

Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich

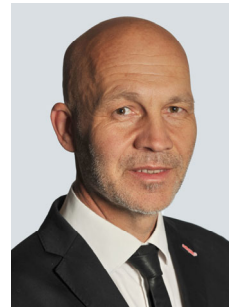
(SWÖ-KV)

Stand 1. Jänner 2021

inklusive **Zusatzkollektivvertrag** zu Testungen
und Maskenpflicht vom 22. Februar 2021

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!



Erich Fenninger
Vorsitzender



Walter Marschitz
Geschäftsführer

Die Verhandlungen für den SWÖ-Kollektivvertrag 2021 haben sich heuer sehr kurz gestaltet, da nur die Inflationsrate von November 2019 bis Oktober 2020 gemeinsam außer Streit gestellt werden musste. Bereits bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2020 haben sich die Kollektivvertragspartner auf den Rahmen für die Jahre 2021 und 2022 geeinigt.

Für 2021 war dabei eine Erhöhung der **Löhne, Gehälter, Zulagen und sonstigen Entgelte** um die **durchschnittliche Inflationsrate** von November 2019 bis Oktober 2020 **zuzüglich 0,6 % vereinbart**. Die durchschnittliche Inflationsrate berechnet sich dabei aus der Summe der monatlichen Inflationsraten im Betrachtungszeitraum dividiert durch 12 (Monate). Dieser Wert ergab 1,48 % und somit eine **Entgelterhöhung von 2,08 %**.

Zusätzlich wurde nur eine **redaktionelle Änderung im Kollektivvertrag** vorgenommen, die sich aus einer überraschenden gesetzlichen Änderung ergeben hat. Die **Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten**, die ursprünglich mit 1.1.2021 umgesetzt werden sollte, wurde im Kontext diverser Corona-Maßnahmen verschoben. Der SWÖ-KV hatte diese gesetzliche Änderung aber schon berücksichtigt und in **§ 39 SWÖ-KV** einen entsprechenden Verweis verankert. Der Verweis auf die gesetzliche Regelung hätte aber nach deren Wegfall im KV nun aber zu einer Schlechterstellung von ArbeiterInnen gegenüber der bisherigen kollektivvertraglichen Regelung geführt, die von den KV-Partnern nicht intendiert war. Daher wurden die Bestimmungen im § 39 entsprechend angepasst.

Die Corona-Pandemie stellt den Sozial- und Gesundheitsbereich vor große Herausforderungen, dabei sind auch immer wieder arbeitsrechtliche Fragen zu klären. So besteht in vielen Bereichen eine rechtliche **Verpflichtung zur Durchführung eines Tests** auf SARS-CoV-2, weiters ist der Großteil der MitarbeiterInnen im Sozial- und Gesundheitsbereich verpflichtet, während der Tätigkeit einen **Mund-Nasen-Schutz** zu tragen. Die Kollektivvertragspartner haben sich nun auf Basis des **General-Kollektivvertrages** von WKO und ÖGB, der für unseren Bereich nicht gilt, und in Absprache mit anderen Kollektivvertragskörperschaften in unserer Branche (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz, BARS, etc.) auf Spielregeln zur SARS-CoV-2-Testung und zum Maskentragen geeinigt und am 18.2.2021 **mit Wirkung vom 22.2.2021 einen Zusatzkollektivvertrag vereinbart**. Den Wortlaut finden Sie am Ende dieser Ausgabe.

Mit **1. Jänner 2022** wird es dann zu einer **Arbeitszeitverkürzung** um eine Stunde von **38 auf 37 Wochenstunden** für VollzeitmitarbeiterInnen kommen.

Zusätzliche Informationen, die Abschlussprotokolle sowie Erläuterungen und Auslegungsbehelfe finden Sie auf unserer Website www.swoe.at.

