Personen beschäftigt werden, die keiner selbständigen und eigenverantwortlichen Versorgung und keiner, insbesondere medizinisch indizierter, Betreuung wegen Krankheit, Verletzung und sonstiger Hilfsbedürftigkeit durch Sanitäter:innen bedürfen

**Beschäftigungsgruppe 3 (BG 3):**

**Angelernte Arbeitnehmer:innen in handwerklicher, gewerblicher oder kaufmännischer Beschäftigung ohne Abschluss, sowie Arbeitnehmer:innen in/oder mit fachspezifischer Ausbildung im unmittelbaren Betreuungs- oder Pflegebereich**

Kindergartenassistent:innen (Kindergartenhelfer:innen), Stützhelfer:innen in Horten und Kindergärten ohne pädagogische Ausbildung, Sozialpädagogische Fachkräfte in Ausbildung (Erzieher:innen ohne abgeschlossene Ausbildung), Assistent:innen für Schüler:innen ohne abgeschlossene Ausbildung, Behindertenbetreuer:innen ohne abgeschlossene Ausbildung, Persönliche Assistent:innen, Heimhilfen, Arbeitnehmer:innen beim Empfang, Küchenkräfte, Servierkräfte

**Beschäftigungsgruppe 4 (BG 4):**

**Notfallsanitäter:innen**

im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Beschäftigung in der Versorgung von Notfallpatient:innen

**Beschäftigungsgruppe 5 (BG 5):**

**Arbeitnehmer:innen mit fachspezifischer Beschäftigung ohne Voraussetzungen für BG 6.**

Ausbildung Anzahl der Stunden: über 1.000 Stunden  
Pflegeassistent:innen, Medizinische Masseur:innen, Disponent:innen in Leitstellen von Rettungsdiensten, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung (HAS-Absolvent:innen, allgemeine Sekretariatsarbeiten ohne eigenem Beschäftigungsbereich)

**Beschäftigungsgruppe 6 (BG 6):**

**Arbeitnehmer:innen mit fachspezifischer Beschäftigung mit einer Ausbildung von über 1600 Stunden; Fachkräfte mit abgeschlossener kaufmännischer, handwerklicher oder gewerblicher Ausbildung mit fachspezifischer Beschäftigung**

Pflegefachassistentinnen, Heilmasseur:innen im Sinne des MMHmG, Fachsozialbetreuer:innen Familienarbeit, Assistent:innen für Schüler:innen mit abgeschlossener Ausbildung, Alltagshilfen, Fachsozialbetreuer:

innen in Altenarbeit, Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung, Freizeitpädagog:innen, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung und eigenem Beschäftigungsbereich, Restaurantfachkräfte, EDV-Techniker:innen

**Beschäftigungsgruppe 7 (BG 7):**

**Arbeitnehmer:innen, die fachspezifisch eingesetzt sind und deren Ausbildung mit Diplom endet; Büroangestellte mit fachspezifischer Beschäftigung und eigenem Verantwortungsbereich; Arbeitnehmer:innen mit Meisterprüfung oder vergleichbarem Abschluss und fachspezifischer Beschäftigung**

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, Kindergartenpädagog:innen, Elementarpädagog:innen, Sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagogische Familienbetreuer:innen (Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen, Sozialpädagogische Fachbetreuer:innen), Stützhelfer:innen in Horten und Kindergärten mit pädagogischer Ausbildung im vergleichbaren Umfang der in BG 7 angeführten Berufe mit pädagogischer Ausbildung, Frühförder:innen in verwendungsspezifischer Ausbildung, Dipl. Behindertenpädagog:innen, Dipl. Sozialbetreuer:innen, Fachsozialbetreuer:innen, Fachkräfte mit Fachbetreuung und handwerklicher Ausbildung und Beschäftigung, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung und eigenverantwortlichem Beschäftigungsbereich, Debitoren/Kreditoren/Transport-Buchhalter:innen, Lohnverrechner:innen, Flüchtlingsbetreuer:innen, EDV-Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung mit eigenem Verantwortungsbereich

**Beschäftigungsgruppe 8 (BG 8):**

**Arbeitnehmer:innen, für deren Tätigkeit eine Matura und/oder ein Abschluss mit Diplom Voraussetzung sind oder kaufmännischer/technischer Dienst mit fachspezifischer Beschäftigung und gehobenem Verantwortungsbereich**

Gehobener Medizinisch Technischer Dienst, Hebammen bzw Geburtshelfer:innen, Sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagogische Familienbetreuer:innen (Dipl. Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen, Sozialpädagogische Fachbetreuer:innen) in der Unterstützung der Erziehung nach mindestens 3-jähriger facheinschlägiger Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe und solche in der vollen Erziehung ohne dem Erfordernis facheinschlägiger Tätigkeit, (Sozialpädagogische) Frühförder:innen mit abgeschlossener verwendungsspezifischer Ausbildung\*), Frühe Kommunikationsförder:innen, Familienbegleiter:innen in den Frühen Hilfen, Dipl. Sozialarbeiter:innen, Psychotherapeut:innen ohne Studium, Bilanzbuchhalter:innen, die selbständig bilanzieren, Flüchtlingsberater:innen, EDV-Systemadministrator:innen

**Beschäftigungsgruppe 9 (BG 9):**

Arbeitnehmer:innen, für deren Tätigkeit eine akademische oder vergleichbare Ausbildung Voraussetzung ist, mit fachspezifischer Beschäftigung und gehobenem Verantwortungsbereich

Ärzt:innen mit jus practicandi, Psycholog:innen, Theolog:innen, Fachhochschulabsolvent:innen, Psychotherapeut:innen mit Studium

**Beschäftigungsgruppe 10 (BG 10):**

Führungskräfte von sonstigen Organisationseinheiten (Verantwortungsbereich in inhaltlicher, personeller und finanzieller Hinsicht), Fachärzt:innen

*\*) ) Als verwendungsspezifische Ausbildungen gelten insbesondere Ausbildungen in der Heilpädagogik, in der inklusiven Elementarpädagogik, Logo- und Ergotherapie sowie der Frühförder:innen-Lehrgang. Eine Umstufung von Frühförder:innen von Beschäftigungsgruppe 7 auf 8 erfolgt in derselben Gehaltsstufe (lineare Umstufung), wobei allenfalls vorhandene Umstiegsgehaltsanteile im Sinne dieses Kollektivvertrags entfallen.*

**§ 33 Gehaltstabellen**

**1) Monatsgehälter und Lehrlingseinkommen**

Gehaltsstufe	Beschäftigungsgruppen										
	1	2 2a**) 2b***)	3	4*)	5	6	7	8	9	10	
1	2.162,40	2.000,00	2.123,70	2.335,70	2.252,80	2.511,70	2.641,50	2.848,70	3.037,10	3.299,80	3.709,10
2	2.181,50	2.009,60	2.146,20	2.357,70	2.298,40	2.557,50	2.678,60	2.904,70	3.096,30	3.349,30	3.765,00
3	2.202,10	2.028,80	2.166,90	2.378,80	2.366,60	2.625,70	2.729,70	2.960,70	3.171,50	3.416,10	3.838,70
4	2.240,70	2.066,00	2.209,90	2.421,30	2.434,90	2.699,20	2.825,70	3.066,30	3.283,30	3.539,60	3.977,70
5	2.280,60	2.105,80	2.252,80	2.464,50	2.502,80	2.772,70	2.921,60	3.171,90	3.401,90	3.662,80	4.117,10
6	2.319,20		2.295,60	2.507,30	2.571,00	2.846,30	3.016,20	3.277,30	3.521,60	3.786,20	4.256,20
7	2.359,50		2.338,50	2.550,40	2.619,90	2.894,10	3.113,50	3.382,90	3.640,30	3.910,90	4.395,10
8	2.397,80		2.381,50	2.594,40	2.668,00	2.943,60	3.190,50	3.466,10	3.758,20	4.008,10	4.507,20
9	2.438,00		2.424,30	2.640,80	2.717,30	2.993,30	3.265,50	3.551,10	3.878,50	4.108,80	4.617,60
10	2.457,10		2.445,30	2.663,30	2.741,70	3.017,40	3.316,50	3.635,60	3.996,90	4.174,80	4.691,30
11	2.476,40		2.467,50	2.687,10	2.765,70	3.043,00	3.367,60	3.720,70	4.086,40	4.240,20	4.766,30
12	2.497,00		2.488,10	2.709,40	2.791,20	3.066,80	3.418,80	3.776,40	4.176,00	4.305,90	4.840,00
13	2.516,20		2.510,30	2.733,50	2.815,10	3.091,00	3.444,70	3.805,40	4.204,90	4.339,20	4.876,80
14	2.536,90		2.531,00	2.755,70	2.840,80	3.114,70	3.470,20	3.832,60	4.236,90	4.373,00	4.913,30
15	2.556,20		2.553,20	2.779,80	2.864,50	3.140,60	3.495,80	3.861,40	4.265,50	4.404,90	4.951,90
16	2.575,60		2.574,10	2.802,20	2.888,60	3.164,60	3.521,30	3.888,60	4.296,00	4.438,40	4.988,70
17	2.596,00		2.597,40	2.824,60	2.914,10	3.190,10	3.547,10	3.917,20	4.324,90	4.470,20	5.025,40
18	2.618,20		2.619,90	2.848,70	2.938,10	3.214,00	3.572,50	3.944,30	4.355,00	4.504,10	5.062,50

