

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



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

Kollektivvertrag

*für mobile Pflege- und Betreuungsdienste
in der Steiermark*

Stand 1. Jänner 2025

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

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





Internet: www.vida.at/sozialdienste



KOLLEKTIVVERTRAG

für mobile Pflege- und Betreuungsdienste
in der Steiermark

STAND 1. JÄNNER 2025

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

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer GPA

Die Highlights des Kollektivvertrages 2025:

- + 4 % mehr Lohn und Gehalt
- + 4 % auf alle Zulagen

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Soziale Dienste der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/sozialedienste.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrechtlicher Teil		§ 24	<i>entfällt</i>
§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung	<u>4</u>	§ 25	<i>entfällt</i>
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich	<u>4</u>	§ 25a	<i>entfällt</i>
§ 3 Begriffsbestimmungen	<u>5</u>	§ 26	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration
§ 3a Bestimmung zum Ersatz einer Betriebsvereinbarung	<u>6</u>		<u>13</u>
§ 4 Arbeitszeit	<u>6</u>	§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung
§ 5 Teilzeitbeschäftigung	<u>7</u>		<u>13</u>
§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen	<u>7</u>	§ 28	Verwendungsgruppen
§ 7 Durchrechnungszeitraum	<u>7</u>		<u>13</u>
§ 8 <i>entfällt</i>		§ 29	Lohn-/Gehaltstabelle
§ 9 Nachtarbeit	<u>8</u>		<u>14</u>
§ 10 Überstunden und Mehrstunden	<u>8</u>	§ 29a	<i>entfällt</i>
§ 11 Ruhezeiten	<u>9</u>	§ 29b	Entlohnung von Pflegekräften
§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben	<u>9</u>		<u>14</u>
§ 13 Rufbereitschaft	<u>9</u>	§ 30	Allgemeine Entgeltregelungen
§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe	<u>9</u>		<u>15</u>
§ 15 Dienstplan	<u>10</u>	§ 30a	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen
§ 16 Urlaub	<u>10</u>		<u>15</u>
§ 17 Karenz	<u>10</u>	§ 31	Zulagen und Zuschläge
§ 18 Abfertigung	<u>11</u>		<u>15</u>
§ 19 <i>entfällt</i>		§ 32	Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt
§ 20 <i>entfällt</i>			<u>16</u>
§ 21 <i>entfällt</i>		§ 33	<i>entfällt</i>
§ 22 <i>entfällt</i>		§ 34	Fortbildung
§ 22a <i>entfällt</i>			<u>17</u>
§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schullasistenz	<u>12</u>	§ 35	Supervision
§ 22c <i>entfällt</i>			<u>17</u>
§ 23 <i>entfällt</i>		§ 36	Sabbatical
			<u>17</u>
		§ 37	Dienstreise
			<u>18</u>
		§ 38	Altersteilzeit
			<u>18</u>
		§ 39	Kündigung
			<u>19</u>
		§ 40	Verfall von Ansprüchen
			<u>19</u>
		§ 41	<i>entfällt</i>
		§ 41a	<i>entfällt</i>
		§ 42	Schiedskommission
			<u>19</u>
		ZKV Zweckzuschuss 2025	<u>21</u>
		Sideletter	<u>23</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark

Stand 1. Jänner 2025

abgeschlossen zwischen dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe und der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida gemeinsam.

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei

der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

1. Geltungsbeginn:

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalender- vierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden. Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. 1. 2024 ihre Gültigkeit.

2. Geltungsbereich:

Der KV gilt:

a) räumlich:

für das Bundesland Steiermark

b) fachlich:

für alle Träger, die mobile Sozial- und Gesundheitsdienste anbieten und dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe in der Steiermark angehören.

c) persönlich:

Für alle Arbeitnehmerinnen, die in diesen mobilen Sozial- und Gesundheitsdiensten, das sind Heimhelferinnen, Pflegeassistentinnen und Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, , in der Steiermark tätig und bei einem Dienstgeber im Sinne des § 2b beschäftigt sind.

3. Sonderbestimmungen:

Für folgende Arbeitnehmerinnen geltenden Sonderregelungen:

a) Leitende Angestellte:

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 36 Abs 2 Z 1 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG), § 1 Abs 2 Z 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) und § 10 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz (AKG) gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

§ 7 Durchrechnungszeitraum

§ 8 Arbeitsbereitschaft

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

§ 15 Dienstplan

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung.

b) Geschäftsführerinnen:

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen, die als Geschäftsführerinnen gemäß GmbHG (mit Vertretungsbefugnis nach § 15 GmbHG) bzw als Geschäftsführerinnen von großen Vereinen im Sinne des § 22 Abs 1 Vereinsgesetz beschäftigt sind, gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

§ 7 Durchrechnungszeitraum

§ 8 Arbeitsbereitschaft

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

§ 15 Dienstplan

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen

§ 28 Verwendungsgruppen

§ 29 Lohn-/Gehaltstabelle

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte:

Transitmitarbeiterinnen fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag: niederschwellig, fallweise Beschäftigte (Personen, die durch bestehende Maßnahmen wie SÖB, GBP, AMS Aktivierungs-, Betreuungs-, Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreichbar sind oder noch nicht erreicht werden können) fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag:

Wenn diese im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und/oder anderen arbeitsmarktpolitischen Projekten mit der Zielsetzung der Integration arbeiten, in denen niederschwellig, fallweise Beschäftigte verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind.

Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

§ 7 Durchrechnungszeitraum

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 13 Rufbereitschaft

§ 15 Dienstplan

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

§ 28 Verwendungsgruppen

§ 37 Dienstreise

§ 40 Verfall von Ansprüchen

§ 41 Z 1 Übergangsbestimmungen

§ 42 Schiedskommission

4) Ausnahmebestimmungen:

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen,

a) die in Maßnahmen nach sozialhilfe- bzw behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden.

b) alle Arbeitsverhältnisse, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, sofern diese nicht unter Abs 3 lit c fallen.

c) die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice/AMS, Sozialversicherungsträger/SV, Sozialministeriumservice/SMS, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

d) Weiters ausgenommen sind: (Ferial-)Praktikantinnen sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-)Praktikantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

e) Ausgenommen vom fachlichen Geltungsbereich sind organisatorisch abgegrenzte Betriebe oder Betriebsteile, die Rettungs- und Krankentransportdienste und zugehörige Sanitätsdienste anbieten, wenn:

– der Betriebsinhaber Mitglied der Berufsvereinigung von Arbeitgebern in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (kurz BARS) ist und

– wenn und solange für diesen Betrieb oder Betriebsteil ein von dieser Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag gültig ist. Liegt eine organisatorische Trennung nicht vor, ist § 9 Abs 3 und 4 ArbVG anzuwenden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1) Mobile Dienste:

Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen

zum größten Teil daraus besteht, für Personen an unterschiedlichen, im Laufe des Tages wechselnden Einsatzorten Leistungen zu erbringen.

Wechselnde Einsatzorte liegen vor, wenn die Erreichung der einzelnen Einsatzorte eine dazwischenliegende (fußläufige) Reisetätigkeit von mehr als 10 Minuten erfordert.

2) Grundstundenlohn:

Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte multipliziert mit 4,33.

§ 3a Bestimmung zum Ersatz einer Betriebsvereinbarung

Dort wo für die Anwendung einer Regelung eine Betriebsvereinbarung nötig ist, kann in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmerinnen eine Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) als Ersatz für diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Vereinbarung erlangt erst Gültigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

tigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

§ 4 Arbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 36 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 7,2 Stunden.

2) Die Arbeitszeit wird auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass jede Arbeitnehmerin zwei zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an zwei Wochenenden pro Monat, arbeitsfrei hat. Ausnahmen bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit siehe § 14.

3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

4) Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden. § 4b AZG ist anzuwenden.

5) Die Arbeitszeit beginnt am Dienort bzw am ersten Einsatzort und endet nach Abschluss der Tätigkeit am letzten Einsatzort bzw am jeweiligen Dienort. Unter Wegzeit wird die Zeit für Fahrten zwischen den Klienten, für Fahrten zwischen Dienort und Klienten und bei geteilten Diensten zwischen Klienten und Wohnort und Klienten verstanden.

6) Geteilte Dienste:

a) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden.

b) Der Dienst kann inklusive der gesetzlichen Ruhepause nur einmal unterbrochen werden (davon

ausgenommen sind Teilungen der Ruhepause nach § 11 AZG). Alle weiteren Unterbrechungen sind Arbeitszeit, sofern die Unterbrechung im Einzelfall nicht auf ausdrücklichen Wunsch der DienstnehmerIn erfolgt. Beträgt eine einzelne Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden am Stück, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“.

c) Eine zweite Teilung kann für bestimmte Dienststellen an Wochenenden sowie Feiertagen eingeplant werden. Dies ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrates.

d) Zeiten einer Dienstbesprechung führen zu keinem geteilten Dienst. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Arbeitszeit.

e) An Arbeitstagen mit geteilten Diensten muss die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden betragen. In der Betriebsvereinbarung kann eine Unterschreitung dieser Mindestdauer vereinbart werden.

f) Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die durch die Dienstteilung zusätzlich anfallenden Wegzeiten zwischen den Arbeitsblöcken von und zum Wohnort Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrtkosten sind zu vergüten.

g) Die Bestimmungen der lit e) und f) gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

h) Als Wohnort wird jene Adresse der Arbeitnehmerin herangezogen, die als Bezugspunkt für den täglichen Arbeitsweg gilt. Es muss sich dabei nicht um den Hauptwohnsitz handeln.

i) Für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen.

7) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an ei-

nem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachdienste, die am 23. 12. bzw. 30. 12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen.