Erich Fenninger

Walter Marschitz

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Sprachliche Gleichbehandlung.....	3	§ 23	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen	16
§ 2	Geltungsbeginn und Geltungsbereich	3	§ 24	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind	16
§ 3	Begriffsbestimmungen	5	§ 25	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst	17
§ 3a	Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen	5	§ 25a	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Bereich Persönliche Assistenz	17
§ 4	Arbeitszeit.....	5	§ 26	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	17
§ 5	Teilzeitbeschäftigung	6	§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	18
§ 6	Einarbeiten von Zwickeltagen	7	§ 28	Verwendungsgruppen	19
§ 7	Durchrechnungszeitraum.....	7	§ 29	Gehaltstabelle	21
§ 8	Arbeitsbereitschaft.....	7	§ 29a	Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten	21
§ 9	Nachtarbeit.....	8	§ 29b	Entlohnung von Pflegekräften	22
§ 10	Überstunden und Mehrstunden	8	§ 30	Allgemeine Entgeltregelungen	22
§ 11	Ruhezeiten.....	9	§ 30a	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen	22
§ 12	Abgeltung von Zeitguthaben.....	9	§ 31	Zulagen und Zuschläge	23
§ 13	Rufbereitschaft	9	§ 32	Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt.....	24
§ 14	Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe	9	§ 33	Lehrlinge	24
§ 15	Dienstplan.....	10	§ 34	Fortbildung.....	24
§ 16	Urlaub	11	§ 35	Supervision.....	25
§ 17	Karenz	11	§ 36	Sabbatical.....	25
§ 18	Abfertigung.....	12	§ 37	Dienstreise	25
§ 19	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind	12	§ 38	Altersteilzeit	26
§ 20	Sonderbestimmungen für Pflegeeltern	13	§ 39	Kündigung	27
§ 21	Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)	13	§ 40	Verfall von Ansprüchen	27
§ 22	Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung	14	§ 41	Übergangsbestimmungen	27
§ 22a	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit	15	§ 41a	Zusätzliche Optierung	29
§ 22b	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulasistenz	15	§ 42	Schiedskommission.....	29
§ 22c	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen.....	15		Anhang (aus KV 2017): Klarstellungen	31
				Zusatzkollektivvertrag vom 22.2.2021.....	32

KOLLEKTIVVERTRAG

der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“)

abgeschlossen zwischen der

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ)

einerseits und

der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida

andererseits.

Stand 1. Jänner 2021

§ 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 2021** in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

2) Geltungsbereich:

Der KV gilt:

- a) räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich:** für Mitglieder des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen
- c) persönlich:** für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist.

3) Sonderbestimmungen

Für folgende Arbeitnehmerinnen gelten 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 Nacharbeit
- § 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 oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind

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 oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind
- § 28 Verwendungsgruppen
- § 29 Lohn-/Gehaltstabelle

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte:

Transitmitarbeiterinnen fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag: wenn diese im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) mit der Zielsetzung der (Re-) Integration arbeiten, diese TMA verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind.

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
- § 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten
- § 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 abge-

schlossener Kollektivvertrag gültig ist. Liegt eine organisatorische Trennung nicht vor, ist § 9 Abs 3 und 4 ArbVG anzuwenden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1) Mobiler Bereich

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 Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen

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 Arbeitnehmerinnenanzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

§ 4 Arbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht 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, Seite [10](#).

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 Nor-

malarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden. § 4b AZG ist anzuwenden.

5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich:

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 Arbeitnehmerin erfolgt. Beträgt eine einzelne Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden am Stück, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“.

(lit b idF ab 1. Februar 2020)

- 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 Diensteilung 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.
- Die Änderungen in Abs 5 treten mit 1. Juli 2019 in Kraft.*
- 6)** Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23. 12. bzw 30. 12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen.
 - 7)** Weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung an einem bestimmten Ort, insbesondere im Betrieb an- und auszuziehen, so sind jene Zeiten, die für das Umziehen im Betrieb erforderlich sind, als Arbeitszeit zu entlohnen.

§ 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 16 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche) überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.
- 4)** Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte 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 16 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 16 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 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %
 - d)** Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

Die Änderungen in Absatz 4 treten mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1. Juli 2020 in Kraft.