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt

im 1. Lehrjahr.....	992,50
im 2. Lehrjahr.....	1.221,40
im 3. Lehrjahr.....	1.450,40
im 4. Lehrjahr.....	1.793,80

**2) Sonstige Festlegungen für Gehälter**

a) Psycholog:innen in Ausbildung zur Klinischen Psychologie oder Gesundheitspsychologie erhalten ein Monatsgehalt im Ausmaß von 75 % der Höhe der Beschäftigungsgruppe 9, Stufe 1.

b) Das Monatsgehalt von Ferialarbeitnehmer:innen im Sinne des TEIL A § 5 2) beträgt bei Vollbeschäftigung 90 % der Beschäftigungsgruppe 1, Stufe 1.

3) Eine freiwillige Mehranrechnung von Vordienstzeiten muss bei der ab 1. 1. 2023 durchzuführenden Umreihung von Sozialpädagogischen Fachkräften / So-

zialpädagogischen Familienbetreuer:innen und Familienbegleiter:innen in den Frühen Hilfen nicht berücksichtigt werden.

4) In dem Ausmaß, in dem die Gehaltstabellen gemäß 1) jene des bis 31. 12. 2023 geltenden Kollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich um mehr als 9,2 Prozent übersteigen, können nachstehende Überzahlungen vermindert werden:

a) Vertrauensschutz-Zulagen gemäß diesem Kollektivvertrag

- b) systematische oder individuelle Überzahlungen zu Kollektivvertrags-Tabellen (höhere Tabellenwerte, individuelle Höherreichungen oder Höherstufungen etc)
- c) über den Kollektivvertrag hinausgehende Anrechnung von Vordienstzeiten
- d) Überzahlungen im Sinne von All-In Vereinbarungen
- e) Leitungs- oder sonstige Zulagen, die über den tatsächlichen Anspruch aus diesem Kollektivvertrag hinausgehen

f) Zulagen, die in einzelnen Regionen systematisch, zB auf Basis Betriebsvereinbarung, gewährt werden

Ein Umstiegsgehaltsanteil im Sinne dieses Kollektivvertrags wird bei der Anrechnung nicht berücksichtigt und bleibt unverändert erhalten.

*\*) ohne Zulage gemäß § 36 Abs 11) b)*

*\*\*\*) ohne Zulage gemäß § 36 Abs 11) a) , jedoch inklusive der Aufzahlung gemäß § 36 Abs 11) d)*

*\*\*\*\*) ohne Zulage gemäß § 36 Abs 11) a) , jedoch inklusive der Aufzahlung gemäß § 36 Abs 11) d)*

## § 34 Vorrückungen

1) Die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt nach jeweils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten. Grundsätzlich gilt der aus Eintrittsdatum und Vordienstzeiten errechnete Stichtag. Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.

2) Arbeitnehmer:innen der Beschäftigungsgruppe 2a werden unter Berücksichtigung von Vordienstzeiten spätestens ab dem vollendeten 10. Dienstjahr in die betragsmäßig nächsthöhere Gehaltsstufe, mindestens aber in die Gehaltsstufe 3 der Beschäftigungsgruppe 2b eingestuft.

3) Arbeitnehmer:innen, die als

- Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (DGKP),
- Angehörige der Pflegefachassistenz gemäß GuKG (PFA),
- Angehörige der Pflegeassistenz gemäß GuKG (PA)
- Angehörige der Sozialbetreuungsberufe nach der Vereinbarung gemäß Art 15a- B-VG (Das sind - Diplom-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen A), mit dem

Schwerpunkt Familienarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen F), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen BA) oder mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Diplom-Sozialbetreuer:innen BB), Fach-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen A), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen BA), mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Fach-Sozialbetreuer:innen BB) sowie Heimhelfer:innen (auch mit Verwendung als Alltagsbegleiter:innen))

- Angehörige der Sozialbetreuungsberufe, die vor Inkraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe gleichwertige Qualifikationen im Sinne landesgesetzlicher Bestimmungen zu Sozialbetreuungsberufen erworben haben.

- Kindergartenassistent:innen und Elementarpädagog:innen

beschäftigt werden und nach Abschluss von Ausbildungen zu angeführten Berufen durch Vereinbarung in höheren Qualifikationen beschäftigt werden, werden in der höheren Beschäftigungsgruppe in derselben Gehaltsstufe eingestuft (lineare Umstufung).

## § 35 Anrechnung von Vordienstzeiten

1) Die nachstehende Vordienstzeitenanrechnung gilt nur für Gehaltseinstufung und wirkt nicht auf andere arbeitsrechtliche Bestimmungen.

2) Angerechnet werden nur die Vordienstzeiten selbst. Darüber hinausgehende freiwillige Anrechnungen durch frühere Arbeitgeber:innen müssen nicht übernommen werden.

3) Einschlägige Vordienstzeiten bei Arbeitgeber:innen, die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Diakonie sind, werden bis maximal 10 Jahre, bei Eintritt ab 1. 1. 2024 bis maximal 12 Jahre, ange-

rechnet. Darüber hinaus werden einschlägige Dienstzeiten bei einem Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Diakonie in vollem Umfang angerechnet.

4) Nichteinschlägige Vordienstzeiten werden

a) für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Februar 2014 begonnen haben, bis maximal 4 Jahre,

b) für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Jänner 2014 begonnen haben, bis maximal 6 Jahre,

c) für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2015 begonnen haben, bis maximal 8 Jahre,

d) für Dienstverhältnisse, die nach dem 1. Februar 2016 begonnen haben, bis maximal 10 Jahre,

e) für Dienstverhältnisse, die nach dem 1. Jänner 2024 begonnen haben, bis maximal 12 Jahre,

jeweils zur Hälfte und nur in dem Ausmaß berücksichtigt, als durch Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß 3) ein Gesamtausmaß anrechenbarer Vordienstzeiten von 12 Jahren nicht erreicht wird.

#### 5) Anrechnungsbestimmungen von sonstigen Zeiten

a) Als Vordienstzeiten anrechenbar sind nur Zeiten von Dienstverhältnissen und Zeiten des Freiwilligen Sozialen Jahres im Sinne des FreiwG bei Mitgliedern der Diakonie Österreich. Werkverträge, die mit Honoraren abgegolten werden, freie Dienstverhältnisse, Ausbildungszeiten, Zeiten ehrenamtlicher Arbeit, Präsenzdienst werden nicht berücksichtigt.

b) Für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2022 begonnen haben, werden Zeiten des Zivildienstes, die in Einrichtungen von Mitgliedern der Diakonie Österreich geleistet wurden, als Vordienstzeiten angerechnet.

6) Anzurechnen sind nur Dienstverhältnisse mit einer Mindestdauer von 3 Monaten. Kürzere Dienstverhältnisse bei dem:der selben Arbeitgeber:in sind nur dann anzurechnen, wenn ihre Summe im Durchrechnungszeitraum eines Kalenderjahres zumindest 6 Monate umfasst hat.

7) Voraussetzung für die Anrechnung von Vordienstzeiten ist die Vorlage der Beschäftigungsnachweise binnen eines Monats ab Dienstbeginn. Bei späterer Vorlage erfolgt die Berücksichtigung von Vordienstzeiten erst ab dem Monat der Vorlage.

## § 36 Zulagen und Zuschläge, Aufzahlungen, Internatskosten für Lehrlinge

1) Der Zuschlag gemäß TEIL B § 8 1) a) „Nachtdienstzuschlag Dauerbetrieb“ und TEIL B § 8 1) b) „Nachtdienstzuschlag in mobilen Diensten“ beträgt EUR 6,28.

2) Der Zuschlag gemäß TEIL B § 8 2) „Nachtdienstpauschale“ beträgt EUR 25,96, wenn es sich um einen Nachtdienst mit Schlafberechtigung handelt, sonst EUR 50,21.