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw. 2 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

(Abs 3 idF 1. Jänner 2024)

4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teil-

zeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:

a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw. 4 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw. 6 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

(Abs 4 idF 1. Jänner 2024)

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmerinnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf maximal

52, die Ausfalltage einschließende zusammenhängende Wochen (Einarbeitungszeitraum), verteilt werden.

§ 7 Durchrechnungszeitraum

1) Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw. 2 Monaten kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw. 4 Monaten oder von bis zu 26 Wochen bzw. 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw. 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stun-

den ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

3) Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben im bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Zeitguthaben bis zu einem Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrech-

nungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 5 bleibt davon unberührt. Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelteten lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.

§ 8

entfällt

§ 9 Nachtarbeit

1) Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.

2) Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 9,21. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 52,66.

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

1) Die Arbeitnehmerinnen sind vorbehaltlich § 6 AZG zur Leistung von angeordneten Mehrstunden/Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmerinnen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstunden-/Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2) Sofern dieser Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht, gelten alle über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet werden oder wenn dem Arbeitgeber bekannt sein musste, dass zur Bewältigung der Arbeit Überstunden im geleisteten Ausmaß erforderlich waren.

3) Als Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur gesetzlichen Wochenarbeitszeit.

4) entfällt ab 1. Jänner 2023

5) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden.

6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt außer dem Normallohn ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag zum Normallohn von 100 %. An Stelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden.

Abs 6 idF ab 1. Jänner 2023. Abs 6 ist spätestens mit 1. Juli 2023 zur Anwendung zu bringen.

7) entfällt.

8) Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.

§ 11 Ruhezeiten

1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf bis zu neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich: Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

2) Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft – sofern die Gesamtarbeitszeit maximal 12 Stunden nicht überschreitet – auf acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen wird.

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

1) Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.

2) Der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG gebührt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt sowie durch berechtigte Entlassung der Arbeitnehmerin.

§ 13 Rufbereitschaft

1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin den Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst bestimmen kann, sich aber verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

2) Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

3) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 4,26. Eine einseitige Inanspruchnahme der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig.

4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.

5) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme (Arbeitsaufnahme am Aufenthaltsort, bspw telefonische Beratung, Verfassen eines E-Mails), so ist die Arbeitszeit jeweils auf 10 Minuten aufzurunden. Erfolgt die Arbeitsaufnahme während der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, so wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet und wie Nacharbeit (§ 9) vergütet. Erfolgt das Telefonat lediglich, um die Arbeitnehmerin in den Dienst zu rufen, gelangt Abs 4 zur Anwendung.

6) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, bleiben unberührt.
§ 13 idF ab 1. Jänner 2024

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinanderfolgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an an einen Dienst mit Nacharbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, der spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gemäß § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene

Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2023

2) Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50 % an Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen.

3) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 2 ausgenommen. Zusätzlich können von

Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen undgl stattfinden.

§ 15 Dienstplan

1) Die monatliche Arbeitszeit ist in Form eines Basisdienstplanes jeweils zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

2) Für Änderungen im Dienstplan, die innerhalb von 2 Kalenderwochen vorgenommen werden, gilt: Eine Än-

derung des vereinbarten Dienstplanes im Ausmaß einer Stunde pro Tag gilt als einvernehmlich vereinbart. Bei allen darüberhinausgehenden Änderungen muss ein Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen hergestellt werden.

§ 16 Urlaub

1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 26 Arbeitstage
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 27 Arbeitstage
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 28 Arbeitstage

- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 30 Arbeitstage und
- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Arbeitstage.

Diese Regelung gilt bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG.

Facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes (Betriebszugehörigkeit) zur Gänze anerkannt.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2024)

§ 17 Karenz

1) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Die im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2024)

2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub gem MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gem Abs 1 oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gem § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gem § 15h MSchG bzw gem § 8 VKG kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

3) Wird Sonderurlaub nach Abs 1 in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung etc).

4) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen bzw vereinbarten Hospizkarenz, sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – anzurechnen. Die Anrechnung der Hospizkarenz gilt ab 1. Jänner 2016.

5) Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zB für Vorrückungen) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Dezember 2015 beginnen. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

Sonderurlaube (Anschlusskarenz) nach § 17 Abs 1 sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) zusätzlich als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

6) a) Arbeitnehmerinnen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen eine Freistellung ohne Entgeltanspruch bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten und einer Minstdauer von 2 Monaten, je Karenzfall (d.h je zu betreuendem Angehörigen), wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde
- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeits-einsatz der pflegenden Person erfordert
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist und
- die karenzierte Arbeitnehmerin die Pflege überwiegend übernimmt und durchführt

b) Nahe Angehörige sind Ehepartner, eingetragene Partner, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten sowie Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist dem Arbeitgeber schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden.