§ 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 Wochen, die Ausfalltage einschließenden zusammenhängenden 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 Stunden ausgedehnt wer-

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

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2020)

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

1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmerin an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat.

2) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden zulassen.

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

b) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden max. 3 x pro Woche zulassen. Die

Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit fallen.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden zulassen, wenn die Anzahl der Arbeitnehmerinnen pro Team unter 8 Arbeitnehmerinnen liegt. 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. Abweichende Regelungen können im

Rahmen des § 5a AZG durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

d) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

e) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber beigestellten Dienstwohnungen geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25 % des Grundstundenlohnes abgegolten. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

§ 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 € 7,31. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 41,80.

3) Bezüglich der Arbeitsbereitschaft während der Nacht siehe § 8.

4) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege

für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.

5) Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (zB. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft.

Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.

§ 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) Zusätzlich zu den nach § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstunden sind wöchentlich fünf Überstunden zulässig.

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 6:00 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt außer dem Grundstundenlohn ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag von 100 %. An Stelle

der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden.

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 sind.

§ 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) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 3,38.

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

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

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nacharbeit oder Nacharbeitsbereitschaft, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.

In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 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. Februar 2020)

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 udgl stattfinden.

4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung kann alternativ zu Abs 2 die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss. Grundsätzlich gilt auch für diese Einrichtungen die Regelung des Absatz 1.

(Fassung ab 1. Februar 2019)

5) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end)ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe (Samstag/Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.

§ 15 Dienstplan

1) Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist im Mobilbereich bis spätestens 14. des Vormonats, in den übrigen Bereichen bis 1. des Vormonats zu vereinbaren.

2) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und -ende) vorzusehen.

3) Änderungen sind im Rahmen und unter den Voraussetzungen des § 19c AZG möglich.

4) Flexibilisierungszuschlag:

a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 20,97 pro Tag/Nacht.

b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 10,48 pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.

5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.

Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a.

(Abs 5 idF ab 1. Februar 2020)

6) Die Bestimmung des Abs 4 gilt 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.

7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.

Die Änderungen in § 15 treten mit 1. 10. 2019 in Kraft.

§ 16 Urlaub

1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Werktage/
26 Arbeitstage,
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage/
27 Arbeitstage,
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage/
28 Arbeitstage
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktage/
30 Arbeitstage

und

- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 37 Werktage/
31 Arbeitstage.

Die Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG.

Die Änderungen treten mit 1. Februar 2019 in Kraft. Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres.

2) Wird der bezahlte Urlaub durch Betriebsvereinbarung von Werktagen auf Arbeitstage umgestellt, wird auf volle Urlaubstage (Arbeitstage) aufgerundet.

§ 17 Karenz

1) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw 24. Lebensmonats des Kindes, 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.

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 genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-Karenzgesetzes sowie einer 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. Februar 2011.

5) Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach begonnen haben, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 begonnen haben.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 begonnen haben.

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.

Dies gilt für Sonderurlaube (Anschlusskarenzen), die nach dem 31. Jänner 2017 beginnen.

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 (dh 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 karezierte 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. 2. 2013 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) Der Arbeitnehmerin 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 dem Arbeitgeber 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 4 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 für die Vorrückung anzurechnen.

§ 18 Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie unterhaltsberechtigt oder 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.

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind

1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2), (6) und (7), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2), (4) und (5), § 10 (6) und (8), § 12 und § 13.

2) 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 12 Stunden

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

3) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden

bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

§ 20 Sonderbestimmungen für Pflegeeltern

Folgende §§ kommen für Pflegeeltern nicht zur Anwendung: §§ 5–10, § 17, § 31 und § 32.

Die Arbeitszeit (= Teilzeit) von Pflegeeltern umfasst die sozialpädagogischen Aufgaben (sozialpädagogischen Mehraufwand) wie zB: regelmäßiger Besuch von Fortbildung und Supervision, begleitende Elternkontakte, Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, Hausbesuche durch Organe des Arbeitgebers, Wahrnehmung von Therapieangeboten und Umsetzung therapeutischer Vorgaben, Zusammenarbeit

mit zuständigen Behörden und verwandten Einrichtungen (sofern dies nicht ausschließlich Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt betrifft).