3) Rufbereitschaftsdienste bis zur Dauer von bis zu 11 Stunden werden mit EUR 4,65 je Stunde vergütet. Rufbereitschaftsdienste von einer Dauer bis zu 16 Stunden werden mit EUR 2,92 je Stunde vergütet (12-Stunden Dienst daher EUR 35,04). Rufbereitschaftsdienste mit einer Dauer von 17 bis 24 Stunden werden pauschal mit EUR 62,34 abgegolten.

4) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß TEIL B § 18 2) beträgt EUR 30,00.

5) Die berufs- und beschäftigungsspezifische allgemeine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung ist durch Einrechnung in das Grundgehalt abgegolten. Arbeitnehmer:innen, die unter besonders erschwerten Bedingungen arbeiten gebührt eine Zulage, wobei in Betriebsvereinbarungen die besonders erschwerten Arbeitsbedingungen festzulegen sind. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen. Bei überwiegend besonders erschwerten Arbeitsbedingungen gebührt eine Zulage von monatlich EUR 121,22 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot. Mit Betriebsvereinbarung kann ein höherer Betrag für diese Zulage vereinbart werden.

#### 6) Leitungszulage

Die Leitungszulage beträgt für die Leitung einer betrieblich definierten Organisationseinheit oder Gruppe mit ernannter Leitungsfunktion entsprechend dem Beschäftigungsausmaß je Monat aliquot.

Von	5-9 Arbeitnehmer:innen	EUR 207,81
von	10-24 Arbeitnehmer:innen	EUR 380,94
von	25-49 Arbeitnehmer:innen	EUR 554,11
von	50-99 Arbeitnehmer:innen	EUR 727,30
von	mehr als 100 Arbeitnehmer:innen	EUR 900,45

7) Für die maßgebliche Verantwortung ohne Personalleitung (Projektmanager:in, Prozessmanager:in, Arbeitnehmer:innen mit Budgetverantwortung) gebührt je Monat eine Zulage von EUR 380,94 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

#### 8) Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Dienste an Sonn- und Feiertagen gebührt je Stunde ein Zuschlag in der Höhe von EUR 7,57.

#### 9) Zulagen für Arbeitnehmer:innen in Kindergärten

a) Für die Dauer der Beschäftigung als geprüfte Sonderkindergartenpädagog:innen (Sonderhortpädagog:innen) in Sonderkindergärten bzw Integrationsgruppen erhalten diese monatlich eine Zulage von EUR 233,51 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

b) Die Zulage für eine Kindergartenleitung beträgt je Monat für

1 Gruppe	EUR 117,18
2 Gruppen	EUR 159,18
3 Gruppen	EUR 199,65

4 Gruppen ..... EUR 249,55  
jede weitere Gruppe ..... EUR 62,38

#### **10) Zulage für Arbeitnehmer:innen in der Frühförderung**

Frühförder:innen der Beschäftigungsgruppe 7 erhalten eine Zulage in der Höhe EUR 82,37 je Monat entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

#### **11) Sonderbestimmungen für Zulagen Rettungsdienst und Krankentransport**

a) Statt einer Zulage nach 5) gebührt Rettungs- und Notfallsanitäter:innen, die regelmäßig und überwiegend in der selbständigen und eigenverantwortlichen Versorgung und Betreuung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen, die medizinisch indizierter Betreuung bedürfen, vor und während des Transports beschäftigt werden, für die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung eine Zulage von monatlich EUR 228,63 entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß aliquot.

b) Statt einer Zulage nach 5) gebührt Notfallsanitäter:innen sowie Notärzt:innen, die regelmäßig und überwiegend in der Versorgung von Notfallpatient:innen im Sinne des § 10 Abs 2 Sanitätergesetz beschäftigt werden, für die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung eine erhöhte Zulage von monatlich EUR 290,37 entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß aliquot.

c) Im Rettungs- und Krankentransportdienst gebührt für Dienste an Sonn- und Feiertagen abweichend von 8) je Stunde ein Zuschlag in der Höhe von EUR 5,65.

d) Rettungssanitäter:innen, auf die die Gehaltstabelle des § 33 anzuwenden ist und die in Beschäftigungsgruppe 2a, Gehaltsstufe 1, eingestuft sind, erhalten eine Aufzahlung von EUR 11,20. Diese Aufzahlung wird nur befristet bis 31. 12. 2024 gewährt, um im Kalenderjahr 2024 ein Monatsgehalt von EUR 2.000,00 zu erreichen.

#### **12) Internatskosten für Lehrlinge**

In Internaten untergebrachten Lehrlingen werden 50% der Internatskosten, maximal jedoch EUR 479,82 nach Vorlage der Belege abgegolten.

#### **13) Aufzahlung für Pflegeberufe**

Zusätzlich zu ihrer Einstufung erhalten monatlich, entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot

a) Pflegeassistent:innen eine Aufzahlung von EUR 38,29,

b) Pflegefachassistent:innen eine Aufzahlung von EUR 76,55,

c) Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen eine Aufzahlung von EUR 127,60.

d) Mit Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Fachsozialbetreuer:innen oder Diplomierte Fachsozialbetreuer:innen in der Altenarbeit oder Behindertenarbeit, die gleichzeitig als Pflegeassistent:innen qualifiziert sind und als solche überwiegend eine über die Unterstützung in der Basisversorgung hinausgehende Tätigkeit durchführen, eine Aufzahlung gemäß a) erhalten.

14) Andere Zulagen, Zuschläge oder Aufzahlungen sind auf betrieblicher Ebene zu regeln.

## **TEIL D**

### **SONDERBESTIMMUNGEN**

#### **§ 37 Sonderbestimmungen für die Schullasistenz und pädagogische Kräfte in Schulen**

1) Die Assistenz von Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schullasistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden.

2) Pädagogische Kräfte in Schulen sind zusätzlich zu Lehrer:innen angestellt und unterstützen im schulischen Alltag. Durch diese Kräfte wird die Arbeit in kleinen Gruppen, die Intensivierung in bestimmten Fä-

chern, vor allem in Fremdsprachen, und die individuelle Förderung von Schüler:innen ermöglicht.

3) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 16 3) a) betragen die darin geregelten Durchrechnungszeiträume 12 Monate und beginnen mit dem von den Schulbehörden festgelegten Schuljahr. Zeiten der Ferien- und Sonderaktionen werden nicht in den Durchrechnungszeiträumen berücksichtigt, sondern nach den Sonderbestimmungen für Einrichtungen der Freizeitpädagogik dieses Kollektivvertrages vergütet.

4) Bei Teilnahme an Ferien- und Sonderaktionen gelten für die Schulasistenz und für die pädagogischen Kräfte weder das Arbeitszeitgesetz noch das Arbeitsruhegesetz.

5) Schulferienzeiten, die den Urlaubsanspruch überschreiten, sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren.

## § 38 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen in Kindergärten und Sonderkindergärten sowie in Horten und Sonderhorten

### 1) Kinderfreie Zeiten / Vorbereitungszeit:

Pädagogischem Personal (wie zum Beispiel Kindergartenpädagog:innen, Hortner:innen oder Kindergruppenbetreuer:innen) gebührt je nach Ausmaß der Beschäftigung eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit). Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

Ausmaß der Beschäftigung	Vorbereitungszeit
bis zur 10. Stunde .....	1 Stunde
11 – 15 Stunden .....	1,5 Stunden
16 – 20 Stunden .....	2 Stunden
21 – 25 Stunden .....	2,5 Stunden
26 – 30 Stunden .....	3 Stunden
31 – 35 Stunden .....	3,5 Stunden
über 35 Stunden .....	4 Stunden

Über Aufforderung von Arbeitgeber:innen ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennte Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

2) Für pädagogisches Personal in Sonderkindergärten und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollzeitbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.

3) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 16 3) a) gelten für Arbeitnehmer:innen in Kindergärten Durchrechnungszeiträume von 26 Wochen. Im Durchrechnungszeitraum gemäß TEIL B § 12 kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet.

4) Abweichend zu TEIL B § 12 „Durchrechnungszeitraum“ kann die Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmer:innen in Kinderbetreuungseinrichtungen mit Ferienregelungen analog zum Pflichtschulbereich die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet. Eine Ferienregelung ist auch dann gegeben, wenn mindestens 11 Wochen der Schulferien frei sind.

## § 39 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen teilnehmen oder im Bereich der Vollen Erziehung im Sinne des § 26 B-KJHG tätig sind

1) Das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) gelten nicht für Zeiten der freizeit- und erlebnispädagogischen Maßnahme oder der Vollen Erziehung.

2) Freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahmen mit einer Dauer bis zu einem Monat

a) Aus TEIL B dieses Kollektivvertrages kommen nur die Bestimmungen des TEIL B § 8 , TEIL B § 13 3) d) und TEIL B § 17 bis TEIL B § 31 zur Anwendung. Die übrigen Bestimmungen des TEIL B kommen nicht zur Anwendung.

b) Die Arbeitgeber:innen übernehmen alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

c) Die Tagesarbeitszeit eines vollen 24-stündigen Arbeitstages einer freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahme wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten. Die Nachtstunden (zwischen 22.00 bis 6.00 Uhr) werden mit 50 % der Normalarbeitszeit sowie der Nachtdienstzulage für Nachtdienste mit Schlafberechtigung nach diesem Kollektivvertrag vergütet.

3) Freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahmen mit der Dauer über einem Monat

a) Aus TEIL B dieses Kollektivvertrages kommen nur die Bestimmungen des TEIL B § 17 bis TEIL B § 31 zur Anwendung. Aus TEIL C kommen nur die Bestimmungen des TEIL C § 34 zur Anwendung. Die übrigen Bestimmungen des TEIL B und des TEIL C kommen nicht zur Anwendung.

b) Die Lage und Dauer der Arbeitszeit, deren Abgeltung sowie die sonstigen Rahmenbedingungen sind pro Maßnahme in einer Vereinbarung zwischen Ar-

beitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen festzulegen. Für das Zustandekommen dieser Vereinbarung ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

c) Für die Dauer von freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen werden Arbeitnehmer:innen immer im Rahmen von Vollzeitbeschäftigung beschäftigt, selbst dann, wenn für das übrige Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.

#### 4) Volle Erziehung

a) Für Arbeitnehmer:innen, die in der Vollen Erziehung beschäftigt werden, sind Lage und Dauer der Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

b) Abweichende Regelungen zu TEIL B § 6 2), TEIL B § 9 2), TEIL B § 12 „Durchrechnungszeitraum“, TEIL B § 13 „Arbeitsbereitschaft“ und TEIL B § 16 3) a) können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

### **§ 40 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten-, oder Flüchtlingshilfe mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen(gilt nicht für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh).**

1) Die Arbeitgeber:innen übernehmen alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

2) Fällt während der Urlaubs- bzw Freizeitaktionen regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang an, kann die Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

3) Die Tagesarbeitszeit inklusive Arbeits- und Rufbereitschaft eines vollen 24-stündigen Arbeitstages einer

Freizeitaktivität oder Urlaubsfahrt in der Behinderten-, Alten- und Flüchtlingshilfe wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten.

4) Die Nachtstunden zwischen 22 und 6 Uhr werden pauschal für alle Arbeitnehmer:innen mit 50% der Normalarbeitszeit (4 Arbeitsstunden) abgegolten.

5) Arbeitnehmer:innen, die in der Zeit von 22 – 6 Uhr für Nachtdienste mit Schlafberechtigung eingeteilt sind, erhalten zusätzlich zu 4) die Nachtdienstpauschale gemäß TEIL C § 36 2)

### **§ 41 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten-, oder Flüchtlingshilfe oder der Jugendwohlfahrt mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen**

1) Die Arbeitgeber:innen übernehmen alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

2) Fällt während der Urlaubs- bzw Freizeitaktionen regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang an, kann die Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

3) Die Tagesarbeitszeit inklusive Arbeits- und Rufbereitschaft eines vollen 24-stündigen Arbeitstages einer Freizeitaktivität oder Urlaubsfahrt in der Behinderten-Alten- und Flüchtlingshilfe wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten.

4) Alle Arbeitnehmer:innen erhalten für Nächtigungen während dieser Freizeit- oder Urlaubsaktivitäten die Nachtdienstpauschale für Nachtdienste mit Schlafberechtigung gemäß TEIL C § 36 2) .

5) Die Nachtstunden zwischen 22 und 6 Uhr werden nur für jene Arbeitnehmer:innen, die auch für Nachtdienst mit Schlafberechtigung tatsächlich eingeteilt sind, zusätzlich zu 4) mit 50% der Normalarbeitszeit (4 Arbeitsstunden) abgegolten.

6) Sieht eine Betriebsvereinbarung für Zulagen gemäß TEIL C § 36 2) einen höheren Betrag vor, ist dieser Betrag bei der Abgeltung heranzuziehen.

## § 42 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer:innen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen

1) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 16 3) a) gelten für Arbeitnehmer:innen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen mit pädagogischer oder therapeutischer Tätigkeit, die Ferienzeiten in zumindest halbem Ausmaß der Schulferien mit vergleichbarer zeitlicher Lage haben, Durchrechnungszeiträume von 26 Wochen ohne die Möglichkeit einer Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum.

2) Im durch 1) verlängerten Durchrechnungszeitraum gemäß TEIL B § 12 kann die Normalarbeitszeit auf bis

zu 42 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet.

3) Der Durchrechnungszeitraum beginnt jeweils am 1. 3. oder 1. 9. eines Jahres, abweichende Beginnzeiten sind über Betriebsvereinbarung möglich.

4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 39 4) zur Vollen Erziehung.

## § 43 Sonderbestimmung für Arbeitnehmer:innen des Diakoniezentrums Salzburg am Standort Salzburg

1) Nur für Arbeitnehmer:innen des Diakoniezentrums Salzburg am Standort Salzburg kommt abweichend nachstehende Gehaltstafel zur Anwendung. Die Be-

schäftigungsgruppenregelung des TEIL C § 32 kommt unverändert zur Anwendung.

### 2) Monatsgehälter und Lehrlingseinkommen

Gehaltsstufe	Beschäftigungsgruppen										
	1	2 2a**) 2b***)	3	4*)	5	6	7	8	9	10	
1	2.162,40	2.000,00	2.123,70	2.335,70	2.252,80	2.464,50	2.559,00	2.813,30	2.978,10	3.299,80	3.709,10
2	2.181,50	2.009,60	2.146,20	2.357,70	2.298,40	2.510,30	2.596,00	2.869,30	3.037,30	3.349,30	3.765,00
3	2.202,10	2.028,80	2.166,90	2.378,80	2.366,60	2.578,50	2.647,10	2.925,40	3.112,50	3.416,10	3.838,70
4	2.240,70	2.066,00	2.209,90	2.421,30	2.434,90	2.652,00	2.743,10	3.031,00	3.224,30	3.539,60	3.977,70
5	2.280,60	2.105,80	2.252,80	2.464,50	2.502,80	2.725,50	2.839,10	3.136,60	3.342,90	3.662,80	4.117,10
6	2.319,20		2.295,60	2.507,30	2.571,00	2.799,10	2.933,70	3.241,90	3.462,60	3.786,20	4.256,20
7	2.359,50		2.338,50	2.550,40	2.619,90	2.847,00	3.031,00	3.347,50	3.581,30	3.910,90	4.395,10
8	2.397,80		2.381,50	2.594,40	2.668,00	2.896,40	3.107,90	3.430,70	3.699,30	4.008,10	4.507,20
9	2.438,00		2.424,30	2.640,80	2.717,30	2.946,10	3.183,00	3.515,70	3.819,50	4.108,80	4.617,60
10	2.457,10		2.445,30	2.663,30	2.741,70	2.970,20	3.234,00	3.600,20	3.938,00	4.174,80	4.691,30
11	2.476,40		2.467,50	2.687,10	2.765,70	2.995,80	3.285,10	3.685,30	4.027,40	4.240,20	4.766,30
12	2.497,00		2.488,10	2.709,40	2.791,20	3.019,60	3.336,30	3.741,00	4.117,10	4.305,90	4.840,00
13	2.516,20		2.510,30	2.733,50	2.815,10	3.043,80	3.362,20	3.770,00	4.145,90	4.339,20	4.876,80
14	2.536,90		2.531,00	2.755,70	2.840,80	3.067,50	3.387,60	3.797,20	4.177,90	4.373,00	4.913,30
15	2.556,20		2.553,20	2.779,80	2.864,50	3.093,40	3.413,30	3.826,00	4.206,50	4.404,90	4.951,90
16	2.575,60		2.574,10	2.802,20	2.888,60	3.117,40	3.438,70	3.853,20	4.237,10	4.438,40	4.988,70
17	2.596,00		2.597,40	2.824,60	2.914,10	3.142,90	3.464,60	3.881,80	4.265,90	4.470,20	5.025,40
18	2.618,20		2.619,90	2.848,70	2.938,10	3.166,80	3.489,90	3.908,90	4.296,00	4.504,10	5.062,50

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

im 1. Lehrjahr .....	992,50
im 2. Lehrjahr .....	1.221,40
im 3. Lehrjahr .....	1.450,40
im 4. Lehrjahr .....	1.793,80

3) Alle Arbeitnehmer:innen des Diakoniezentrums Salzburg am Standort Salzburg erhalten 14 mal jähr-

lich eine „Ergänzungszulage Salzburg“ in der Höhe von 6 Prozent des Monatsgehalts der Beschäftigungs-

gruppe 5/Lohnstufe 3 der Gehaltstabelle des 2) und entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

\*) ohne Zulage gemäß TEIL C § 36 Abs 11) b)

\*\*) ohne Zulage gemäß TEIL C § 36 Abs 11) a) , jedoch inklusive der Aufzahlung gemäß TEIL C § 36 Abs 11) d)

\*\*\*) ohne Zulage gemäß TEIL C § 36 Abs 11) a) , jedoch inklusive der Aufzahlung gemäß TEIL C § 36 Abs 11) d)

## § 44 Sonderbestimmungen für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh und für Sanitäter:innen am Standort Innsbruck

Nur für Arbeitnehmer:innen der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh und nur für Arbeitnehmer:innen, die als Sanitäter:innen am Standort Innsbruck verwendet werden, kommen abweichend nachstehende Beschäftigungsgruppenregelung und Gehaltstafel zur Anwendung. Auf andere Arbeitnehmer:innen am Standort Innsbruck kommen die Bestimmungen der §§ TEIL C § 32 und TEIL C § 33 zur Anwendung.