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

Der Pflegekarenz-Anspruch besteht grundsätzlich nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem lit a) sind dem Arbeitgeber ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der

Dienst ist einen Monat nach Anzeige an den Arbeitgeber, frühestens jedoch am 15. des der Anzeige folgenden Monats oder dem übernächsten Monatsersten wieder anzutreten. Bei Wegfall der Voraussetzungen gelten Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses als Pflegekarenz.

e) Für eine Pflegekarenz ab 1. Jänner 2016 zur Pflege von nahen Angehörigen gelten dieselben Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG bzgl Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung. Die Zeiten der Pflegekarenz werden für die Vorrückung in den Gehaltstabellen bis zu einem Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.

7) a) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Familienzeit, sofern ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht (für Geburten ab 1. 3. 2017). Die Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Geburtstermin des Kindes der ArbeitgeberIn schriftlich anzuzeigen. Tritt der Anlassfall gem § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so reduziert sich entsprechend der daraus ergebenden Differenz die dreimonatige Bekanntgabefrist.

b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Familienzeit andauert.

c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Familienzeit sind als Dienstzeit für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – sowie die Vorrückung anzurechnen.

§ 18 Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie unterhaltsberechtigter Ehegatten sind, über den gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen

Abfertigung. Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMSVG fallen.

entfällt

§ 19

entfällt

§ 20

§ 21

entfällt

§ 22

entfällt

§ 22a

entfällt

§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz

1) Die Schulassistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden. Mit dem Begriff Schulassistenz sind auch alle anderen, durch Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.

2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitrau-

mes im Durchschnitt 36 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr.

3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50 % auszahlbar.
§ 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.

4) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses KV richtet sich nach der Tätigkeit. Demnach ist sie mindestens in die VwGR 4 oder höher einzustufen.

§ 22c

entfällt

§ 23

entfällt

§ 24

entfällt

§ 25

entfällt

§ 25a

entfällt

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1) Neben dem laufenden Monatsentgelt gebühren dem/der Dienstnehmer/in in jedem Kalenderjahr zwei Sonderzahlungen, welche jeweils zu 50% mit dem März, Juni, September und November Gehalt ausbezahlt sind. Für die Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ist das durchschnittliche Grundgehalt der letzten drei Monate (laut Gehaltsschema) samt regelmäßig bezahlter Zulagen, soweit diese in den letzten drei Monaten vor Fälligkeit bezahlt wurden und ausbezahlter Mehrleistungsstunden und Zuschläge, zugrunde zu legen.

2) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge

ge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen.

3) Für entgeltfreie Zeiträume werden keine Sonderzahlungen gewährt. Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halben bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Arbeitsunfall sowie die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

(Abs 3 idF 1. Jänner 2024)

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz, insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Enkelkinder, Geschwister oder Eltern der Tag des Ereignisses
- c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage
- d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes 2 Arbeitstage
- f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder 1 Arbeitstag

- g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern Tag des Ereignisses
- h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes Tag des Ereignisses

Wenn das in lit b oder g angeführte Ereignis mehr als 300 km vom Arbeitsort entfernt stattfindet, gebührt ein weiterer Tag Entgeltfortzahlung.

Die Änderungen in lit b und g treten mit 01. 04. 2018 in Kraft.

2) Der Eheschließung sind eingetragene Partnerschaften nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) gleichgestellt.

3) Adoptiveltern sowie Pflegeeltern sind leiblichen Eltern gleichgestellt.

Abs 3 idF ab 1. Jänner 2023

§ 28 Verwendungsgruppen

Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. (Heimhelferinnen*) (Verwendungsgruppe 4)

Pflegeassistentinnen (Verwendungsgruppe 5)
Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP) (Verwendungsgruppe 7)

**) In VWGR 4 sind ebenfalls- auch wenn andere Berufsbezeichnungen verwendet werden – alle Formen der Betreuung in Privathaushalten von betreuungsbedürftigen Personen einzustufen, die eine Unterstützung bei der*

Basisversorgung (UBV) und/oder haushaltserhaltende Tätigkeiten beinhalten.