Der Umfang (Arbeitszeit) des sozialpädagogischen Mehraufwandes für ein dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegendes Pflegeverhältnis wird mit Arbeitsantritt im Dienstzettel vermerkt und laufend adaptiert. Der Durchrechnungszeitraum bezieht sich auf den sozialpädagogischen Mehraufwand und beträgt 13 Wochen.

§ 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)

Die Tätigkeit der TM/TV wird im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft definiert:

1) Die §§ 3, 4, 7, 8, 9, 10 und 31 kommen nicht zur Anwendung.

2) Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden. Eine Erhöhung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 50 Stunden bzw der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist zulässig. Die Arbeitszeit hat in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr zu liegen. Die Normalarbeitszeit wird tunlichst von Montag bis Samstag auf 5 Tage pro Woche verteilt, wobei die Wochenendruhe mindestens 36 Stunden umfassen muss. Wird die Wochenendruhe nicht eingehalten, gebührt Ersatzruhe. Diese ist innerhalb von 2 Wochen zu konsumieren.

Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll.

3) Entlohnung

a) Die Berechnung der Entlohnung (Grundgehalt) der TM/TV basiert auf der Betreuung von vier Kindern im Umfang von jeweils 38 Stunden pro Woche (das sind $152 = 4 \text{ Kinder} \times 38$ vereinbarte Betreuungsstunden pro Woche).

b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: $1/656$ (Grundstundenteiler: $1/164 : 4 \text{ Kinder} = 1/656$).

Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen.

Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.

4) Zuschläge

Für nachstehende Stunden gebührt ein 50 %iger Zuschlag:

- Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
- Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern, in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr
- Arbeitszeit für die stundenweise Betreuung von Kindern vor 6:00 Uhr

5) Überstunden/Mehrstunden

Als Überstunde gilt:

- jede Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden

- jede Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50 Stunden

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge gem Abs 4 vor, gebührt der Zuschlag nur einmal.

Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 %. Als Berechnungsgrundlage für diese Überstunden ist sowohl der auf die einzelne Überstunde entfallende Normallohn als auch für den Zuschlag die Anzahl der in den Überstunden betreuten Kinder heranzuziehen. Übersteigt die Summe der tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden pro Kind und Monat die Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden pro Kind und Monat, so ist diese Differenz als Mehrstunden zu

verstehen. Die Mehrstunden werden grundsätzlich monatlich abgerechnet. § 19d AZG kommt im Hinblick auf den quartalsmäßigen Zeitausgleich nur dann zum Tragen, wenn der Zeitausgleich nicht durch eine Vertragsänderung herbeigeführt wird.

Bemessungsgrundlage des 25 %igen Zuschlages pro Mehrstunde und Kind ist 1/656 des Normallohnes.

6) Nachtarbeit

Betreuen die TM/TV in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr schlafende Tageskinder gebührt eine Pauschalabgeltung von € 28,36 pro Kind an Wochentagen oder von € 34,22 pro Kind an Sonn- und Feiertagen.

§ 22 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung

1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit:

Pädagogischem Personal¹⁾ gebührt eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) in folgendem Umfang, wobei die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehenden günstigeren Regelungen aufrecht bleiben:

von 6 bis 10 Wochenstunden	1	Wochenstunde,
von mehr als 10 bis 15 Wochenstunden	1 1/2	Wochenstunden,
von mehr als 15 bis 20 Wochenstunden	2	Wochenstunden,
von mehr als 20 bis 25 Wochenstunden	2 1/2	Wochenstunden,
von mehr als 25 bis 30 Wochenstunden	3	Wochenstunden,
von mehr als 30 bis 35 Wochenstunden	3 1/2	Wochenstunden,
ab 36 Wochenstunden	4	Wochenstunden

Vorbereitungszeit.

Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennt, Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

Für pädagogisches Personal in Sonderkindertagesbetreuungseinrichtungen und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.

¹⁾ *Kindergartenpädagogin, Hortpädagogin, Kinderkrippenpädagogin sowie pädagogisches Personal in der schulischen Tagesbetreuung und in Kindergruppen*

2) Vorbereitungswoche (Konzeptions- und Reinigungswoche):

Den Arbeitnehmerinnen gebühren 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für Konzeption und Reinigung ua. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren. Mittels Betriebsvereinbarung kann die Vorbereitungszeit auf einzelne Tage verteilt werden.

3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich:

Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreiten.

Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird.

4) *(entfällt ab 1. Februar 2017 – siehe § 3a)*

5) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit c).

6) *(entfällt ab 1. Februar 2016 – (die Schulsozialarbeit wird ab 1. Februar 2016 in § 22a geregelt))*

§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit

(1) Schulsozialarbeit ist ein eigenständiges Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Soziale Arbeit wird dabei in der Schule und mit den Menschen, die dort lernen und arbeiten, durchgeführt. Dies erfolgt durch präventive Maßnahmen, Beratung und Betreuung und die Chance zur sofortigen Krisenintervention. Die Zusammenarbeit mit den Eltern hat dabei ebenso große Relevanz. Zielsetzung ist es, Kinder und Jugendliche im Prozess des Erwachsenwerdens zu begleiten und sie bei einer für sie befriedigenden Lebensbewältigung zu unterstützen und ihre Kompetenzen zur Lösung von persönlichen und/oder sozialen Problemen zu fördern.

(2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten 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 Zeitraumes im Durchschnitt 38 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 % auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.

§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistentenz

(1) Die Schulassistentenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistentenz“) 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 Schulassistentenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.

(2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistentenz 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 Zeitraumes im Durchschnitt 38 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 % auszuzahlen. § 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.

(5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistentenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1.

§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen

(1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers bewegen.

(2) In Anwendung des § 8 KV sowie der §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeits-

zeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden beträgt. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.

(3) Der Arbeitgeber übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten not-

wendig sind, wie zum Beispiel Eintritte, Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

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

(5) Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem § 9 Abs 2). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 67,40 brutto.

Anmerkung: siehe dazu Anhang Seite [31](#)

(5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, welche zum Zweck der Ferienaktion für

max. 4 Monate befristet beschäftigt werden, bei denen die Klientinnen vom durchführenden Betrieb nicht dauerhaft betreut werden dürfen.

b) Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie den Durchrechnungszeitraum regelt.

c) Ein Dienstplan mit der genauen Lage der Arbeitszeit ist vorab verpflichtend für jeden Turnus zu erstellen.

(6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung.

(7) Für Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung gilt die Sonderregelung des § 24 Abs 6.

§ 23 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen

Die Vorbereitungszeiten (kinderfreie Zeiten) für Frühförderinnen, Sonderkindergärtnerinnen und Behin-

detenpädagoginnen im mobilen Einsatz umfassen bei Vollbeschäftigung 7 Wochenstunden.

§ 24 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind

1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, kommen das Arbeitszeitgesetz, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung.

2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung:

§ 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6,

§ 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2,

§ 10 „Überstunden und Mehrstunden“,

§ 11 „Ruhezeiten“,

§ 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“,

§ 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2,

§ 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1, 2, 3 und 4.

§ 15 „Dienstplan“.

3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.

4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch:

In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann.

5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch:

a) In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die darin enthaltene tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen.

b) Tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen.

Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung der tatsächlichen Nachtarbeitsbereitschaftszeiten kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in die Normalarbeitszeit eingerechnet wird und nicht zusätzlich entlohnt wird.

Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nacharbeit (siehe § 9) vergütet.