### 1) Beschäftigungsgruppen

#### Beschäftigungsgruppe 1:

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiter:innen, Botendienste, Reinigungskräfte, Wäscher:innen, etc

#### Beschäftigungsgruppe 2:

angelernte Bürokräfte, Besuchs- und Begleitdienste, Haus-/Schulwart:innen, Portiere, Hausarbeiter:innen, Näher:innen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)

#### Beschäftigungsgruppe 3:

Abteilungshelfer:innen im stationären Bereich, Büropersonal für einfache Arbeiten (Eingabe, Diktat, Abschreiben), Personal-/Kliententransporte, Pflegehilfskräfte (zB Pflegeassistent:innen in Ausbildung, Sozialpädagogische Fachkräfte in Ausbildung), Kindergartenassistentinnen, Telefonist:innen

#### Beschäftigungsgruppe 4:

Heimhelfer:innen, Persönliche Assistent:innen, medizinische Masseur:innen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuer:innen in Ausbildung, Hausbetreuer:innen, Rettungssanitäter:innen

#### Beschäftigungsgruppe 5:

Pflegeassistent:innen, Heilmasseur:innen, Büropersonal für selbständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionist:innen, Sekretär:innen, Köch:innen, Fachsozialbetreuer:innen Behindertenarbeit/-begleitung in Ausbildung<sup>1)</sup>, Notfallsanitäter:innen

#### Beschäftigungsgruppe 6:

Pflegefachassistent:innen, Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Buchhaltungskräfte (bis Rohbilanz), verantwortliche Einkäufer:innen, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischler:innen, EDV-Techniker:innen), Köch:innen mit besonderer Qualifikation, Gehaltsverrech-

ner:innen, Lehrlingsausbildner:innen, Sekretär:innen mit erweitertem Aufgabenbereich, Fachsozialbetreuer:innen, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Stützkräfte in Horten und Kindergärten, Kleinkinderzieher:innen selbstständige<sup>2)</sup> Behindertenfachkräfte<sup>3)</sup>, Fachkräfte für die Betreuung von Transitarbeitskräften, Lebens- und Sozialberater:innen, Freizeitpädagog:innen

#### Beschäftigungsgruppe 7:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen jeweils mit oder ohne Sonderausbildungen bzw Spezialisierungen im Sinne des GuKG, Großküchenleiter:innen, Haustechniker:innen, Sachbearbeiter:innen, Sicherheitsfachkräfte, Diplomsozialbetreuer:innen, Sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagogische Familienbetreuer:innen (Dipl. Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen, Sozialpädagogische Fachbetreuer:innen), Elementarpädagog:innen, Diplomierte Kindergarten- und Hortpädagog:innen, Sonderkindergarten- und Sonderhortpädagog:innen, alleinverantwortliche<sup>4)</sup> Behindertenfachkräfte<sup>3)</sup>, Berufs- und Sozialpädagog:innen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Frühförder:innen, Lehrlingsausbildner:innen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförder:innen, Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung

#### Beschäftigungsgruppe 8:

Behindertenfachkräfte<sup>3)</sup> mit Spezialaufgaben und Diplomsozialbetreuer:innen mit Spezialaufgaben, Bilanzbuchhalter:innen, Dipl. Sozialarbeiter:innen mit ausbildungsbezogener Tätigkeit, Sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagogische Familienbetreuer:innen (Dipl. Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen, Sozialpädagogische Fachbetreuer:innen) in der Unterstützung der Erziehung nach mindestens 3-jähriger facheinschlägiger Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe und solche in der vollen Erziehung ohne dem Erfordernis facheinschlägiger Tätigkeit, (Sozialpädagogische) Familienbegleiter:innen in den Frühen Hilfen, EDV-Expert:innen, Frühförder:innen mit mind. 3-jähriger beschäftigungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeut:innen, Ergotherapeut:innen, Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen, Medizinisch-Technische-Analytiker:innen, Diätassistent:innen, Orthoptist:innen, radiologisch-technische Assistent:innen

## Beschäftigungsgruppe 9:

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig ist, Psychotherapeut:innen nach dem Psychotherapeutengesetz

### Anmerkungen und Erläuterungen zu den Beschäftigungsgruppen:

*1) Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist den Arbeitnehmer:innen der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet sind, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.*

*2) selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch den/die Fachbetreuer:in vorliegt.*

*3) Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit (derzeit 550 UE Theorie und 500 UE reflektierte Praxis) oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang.*

*4) Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik, Evaluation, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.*

## 2) Monatsgehälter und Lehrlingseinkommen

Gehaltsstufe	Beschäftigungsgruppen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.067,40	2.141,50	2.239,60	2.336,30	2.506,00	2.684,10	2.879,10	3.136,60	3.640,30
2	2.088,90	2.177,00	2.276,50	2.377,70	2.553,20	2.738,20	2.938,10	3.227,50	3.784,30
3	2.122,80	2.215,30	2.316,50	2.438,70	2.624,50	2.816,40	3.024,80	3.355,60	3.966,50
4	2.156,90	2.251,20	2.355,00	2.479,90	2.712,90	2.925,40	3.139,70	3.510,70	4.184,20
5	2.193,80	2.289,20	2.394,80	2.522,10	2.774,90	3.005,30	3.224,30	3.669,00	4.403,50
6	2.228,10	2.327,80	2.434,70	2.565,30	2.823,00	3.085,40	3.312,50	3.793,50	4.585,60
7	2.265,20	2.363,30	2.473,20	2.610,40	2.874,30	3.166,80	3.398,90	3.888,40	4.731,10
8	2.299,30	2.400,30	2.512,10	2.655,10	2.925,40	3.246,70	3.485,10	3.981,00	4.840,00
9	2.335,00	2.437,50	2.553,20	2.703,10	2.974,90	3.299,80	3.571,50	4.074,10	4.948,80
10	2.369,10	2.475,80	2.596,00	2.747,90	3.026,20	3.353,90	3.654,80	4.168,20	5.059,10
11	2.397,70	2.503,10	2.627,90	2.792,60	3.074,20	3.406,90	3.713,70	4.231,90	5.168,00
12	2.424,60	2.531,00	2.659,70	2.840,80	3.123,90	3.461,30	3.771,40	4.293,00	5.278,10
13	2.450,30	2.560,70	2.694,80	2.874,30	3.174,60	3.513,80	3.828,90	4.357,10	5.350,30
14	2.477,40	2.589,40	2.727,20	2.907,70	3.224,30	3.567,00	3.886,60	4.419,30	5.422,00
15	2.503,10	2.623,10	2.759,20	2.944,40	3.274,10	3.621,30	3.942,60	4.481,70	5.497,50
16	2.531,00	2.653,30	2.792,60	2.979,80	3.325,10	3.675,80	4.000,40	4.543,80	5.567,70
17	2.557,80	2.684,10	2.824,60	3.011,80	3.374,70	3.728,30	4.057,90	4.606,50	5.639,60
18	2.586,30	2.715,70	2.859,90	3.046,80	3.426,00	3.782,60	4.117,10	4.668,80	5.713,10

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

im 1. Lehrjahr .....	992,50
im 2. Lehrjahr .....	1.221,40
im 3. Lehrjahr .....	1.450,40
im 4. Lehrjahr .....	1.793,80

## 3) Sonstige Festlegungen für Gehälter

a) Psycholog:innen in Ausbildung zur Klinischen Psychologie oder Gesundheitspsychologie erhalten ein Monatsgehalt im Ausmaß von 75 % der Höhe der Beschäftigungsgruppe 9, Stufe 1.

b) Das Monatsgehalt von Ferialarbeitnehmer:innen im Sinne des TEIL A § 5 2) beträgt bei Vollbeschäftigung 90 % der Beschäftigungsgruppe 1, Stufe 1.

c) Eine freiwillige Mehranrechnung von Vordienstzeiten muss bei der ab 1. 1. 2023 durchzuführenden Umreihung von Sozialpädagogischen Fachkräften / Sozialpädagogischen. Familienbetreuer:innen und Familienbegleiter:innen in den Frühen Hilfen nicht berücksichtigt werden.