§ 29 Lohn-/Gehaltstabelle

Gehaltstabelle (EURO – €): gültig ab 1. Jänner 2025

Gehaltsstufen	Jahre	Heimhilfe	PflegeassistentIn	DGKP
1	1– 2	2.431,10	2.608,60 (+ 39,74 = 2.648,34)	2.996,90 (+ 132,71 = 3.129,61)
2	3– 4	2.475,40	2.657,60 (+ 39,74 = 2.697,34)	3.058,50 (+ 132,71 = 3.191,21)
3	5– 6	2.537,90	2.732,80 (+ 39,74 = 2.772,54)	3.149,20 (+ 132,71 = 3.281,91)
4	7– 8	2.582,60	2.823,50 (+ 39,74 = 2.863,24)	3.267,60 (+ 132,71 = 3.400,31)
5	9–10	2.624,20	2.888,80 (+ 39,74 = 2.928,54)	3.357,10 (+ 132,71 = 3.489,81)
6	11–12	2.670,40	2.940,00 (+ 39,74 = 2.979,74)	3.449,20 (+ 132,71 = 3.581,91)
7	13–14	2.717,10	2.991,60 (+ 39,74 = 3.031,34)	3.538,30 (+ 132,71 = 3.671,01)
8	15–16	2.763,70	3.044,60 (+ 39,74 = 3.084,34)	3.627,60 (+ 132,71 = 3.760,31)
9	17–18	2.813,20	3.098,00 (+ 39,74 = 3.137,74)	3.716,50 (+ 132,71 = 3.849,21)
10	19–20	2.861,20	3.151,00 (+ 39,74 = 3.190,74)	3.805,60 (+ 132,71 = 3.938,31)
11	21–22	2.907,20	3.200,70 (+ 39,74 = 3.240,44)	3.865,80 (+ 132,71 = 3.998,51)
12	23–24	2.957,30	3.252,00 (+ 39,74 = 3.291,74)	3.925,50 (+ 132,71 = 4.058,21)
13	25–26	2.991,60	3.305,30 (+ 39,74 = 3.345,04)	3.985,80 (+ 132,71 = 4.118,51)
14	27–28	3.027,50	3.357,10 (+ 39,74 = 3.396,84)	4.045,90 (+ 132,71 = 4.178,61)
15	29–30	3.063,50	3.408,30 (+ 39,74 = 3.448,04)	4.105,70 (+ 132,71 = 4.238,41)
16	31–32	3.101,20	3.461,30 (+ 39,74 = 3.501,04)	4.163,80 (+ 132,71 = 4.296,51)
17	33–34	3.135,50	3.514,60 (+ 39,74 = 3.554,34)	4.224,20 (+ 132,71 = 4.356,91)
18	35–36	3.173,20	3.565,50 (+ 39,74 = 3.605,24)	4.285,50 (+ 132,71 = 4.418,21)

Die Beträge in der Klammer stellen jeweils die Aufzahlungen gemäß § 29b dar.

§ 29a

entfällt

§ 29b Entlohnung von Pflegekräften

1) Aufzahlung für Pflegekräfte:

- a) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen.
- b) Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war.

b) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP)

zusätzlich zur Einstufung gebührt ein Gesamtbeitrag in der Höhe von € 132,71 für ein Vollzeitmonat.

- c) Die jeweilige Aufzahlung wird entsprechend der jeweils vereinbarten Wochenstundenverpflichtung aliquotiert.

2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:

a) Bei PflegeassistentInnen (PA)

zusätzlich zur Einstufung gebührt ein Gesamtbeitrag in der Höhe von € 39,74 für ein Vollzeitmonat.

§ 30 Allgemeine Entgeltregelungen

1) Die Gehaltstabelle gemäß § 29 legt die Höhe der Mindestgrundgehälter fest. Dabei wird die Gehaltstabelle nach Verwendungsgruppen gemäß § 28 sowie nach Gehaltsstufen gegliedert.

2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.

3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich oder Berufsbezeichnung*) in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.

4) Die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt – soweit nicht anders in diesem KV geregelt – nach jeweils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten.

5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Liegt der errechnete Stichtag während eines Monats, kann dieser auf Beginn des Monats vorverlegt werden. Eine spätere Vorrückung als errechnet ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung sieht anderes vor.

(Abs 5 idF ab 1. Jänner 2025)

6) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmerin die freiwillige Inanspruchnahme von Leistungen des Arbeitgebers (bzw. Mahlzeiten), so kann die entgeltliche Gegenleistung im Zuge der Gehaltsabrechnung einbehalten werden. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung nach § 3a.

7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt.

Gleichermaßen erfolgt die lineare Umreihung bei Wiederaufnahme eines unterbrochenen Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber nach Abschluss einer Ausbildung durch Inanspruchnahme eines Pflegestipendiums. Ausbildungszeiten sind nicht anzurechnen.

(Abs 7 idF ab 1. Jänner 2025)

**) zB aus (landes)gesetzlichen Bestimmungen.*

§ 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

1) Mit 1. Jänner 2016 treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher ergeben haben.

2) Ist-Erhöhung:

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener ArbeitnehmerInnen, deren Gehälter (Löhne) über der Gehaltstabelle des

Kollektivvertrags für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark liegen, werden ab 1.1. 2025 um 4 % angehoben und auf 10-Cent gerundet (kaufmännische Runden).

3) Zulagen und Zuschläge:

KV-Zulagen werden ab 1. 1. 2025 um 6 % erhöht (§§ 9, 29b und 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden um 9,2 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht .

§ 31 Zulagen und Zuschläge

1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage):

Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage. In Betriebsvereinbarungen sind diese erschwerten Arbeitsbedingungen zu bestimmen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen.

Die Höhe der SEG-Zulage beträgt für Pflegeassistentinnen und DGKP € 1,50 je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen.

Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung der angeführten Stundensätze eine Pauschale vereinbart werden.

Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale für PflegeassistentInnen und DGKP von € 241,00.

Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird.

Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG)¹⁾.

2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 6,06 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG). Für Außendienstesätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe, Besuchsdienste und Essen auf Rädern beträgt der Sonntagszuschlag 50 %. Der Feiertagszuschlag beträgt 60 % des Grundstundenlohnes.

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.

3) Leitungs- und Funktionszulagen:

Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln. Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab

dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag. Wird die Vertretung durch mehrere Personen geteilt, gebührt jeder Person der aliquote Anteil der Zulage für den jeweiligen Tag der Vertretung.

(Abs 3 idF ab 1. Jänner 2025)

4) 6. Tag Zuschlag:

Als sechster Tag wird der Tag angesehen, der auf fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage folgt oder der sechste Tag, der innerhalb einer Woche (Mo–So) gearbeitet wird.

Wird auf fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen an einem sechsten Tag ebenfalls Dienst verrichtet, wird diese Arbeitsleistung mit einem Zuschlag von 50 % auf den Grundstundenlohn abgegolten, unabhängig, ob es sich beim sechsten Tag um Normalstunden, Mehrstunden oder Überstunden handelt.

¹⁾ Die KV-Parteien treffen folgende Klarstellung:

Die Beurteilung, ob erschwerte Bedingungen vorliegen und damit ein Anspruch auf die SEG-Zulage nach dieser Bestimmung besteht, ist anhand der Definition erschwelter Bedingungen im Sinne des EStG zu beurteilen, unabhängig davon, ob nach EStG auch die Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden kann.

§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50 % anzurechnen.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023

3) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre.

4) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet.

5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.

Abs 5 idF ab 1. Jänner 2023

6) Als Vordienstzeiten finden auch facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen Berücksichtigung. Die Anrechnung dieser Zeiten erfolgt zusätzlich zu jenen der Absätze 1 bis 3 und 5.

(Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2024)

§ 33

entfällt

§ 34 Fortbildung

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 Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist

vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.

b) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.

§ 35 Supervision

Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision.

Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.

§ 36 Sabbatical

1) Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber 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 Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

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 Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

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 Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

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 Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.

Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Anspannphase. Die Arbeitnehmerin genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

2) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszahlbar. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

§ 37 Dienstreise

1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin über Auftrag des Arbeitgebers ihren Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der Arbeitnehmerin für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten.

(Abs 2 idF 1. Jänner 2024)

§ 38 Altersteilzeit

1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsstichtages beenden wollen:

- Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin.
- Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten.
- Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein.
- Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle.
- Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 14,4 Wochenstunden.
- Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen.

(lit a idF 1. Jänner 2024)

b) Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin mindestens 6 Monate vor dem geplanten Antritt schriftlich darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, die Dauer und den gewünschten Tag des Beginnes der Altersteilzeit zu enthalten.

c) Der Arbeitgeber hat binnen 2 Monaten ab dieser Information durch die Arbeitnehmerin dieser eine Entscheidung bekannt zu geben.

d) Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen bis 8 Wochen vor dem gewünschten Antritt eine Rahmenvereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Gleichzeitig mit dieser Vereinbarung unterfertigt

die Arbeitnehmerin die Beendigungsvereinbarung für das Dienstverhältnis zum Ende der Altersteilzeit. Auf der Rahmenvereinbarung basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht. Nach erfolgter Förderzusage wird die finale Vereinbarung bezüglich der Entgelthöhe sowie Lage der Normalarbeitszeit abgeschlossen.

e) Die Arbeitgeberin kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit

- auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder
- Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder
- ablehnen, nur

wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Betriebsrat hiervon zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

2) Darüber hinaus kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden.

3) Nimmt die Arbeitnehmerin Altersteilzeit in Anspruch gilt Folgendes:

a) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMSVG unterliegen, haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

b) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.

c) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zu-

schlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe)

zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages auf.

§ 39 Kündigung

1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz Anwendung findet, gilt bezüg-

lich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz.

§ 40 Verfall von Ansprüchen

1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen neun 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 Überstundenpau- schale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsver- hältnisses.

§ 41

entfällt

§ 41a

entfällt

§ 42 Schiedskommission

Zur Beilegung von Auslegungsunterschieden dieses Kollektivvertrages besteht die Möglichkeit, dass jeder der Vertragspartner zur Klärung und Beilegung dieser eine Schiedskommission einberufen kann, die sich aus jeweils drei Vertretern der Vertragspartner zusam- mensetzt.

Als Berater können jeweils zwei Vertreter der gesetzli- chen Interessensvertretungen oder, sofern nicht vor-

handen, die gleiche Anzahl externer Juristen beigezo- gen werden. Die einstimmig zu beschließende Ausle- gung ist für die Vertragspartner bindend. Sofern kein einstimmiger Beschluss erfolgt, ist diese Auslegungs- unterschiedlichkeit gegebenenfalls vor Gericht zu klä- ren. Abstimmungsberechtigt sind ausschließlich die ordentlichen Mitglieder der Schiedskommission.

Wien, am 6. Dezember 2024

FÜR DIE MITGLIEDSVEREINE DES DACHVERBANDES FÜR
AMBULANTE MOBILE ALTEN- UND HEIMHILFE STEIERMARK

Franz Ferner

Mag. Brigitte Schafarik

Geschäftsführer
Volkshilfe Steiermark gemeinnützige
Betriebs-GmbH

Geschäftsführerin Volkshilfe Steiermark
gemeinnützige Betriebs-GmbH

Mag. Thomas Lautner

Mag. Ernst Gödl

Geschäftsführer
Sozialmedizinischer Pflegedienst

Vorsitzender
Sozialmedizinischer Pflegedienst

Mag. Gerald Mussnig

Geschäftsführer
Hilfswerk Steiermark GmbH

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Beatrix Eiletz

Eva Scherz

Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit

Mag.^a Anna Daimler

Vorsitzender

Generalsekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner

Michaela Guglberger

Fachbereichsvorsitzende

Fachbereichssekretärin

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRAG „ZWECKZUSCHUSS“

zum KV für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark 2025 über einen Pflegezuschuss

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe

einerseits und

der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida

andererseits.

Präambel

Aufgrund des Bundesgesetzes, mit dem ein Pflegefonds eingerichtet und ein Zweckzuschuss an die Länder zur Sicherung und zum bedarfsgerechten Aus- und Aufbau des Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebotes in der Langzeitpflege für die Jahre 2011 bis 2028 gewährt wird (Pflegefondsgesetz –

PFG) in Verbindung mit dem Bundesgesetz über einen Zweckzuschuss (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz) gebührt Arbeitnehmerinnen für das Kalenderjahr 2025 ein Pflegezuschuss nach Maßgabe der nachstehenden Absätze.

§ 1 Geltungsbereich

1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

2) Fachlich

Gesundheitsdienste anbieten und dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe in der Steiermark angehören, soweit diese

- a) Krankenanstalten gemäß § 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten, BGBl. Nr. 1/1957,
- b) teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege nach landesgesetzlichen Regelungen,
- c) mobile Betreuungs- und Pflegedienste nach landesgesetzlichen Regelungen,
- d) mobile, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Behindertenarbeit nach landesgesetzlichen Regelungen, oder
- e) Kureinrichtungen nach landesgesetzlichen Regelungen,

sind.

3) Persönlich

Arbeitnehmerinnen, die in den persönlichen Geltungsbereich des KV fallen und folgenden Berufsgruppen (auch leitend oder anleitend) angehören:

- a) Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (DGKP),

- b) Angehörige der Pflegefachassistenz gemäß GuKG (PFA),

- c) Angehörige der Pflegeassistenz gemäß GuKG (PA) sowie

- d) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG. Das sind - Diplom-Sozialbetreuerinnen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen A), mit dem Schwerpunkt Familienarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen F), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen BA) oder mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Diplom-Sozialbetreuerinnen BB), Fach-Sozialbetreuerinnen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Fach-Sozialbetreuerinnen A), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Fach-Sozialbetreuerinnen BA), mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Fach-Sozialbetreuerinnen BB) sowie Heimhelferinnen (auch mit Verwendung als Alltagsbegleiterinnen).

- e) 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 der jeweiligen landesgesetzlichen Bestimmung zu Sozialbetreuungsberufen erworben haben.

§ 2 Pflegezuschuss 2025

1) Im Jahr 2025 gebührt als Pflegezuschuss ein monatlicher Betrag in der Höhe von € 135,50 für Vollzeitbeschäftigte, der mit dem Monatsentgelt ausbezahlt ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Pflegezuschuss aliquot entsprechend ihrem Beschäftigungsmaß.

2) Leistet der Arbeitgeber auf Basis der Richtlinien des Landes eine Zahlung in einem den in Abs 1) genannten Betrag übersteigendem Ausmaß, so gilt der Gesamtbetrag des Pflegezuschusses als auf Grundlage dieses Kollektivvertrages als lohngestaltende Vorschrift im iSd EEZG als gewährt.

3) Der Pflegezuschuss gebührt zusätzlich zu allen bestehenden Entgeltbestandteilen, wie Überzahlungen,

Zulagen, Zuschlägen und Aufzahlungen und ist somit auf diese nicht anzurechnen.

4) Der Pflegezuschuss ist grundsätzlich mit dem Monatsgehalt/-lohn zur Auszahlung zu bringen, spätestens jedoch im der Akontierung der Mittel durch die zuständige Gebietskörperschaft folgenden Kalendermonat.

5) Der Pflegezuschuss wird bei der Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration bzw. 13. und 14. Monatsgehalt) berücksichtigt.

§ 3 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft und endet am 31. Dezember 2025, ohne dass es einer

Kündigung bedarf. Die Verfallsfrist richtet sich nach den Bestimmungen des KV.