# TEIL E

## ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

### § 45 In Kraft treten von Bestimmungen dieses Kollektivvertrages

1) Soweit im Einzelnen nichts anders bestimmt wird, treten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages am 1. 1. 2024 in Kraft.

2) Die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages

TEIL B § 8 „Arbeiten während der Nacht“

TEIL B § 11 4) „Zuschlag für Überstunden“

TEIL B § 13 3) d), „Entlohnung von Nachtarbeitsbereitschaft“

TEIL B § 14 2) „Abgeltung der Rufbereitschaft“

TEIL B § 21 „Sonderzahlungen“

TEIL C „Gehaltsordnung“

TEIL D § 39 2) c) „Abgeltung von Aktionstagen von erlebnis- und freizeitpädagogischen Maßnahmen“

wirken nur auf jene Dienstverhältnisse, die ab dem 1. 5. 2006 begründet wurden sowie auf Dienstverhältnisse jener Arbeitnehmer:innen, die gemäß § 47 1) in das Entgeltsystem der Diakonie optiert haben ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Optierung.

3) Bis zum 30. 4. 2006 begründete bessere Regelungen zu TEIL B § 6 „Normalarbeitszeit“ und TEIL B § 11 5) „Monatsteiler für Überstundenvergütung“ bleiben aufrecht.

### § 46 Überführung von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)

1) Liegt beim Umstieg in den Kollektivvertrag das Istgehalt inklusive Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage über dem Grundgehalt dieses Kollektivvertrages, so ist die bisher gewährte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage als Umstiegsgehaltsanteil aufrecht zu erhalten. Durch die Berücksichtigung dieses Gehaltsbestandteils kann das kollektivvertragliche Grundgehalt unterschritten werden.

2) Durch die Aufrechterhaltung der bisher gewährten Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage ist die allgemeine und besondere Belastung für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren gemäß TEIL C § 36 5) „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage“ und TEIL C § 36 Abs 11) „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage für Rettungsdienst und Krankentransport“ dieses Kollektivvertrages abgegolten.

### § 47 Übernahme bestehender Arbeitnehmer:innen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages der Diakonie

1) Die Optierung von Arbeitnehmer:innen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeber:innen möglich.

2) Sehen Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen vor In Kraft treten des Kollektivvertrages Änderungsvorbehalte für Entgeltregelungen vor, kann die Optierung in das Entgeltsystem auch durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung erfolgen.

3) Im Fall der Optierung erfolgt die Einstufung nach den Beschäftigungsgruppen des Kollektivvertrages der Diakonie in der betragsmäßig nächst niedrigeren Lohnstufe. Die Differenz zum bisherigen Gehalt wird als Umstiegsgehaltsanteil vergütet und wie die Gehaltstabellen dieses Kollektivvertrages valorisiert.

4) Vertrauensschutzzulage

a) Für den Zeitraum von 20 Jahren ab dem 1. 1. 2007 wird in einem Vergleich des bisherigen und des neuen Entgeltsystems der jeweilige Differenzbetrag zum bisherigen Entgeltsystem ermittelt.

b) In die vergleichende Berechnung werden alle festen Zulagen (wie insbesondere Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Verwaltungsdienstzulagen, Besoldungszulagen, Pflegedienstzulagen, Leistungszulagen, Qualifikationszulagen, Desinfektionszulagen, Journaldienstzulagen, Bildschirmzulagen, EDV-Zulagen) einbezogen, nicht aber variable Vergütungen (wie insbesondere Kassafehlgeldentschädigungen, Überstundenpauschalien, Reinigungsgelder, Kinder- und Haushaltszulagen, Fahrtkostenzuschüsse). Leitungs- oder Funktionszulagen, die für die

Dauer der Leitung oder Funktionsausübung gewährt werden, sind im Vergleich nicht zu berücksichtigen.

c) Das bisherige Entgeltsystem wird im Ausmaß der Gehaltstabellen dieses Kollektivvertrages valorisiert. Ergibt sich aus dem Vergleich der über den Zeitraum von 20 Jahren addierten Differenzbeträge eine Differenz zum bisherigen Entgeltsystem, wird ab dem Zeitpunkt des Entstehens eines Minusbetrages der Umstiegsgehaltsanteil um diese Differenz erhöht.

5) Die Betriebsvereinbarung kann bessere Entgeltregelungen für die Optierung von Arbeitnehmer:innen vorsehen. Solche Regelungen können nach Arbeitsbereichen, Betriebsstandorten und Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen differenziert vereinbart werden.

## **6) Übernahme von Arbeitnehmer:innen im Rettungsdienst und Krankentransport**

a) Die Bestimmungen des 1) bis 5) sind auf Arbeitnehmer:innen des Rettungs- und Krankentransportdienstes nicht anzuwenden.

b) Für vor dem 1. 5. 2006 bestehende Dienstverhältnisse bleiben die zu diesem Zeitpunkt geltenden Entgeltbestimmungen aufrecht und werden analog dem Kollektivvertrag valorisiert. Die Entgeltbestimmungen dieses Kollektivvertrages kommen nur auf nach in Kraft treten dieses Kollektivvertrages begründete Dienstverhältnisse zur Anwendung.

## **§ 48 Berücksichtigung kürzerer Nettoarbeitszeit durch Anrechnung von Ruhepausen**

Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor in Kraft treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß TEIL B § 6 dieses Kollektivvertrages ge-

regelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

## **§ 49 Sonderregelung für Kleinbetriebe**

Soweit dieser Kollektivvertrag Regelungen nur mit Betriebsvereinbarungen zulässt, können diese in Betrieben, die nicht mehr als fünf Arbeitnehmer:innen be-

schäftigen und in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarungen mit Arbeitnehmer:innen ersetzt werden

## **§ 50 Auswirkungen auf bestehende Teilzeitdienstverhältnisse**

1) Das Ausmaß von nach Stunden vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnissen bleibt mit in Kraft treten der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

2) Bei Vereinbarung als (prozentueller) Anteil einer Vollzeitbeschäftigung wird die Arbeitszeit entspre-

chend verkürzt, wobei angefangene halbe Stunden auf halbe Stunden aufgerundet werden. Abweichungen davon sind mit den Arbeitnehmer:innen zu vereinbaren.

## **§ 51 Günstigkeitsklausel**

Soweit Betriebsvereinbarungen günstigere Regelungen vorsehen, bleiben diese durch das in Kraft treten dieses Kollektivvertrages unberührt.

## **§ 52 Schiedskommission**

1) Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, wird eine Schiedskommission eingerichtet.

2) **Zusammensetzung der Schiedskommission**  
Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreter:innen (Beisitzer:innen) des Arbeitgeberverbandes der Diakonie und aus zwei Vertreter:innen (Beisitzer:innen) der vertragsschließenden Gewerkschaften. Der Arbeitgeberverband der Diakonie und die vertrags-

schließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine Liste von Beisitzer:innen mit mindestens sechs Personen zu führen.

### **3) Entscheidungsfindung**

Die Schiedskommission ist nur bei Anwesenheit aller vier Beisitzer:innen beschlussfähig. Entscheidungen können nur einstimmig getroffen werden.

**4) Anträge an die Schiedskommission** sind an den Sitz des Arbeitgeberverbandes der Diakonie zu stellen. Der Arbeitgeberverband der Diakonie hat die vertrags-schließenden Gewerkschaften umgehend zu informieren und die Schiedskommission einzuberufen.

**5) Die Schiedskommission** hat den Antrag tunlichst binnen sechs Wochen ab Einlangen des Antrages zu

behandeln und diesen innerhalb von vier Monaten ab Einlangen des Antrages zu entscheiden.

**6) Die Entscheidung der Schiedskommission** ist dem: der Antragsteller:in schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben. Das Verfahren wird ebenfalls beendet, wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet.

### **7) Ordnung der Schiedskommission**

Die Schiedskommission kann eine Schiedskommissionsordnung vereinbaren, die weitere Regelungen für das Verfahren der Schiedskommission vorsieht.