Wien, am 6. Dezember 2024

SIDELETTER

zum Kollektivvertrag für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark

Juni 2019

Sideletter, abgeschlossen zwischen dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida.

Die Kollektivvertragspartner sind zum Ergebnis gekommen, dass der Flexibilisierungszuschlag, wie im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich vereinbart nur sehr schwer umsetzbar ist. Auf keinem Fall soll den Arbeitnehmerinnen, die dem Kollektivvertrag der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark unterliegen etwas vorenthalten werden. Daher kommen die Kollektivvertragspartner überein:

1. Die Vertragspartner vereinbaren, den jährlichen gehaltsrechtlichen Abschluss und die Änderungen im Rahmenrecht des Kollektivvertrages der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) mit gleichem Abschlussdatum umzusetzen.
2. Abweichend vom Absatz 1 dieses Sideletters wird der § 15 des Kollektivvertrages für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark in der Fassung vom 01. 02. 2018 vom Kollektivvertrag der SWÖ wie folgt abgeändert:
„§ 15 Dienstplan
1. Die monatliche Arbeitszeit ist in Form eines Basisdienstplans jeweils zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.
2. Für Änderungen im Dienstplan, die innerhalb der 2 Kalenderwochen vorgenommen werden, gilt: Eine Änderung des vereinbarten Dienstplanes im Ausmaß einer Stunde pro Tag gilt als einvernehmlich vereinbart. Bei allen darüberhinausgehenden Änderungen muss ein Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen hergestellt werden.“
3. Geleistete Stunden außerhalb des Dienstplanes gelten als Normalarbeitszeit, außer es werden die Höchstgrenzen der täglichen Normalarbeitszeit oder die Höchstgrenzen der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder die Sollstunden am Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und unter Berücksichtigung einer eventuell vereinbarten Übertragungsmöglichkeit der Mehr- und Überstunden im Verhältnis 1: 1 in den nächsten Durchrechnungszeitraum, überschritten.
4. Als Ausgleich wird zwischen den Vertragspartnern im Rahmen des § 4 des Kollektivvertrages für mobile

Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark vereinbart, dass für alle Arbeitnehmerinnen, die diesem Kollektivvertrag unterliegen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf 7,4 Stunden reduziert wird.

5. Zwischen den Vertragspartnern gilt als vereinbart: Sollte die Kollektivvertragsparteien des SWÖ-Kollektivvertrages die wöchentliche Normalarbeitszeit reduzieren, wird automatisch im Kollektivvertrag der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark die Normalarbeitszeit im selben Umfang wie im SWÖ-Kollektivvertrag reduziert (Bsp.: SWÖ reduziert auf 37,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit, so gilt für die Arbeitnehmerinnen die dem KV für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark unterliegen automatisch 36,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit).
6. **Abänderung des § 15 im SWÖ-Kollektivvertrag:**
Wird von den SWÖ-Kollektivvertragspartnern eine Abänderung zum §15 des SWÖ-Kollektivvertrages vereinbart, so gilt für den Kollektivvertrag für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark folgendes:
 - a. Erhöhung des Flexibilisierungszuschlages – führt nicht zu einer Veränderung der Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark.
 - b. Komplette Änderung des § 15 SWÖ-Kollektivvertrages – damit es zu keiner Schlechterstellung für die Arbeitnehmerinnen im mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark kommt, werden umgehend Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern des Kollektivvertrages aufgenommen.
 - c. Die Vertragspartner des SWÖ-Kollektivvertrages kommen überein, dass der Flexibilisierungszuschlag gestrichen wird – so gilt wieder die Regelung bezüglich der Normalarbeitszeit in der Fassung vom 1. Februar 2019 des Kollektivvertrages für mobile Pflege- und Betreuungsdienste in der Steiermark.
7. Geltungsbeginn der Arbeitszeitverkürzung ist analog des Flexibilisierungszuschlages nach dem SWÖ-KV: 1. Oktober 2019

Für die Mitgliedsvereine des Dachverbandes
für ambulante mobile Alten- und Heimhilfe Steiermark

Franz Ferner

Mag. Brigitte Schafarik

Geschäftsführer Volkshilfe Steiermark
gemeinnützige Betriebs- GmbH

Geschäftsführerin Volkshilfe Steiermark
gemeinnützige Betriebs- GmbH

Gottfried Lautner

Mag. Ernst Gödl

Geschäftsführer Sozialmedizinischer
Pflegedienst

Vorsitzender Sozialmedizinischer
Pflegedienst

Mag. Gerald Mussnig

Geschäftsführer Hilfswerk Steiermark GmbH

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Barbara Teiber

Karl Dürtscher

Geschäftsführende Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter

Klaus Zenz

Reinhard Bödenauer

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Stv. Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit

Bernd Brandstetter

Vorsitzender

Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT VIDA
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! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ vida vernetzt
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ vida informiert
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und 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



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
Italiener Straße 10a
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