**8) Die Mitglieder der Schiedskommission** unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

# TEIL F

## „ANHÄNGE“

### ANHANG DIENSTZETTEL

#### Dienstzettel (Muster)

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist für jeden Arbeitnehmer bzw jede Arbeitnehmerin eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis auszustellen.

Gebührenfrei gemäß § 2 AVRAG

I. Name und Anschrift der Arbeitgeber:in

Stampiglie
------------

II. Frau/Herr .....

wohnhaft in .....

geb. am .....

III. Beginn des Dienstverhältnisses: .....

Ende des Dienstverhältnisses (bei Befristung): .....

Probezeit:      nein      ja

IV. Für das Dienstverhältnis finden das Angestelltengesetz, der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich und die im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

V. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und TEIL B § 30 des Kollektivvertrages der Diakonie Österreich.

VI. Dienort: .....

VII. Tätigkeiten / Beschäftigung: .....

.....

VIII. Vordienstzeiten

An Vordienstzeiten werden folgende Zeiten berücksichtigt:

a) für das Gehalt: .....

b) für den Urlaub: .....

c) für weitere Ansprüche: .....

IX. Einstufung laut Kollektivvertrag

Beschäftigungsgruppe: .....

Berufsjahr: .....

nächste Vorrückung: .....

Das Entgelt setzt sich aus folgenden Gehaltsbestandteilen zusammen:

- a) Monatsbruttogrundgehalt: .....
- b) Zulagen: .....
- c) Überstundenpauschale (pro Monat).....
- d) das Bruttoistgehalt beträgt daher: ..... 14x jährlich
- e) Sonstiges: .....

Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt im Voraus/im Nachhinein.

X. Der Urlaubsanspruch beträgt pro Urlaubsjahr ..... Werk-/Arbeitstage  
und ab dem ..... Werk-/Arbeitstage

XI. Normalarbeitszeit:  
Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt von Montag bis Freitag ..... Stunden.  
Diese wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage (unter Mitwirkung des Betriebsrates) aufgeteilt:  
.....

XII. Bei Dienstreisen gelten, wenn die Betriebsvereinbarung keine anderen Regelungen vorsieht, die Sätze des § 26 ESTG 1988 in seiner jeweils geltenden Fassung.

XIII. Im Übrigen gilt der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreichs.

XIV. Der/die Angestellte und der Betriebsrat haben Anspruch auf Ausfolgung dieses Dienstzettels bzw aller Betriebsvereinbarungen sowie des allfällig obzitierten Kollektivvertrages.  
Diese liegen auch im Personalbüro und beim Betriebsrat zur Einsichtnahme für den:die jeweilige:n Arbeitneh-mer:in auf.

XV. Als Mitarbeitervorsorgekasse ist lt Betriebsvereinbarung die .....  
..... vorgesehen.

XVI. Übergangsregelungen:  
.....

XVII. Sonstiges:  
.....  
.....  
.....

.....

Unterschrift Arbeitgeber:in                      Unterschrift Arbeitnehmer:in                      Ort und Datum

# ANHANG SCHIEDSKOMMISSIONSORDNUNG

## SCHIEDSKOMMISSIONSORDNUNG

### PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich haben die Einrichtung einer Schiedskommission als Streitbeilegungsinstrument vereinbart, um Streitigkeiten, die

sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, beizulegen. Dazu wird nachfolgende Schiedskommissionsordnung festgelegt.

### § 1 Anwendungsbereich

1) Die Schiedskommissionsordnung regelt die Abwicklung von Verfahren der Schiedskommission nach TEIL E § 52 Kollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich zur Beilegung von Streitigkeiten, die

sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben.

2) Die Bestimmungen des § 9 Abs 2 ASGG bleiben unberührt.

### § 2 Einleitung des Verfahrens

1) Der schriftliche Antrag einer Partei auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens (Schlichtungsantrag) an den Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich hat folgende Angaben zu enthalten:

a) Namen, Anschriften, Telefon, Telefax oder sonstige Kommunikationsreferenzen der Parteien, des:der gesetzlichen Vertreter:in und ggf des:der Verfahrensbevollmächtigten der Partei, die den Schlichtungsantrag stellt, sowie des/der gesetzlichen Vertreter:in und ggf des/der Verfahrensbevollmächtigten der anderen Beteiligten, sofern bekannt

b) eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit

c) die zum Verständnis des Sachverhalts erforderlichen Urkunden (Verträge, Schriftwechsel, technische Unterlagen)

2) Der Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich übermittelt den im Schlichtungsantrag genannten anderen Beteiligten jeweils eine Abschrift des Schlichtungsantrags samt dieser Schiedskommissionsordnung und setzt diesen eine angemessene Frist zur Erklärung der Zustimmung zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens und Unterfertigung der

Schiedskommissionsordnung, die zwei Wochen nicht überschreiten soll. Eine Verlängerung dieser Frist ist auf Antrag jeder Partei durch die Schiedskommission möglich.

3) Wird die Zustimmung der jeweils anderen Streitpartei nicht gegeben, hat die Schiedskommission die Behandlung des Falles abzulehnen und dies dem/der Antragsteller:in umgehend, spätestens innerhalb von 2 Wochen mitzuteilen. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

4) Mit Eingang der Zustimmung zum Verfahren und des gemeinsamen Antrags aller betroffenen Parteien bzw der fristgerechten Zusendung der Zustimmungserklärung im Sinne des 2) sowie der von beiden Parteien unterschriebenen Schiedskommissionsordnung beim Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich bzw der Nichtablehnung gem 3) beginnt das Schlichtungsverfahren.

5) Die Parteien sind gesondert auf die Konsequenzen im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren insbesondere jene nach § 7 3) spätestens bei der ersten Schlichtungssitzung hinzuweisen.

### § 3 Zusammensetzung der Schiedskommission

1) Der Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich unterrichtet die Parteien über die von den Parteien

vorgesehenen Mitglieder der Schiedskommission und

bestellt diese umgehend nach Beginn des Schlichtungsverfahrens.

2) Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreter:innen (Beisitzer:innen) des Arbeitgeberverbands der Diakonie Österreich und aus Vertreter:innen (Beisitzer:innen) der vertragsabschließenden Gewerkschaften, die von den jeweiligen Kollektivvertragsparteien genannt werden. Zusätzlich sind jeweils zwei Ersatzmitglieder zu nominieren.

3) Der Vorsitz in der Schiedskommission wird je Streitfall abwechselnd von einem:r Vertreter:in der beiden Kollektivvertragsparteien ausgeübt. Für die Protokoll-

führung wird jeweils eine Person von den Mitgliedern der nicht Vorsitz führenden Vertragspartei bestimmt.

4) Die Mitglieder der Schiedskommission haben den Streitgegenstand im Verfahren neutral, unparteiisch, unabhängig und weisungsfrei zu behandeln. Sie dürfen keine der Parteien im Zusammenhang mit dem streitgegenständlichen Sachverhalt gerichtlich oder außergerichtlich vertreten oder vertreten haben. Sie dürfen auch nicht als Richter:in oder in ähnlicher Funktion in einem Verfahren tätig werden, das eine Beziehung zum Streitgegenstand des Schlichtungsverfahrens aufweist.

## § 4 Allgemeine Verfahrensgrundsätze

### 1) Vertraulichkeit

Das Schlichtungsverfahren findet, soweit die Parteien nicht etwas Anderweitiges vereinbaren, nichtöffentlich statt. Alle am Schlichtungsverfahren beteiligten Personen einschließlich der Schiedskommission, der Parteien, deren Verfahrensbevollmächtigten, Sachverständigen und sonstige während der Schlichtungstermine anwesenden Personen und eventuell beschäftigte Angestellte haben die Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens zu wahren und dürfen einem bzw. einer Dritten gegenüber keine Informationen benutzen oder offen legen, die das Schlichtungsverfahren betreffen oder die sie im Verlauf des Schlichtungsverfahrens erlangt haben. Jede der genannten Personen wird vor ihrer Beteiligung am Schlichtungsverfahren auf Verlangen einer Partei entsprechende Vertraulichkeitsverpflichtungserklärung schriftlich abgeben. Nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens haben alle Beteiligten Unterlagen, die sie während der Durchführung des Schlichtungsverfahrens von einer der Parteien erhalten haben, an denjenigen, der sie in das Verfahren eingeführt hat, zurückzugeben, ohne eine Kopie davon zurückzubehalten.

### 2) Vertretung

Jede Partei kann sich im Schlichtungsverfahren durch eine:n Verfahrensbevollmächtigte:n vertreten oder

unterstützen lassen. Der/die Verfahrensbevollmächtigte hat sich auf Verlangen der Schiedskommission oder einer anderen Partei durch schriftliche Vollmacht zu legitimieren.

### 3) Zustellungen

Der Antrag auf Einleitung des Schlichtungsverfahrens und Entscheidungen der Schiedskommission sind den Parteien mittels eines einfachen Briefs gegen Empfangsbestätigung zuzustellen. Etwaige weitere Schriftsätze, Einladungen und (fristsetzende) Verfügungen werden zum Zwecke der Zustellung formlos mit Brief, Telefax oder E-Mail übermittelt. Werden Parteien durch Verfahrensbevollmächtigte vertreten, sind Zustellungen an diese vorzunehmen.

### 4) Verfahrensförderungspflicht

Die Schiedskommission wirkt auf eine zügige Durchführung des Verfahrens hin. Die Parteien haben ihrerseits das Verfahren durch rechtzeitige und vollständige Aufbereitung des Sachverhalts und durch Erteilung aller von der Schiedskommission für erforderlich gehaltenen Auskünfte so zu fördern, dass es möglichst nach einem Verhandlungstermin abgeschlossen werden kann.

## § 5 Durchführung der Schlichtung

1) Die Schiedskommission bestimmt das weitere Verfahren nach Maßgabe der nachfolgenden Regeln:

2) Die Schiedskommission kann im weiteren Verfahren nach Anhörung beider Parteien zunächst eine formlose mündliche Erörterung vornehmen. Hierbei ist allen Beteiligten Gelegenheit zu geben, auch schriftlich, vorbereitend Stellung zu nehmen.

3) Ansonsten gibt die Schiedskommission den Parteien Gelegenheit, den Streitgegenstand, den Hintergrund des Streitfalles, das jeweils gewünschte Ziel der Schlichtung und die Argumente zur Rechtslage vorzutragen. Maßgebliche Urkunden und sonstige Beweismittel, die sich zur Vorlage eignen, sind beizufügen. Erfolgt die Vorlage in Kopie, kann die Schiedskommission die Vorlage des Originals verlangen, wenn die

Echtheit streitig ist. Sonstige Beweise wie Zeugen oder Augenschein, sind anzubieten.

4) Darüber hinaus kann die Schiedskommission in jedem Stadium des Schlichtungsverfahrens die Parteien oder eine von ihnen zur Vorlage ergänzender Informationen oder Unterlagen auffordern, die die Schiedskommission für eine umfassende Beurteilung der Sach- und Rechtslage für erforderlich hält.

5) Jede Partei kann bestimmte schriftliche Informationen oder Unterlagen zu derer sie schlüssig begründete Geheimhaltungsinteressen geltend macht, ausschließlich der Schiedskommission zur Verfügung stellen, wovon die andere Partei zu unterrichten ist. Die Schiedskommission darf derartig bezeichnete Informationen oder Unterlagen ohne schriftliche Zustimmung dieser Partei nicht den anderen Beteiligten offenlegen.

6) Aufforderungen der Schiedskommission gemäß 3) und 4) können unter Fristsetzung erfolgen. Diese Fristen können auf Antrag einer Partei durch die Schiedskommission verlängert werden.

7) Die Schiedskommission soll die Einigungsbereitschaft der Parteien fördern und, soweit möglich, in jedem Stadium des Verfahrens Vorschläge für eine gütliche Beilegung des Streits oder einzelner Streitpunkte unterbreiten.

8) Die Schiedskommission legt den konkreten Verfahrensablauf in Abstimmung mit den Parteien fest.

9) Die Schiedskommission ist nur beschlussfähig, wenn alle vier Vertreter:innen (Beisitzer:innen) oder die Ersatzmitglieder anwesend sind. Die Entscheidungen der Schiedskommission können grundsätzlich nur einstimmig getroffen werden.

## § 6 Ende der Schlichtung

Das Schlichtungsverfahren endet,

1) wenn auf Vorschlag oder unter Mitwirkung der Schiedskommission eine Einigung zwischen den Parteien zustande kommt. Diese Einigung ist zu protokollieren und das Protokoll von den Mitgliedern der Schiedskommission und den Parteien bzw deren Verfahrensbevollmächtigten zu unterzeichnen.

2) wenn eine Einigung der Parteien nicht zu erzielen ist, unterbreitet die Schiedskommission einen schriftlichen Schlichtungsspruch. Der Schlichtungsspruch ist den Parteien schriftlich binnen 14 Tagen nach der Beschlussfassung bekannt zu geben. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

3) durch die Entscheidung der Schiedskommission nach Ablauf der 4 Monatsfrist im Sinne des § 47 Abs 5 des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen der Diakonie Österreich,

4) wenn weitere Bemühungen um eine Schlichtung nicht Erfolg versprechend sind mangels

a) Bereitschaft der Parteien oder einer Partei zur Verfahrensförderung gemäß § 4 4) oder

b) Bereitschaft einer Partei, die für die Streitentscheidung maßgeblichen Unterlagen vorzulegen.

Vor einer solchen Entscheidung soll die Schiedskommission den Parteien durch Mitteilung der Hinderungsgründe Gelegenheit zu ihrer Beseitigung geben.

5) durch die jederzeit ohne Angabe von Gründen mögliche Erklärung der antragstellenden Partei gegenüber der Schiedskommission, das Schlichtungsverfahren nicht fortsetzen zu wollen

6) wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet. Die Parteien verpflichten sich, die Beschreitung des ordentlichen Rechtswegs umgehend, spätestens innerhalb von 2 Wochen der Schlichtungskommission mitzuteilen. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

## § 7 Verhältnis zwischen Schlichtungs- und Gerichts- bzw Schiedsverfahren

1) Mangels anderweitiger Vereinbarung zwischen den Parteien dürfen weder Vergleichsvorschläge der Parteien oder der Mitglieder der Schiedskommission noch der Umstand, dass eine Partei Bereitschaft zur Annahme eines Vergleichsvorschlages oder Schlichtungsspruchs gezeigt hat noch während des Schlichtungsverfahrens gemachte Zugeständnisse noch sonstige Äußerungen der Parteien oder der Schiedskommission

einzelner seiner Mitglieder im Gerichts- oder Schiedsverfahren zwischen den Parteien vorgebracht werden. Dies gilt nicht für Schlichtungssprüche gemäß § 6 1) oder § 6 2) und deren Begründung.

2) Die Mitglieder der Schlichtungskommission sowie deren Erfüllungsgehilfen hatten weder für einen von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirt-

schaftlichen Erfolg der Schlichtung gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. Im Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung und Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Verhalten.

3) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens unterbricht die Verjährung gem § 1447 ABGB nicht. Nach der Rechtsprechung können allerdings Vergleichsgespräche den Ablauf der Verjährungsfrist hemmen; damit in diesem Fall keine Verjährung eintritt, ist unverzüglich nach Abbruch der Vergleichsverhandlungen Klage zu erheben.

## § 8 Rechtshinweise in der Entscheidung der Schlichtungsstelle

Jede Entscheidung der Schiedsstelle gem § 6 1) oder § 6 2) hat folgende Rechtshinweise für die Parteien anzuführen:

„Durch die Entscheidung der Schiedsstelle gem § 5 2) und § 5 3) sind die Parteien nicht daran gehindert, den ordentlichen Rechtsweg zu beschreiten. Insbesondere entfaltet die Entscheidung der Schiedskommission keine Bindungswirkungen den ordentlichen Gerichten gegenüber.

Der Schiedsspruch oder die Schiedseinigung kann rechtlich verbindlich und vollstreckbar gemacht werden, wenn die Parteien vor Gericht einen prätorischen Vergleich gem § 433 ZPO mit demselben Inhalt ab-

schließen. Erst dann wird die Entscheidung der Schiedsstelle ein Exekutionstitel.

Die Mitglieder der Schlichtungskommission sowie deren Erfüllungsgehilf:innen haften weder für einen von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirtschaftlichen Erfolg der Schlichtung gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. Im Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung und Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Verhalten.“

ARBEITGEBERVERBAND DER DIAKONIE ÖSTERREICH

Dr. Robert Schütz

Mag.<sup>a</sup> Gertraud Roithinger

Obmann

Schriefführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen

Heike Fischer

Thomas Lamprecht-Lasinger, MA

Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Verhandlungsleiter Arbeitnehmer

Mag. Andreas Laaber

Wirtschaftsbereichssekretär

Gewerkschaft Vida

Roman Hebenstreit

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA

Vorsitzender

Generalsekretärin

Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner

Michaela Guglberger

Fachbereichsvorsitzende

Fachbereichssekretärin

# 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, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem 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](http://vida.at)! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter [vida.at/newsletter](http://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](http://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 Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- 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](http://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 Niederösterreich**

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

**vida Tirol**

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

**vida Burgenland**

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

**vida Oberösterreich**

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

**vida Vorarlberg**

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

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

**vida Wien**

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

**vida Steiermark**

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