- c) Im Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden ausschließlich für Zwecke der Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden.
- 6) Für Ferienaktionen wie in § 22c beschrieben, gelangt § 22c mit folgender Ausnahme zur Anwendung: Die Absätze 2, 5 und 5a des § 22c werden ersetzt durch:
 - a) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, inwieweit die tägliche Normalarbeitszeit für einen Zeit-

raum von maximal 14 Tagen ausgedehnt werden kann. Die Normalarbeitszeit in einem Betrachtungszeitraum von 14 Tagen darf insgesamt 140 Stunden nicht überschreiten.

- b) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit, im Durchschnitt mindestens für 10 Stunden. Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 67,40 brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten.
- 7) Die Änderungen im § 24 gelten ab 1. April 2019, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

§ 25 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 100 % des Grundstundenlohnes abgegolten.

§ 25a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Bereich Persönliche Assistenz

Persönliche Assistenz hat die Aufgabe individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim behinderten Menschen, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt bei der Persönlichen Assistentin.

Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu

komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung.

Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses Kollektivvertrages richtet sich nach der Tätigkeit, die den Schwerpunkt der Aktivitäten der Persönlichen Assistentin bildet. Mindestens ist sie in die Verwendungsgruppe 4 einzustufen. Sind mehrere Aktivitäten gleichgewichtig, ist von der Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe auszugehen.

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Juniauszahlung sowie mit der Novemberauszahlung jeden Jahres eine Sonderzahlung (im Sinne von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration). Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/Auszahlung kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden:

- a) Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte des nach Absatz 3 berechneten Monatsgehalts.

- b) Bei halbjährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils das volle nach Absatz 3 berechnete Monatsgehalt.

Die Möglichkeit mit Betriebsvereinbarung auf vierteljährliche Auszahlung zu gehen tritt mit 1. 1. 2019 in Kraft.

- 2) Lehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung (Basis: Juni bzw November).

3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.

Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten bezahlten Zulagen. Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen.

Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgeltes dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.

(Abs 3 idF ab 1. Februar 2020)

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalender-

jahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtseremeration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge 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.

5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halber bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 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 und für Arbeiter § 1154b ABGB; 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, Enkelkinder, Geschwister oder Großeltern der Tag des Ereignisses
- h)** am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes der 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 Abs 1 lit b) und g) treten in Kraft mit 1. 4. 2018.

2) Der Eheschließung sind ab 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) gleichgestellt.

§ 28 Verwendungsgruppen

1) Grundregel der Einreihung

Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit.

2) Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe 1:

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiterin, Botendienste, Reinigungskraft, Wäscherin

Verwendungsgruppe 2:

Kindergartenhelferinnen in Ausbildung, Besuchs-, Begleitsdienste, Klubbetreuerinnen im Seniorenbereich, Portierinnen, Haus- und Gartenarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)

Verwendungsgruppe 3:

Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Büropersonal für einfache Arbeiten (zB Telefonistin, Texteingabe), Behindertenhelferinnen, Personal-/Kliententransporte, Kindergartenhelferinnen²⁾, Rettungsanitäterinnen in Ausbildung

Verwendungsgruppe 4:

Heimhelferinnen^{3c)}, medizinische Masseurinnen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung³⁾, Rettungsanitäterinnen, Hausbetreuerinnen ohne fach einschlägigen Lehrabschluss^{3b)}

Verwendungsgruppe 4A:

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Triennien^{3d)} Tagesmütter/-väter⁴⁾

Tagesmütter/-väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomierte Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20 % erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4B:

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegemütter/-väter⁴⁾

Verwendungsgruppe 5:

Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungsanitäterin), Notfallssanitäterinnen, Pflegeassistentin, Heilmasseurinnen, Büropersonal für selbstständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen, Köchinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen⁵⁾, Behindertenfachkraft in Ausbildung⁶⁾, Hausbetreuerinnen mit fach einschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit

Verwendungsgruppe 6:

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallssanitäterin), Buchhaltungskräfte, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, EDV-Technikerinnen), Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Personalverrechnerinnen, Lehrlingsausbilderinnen, Büropersonal mit erweitertem Aufgabenbereich, Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort⁷⁾, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- u Freizeitbetreuerinnen⁸⁾, selbstständige⁹⁾ Behindertenfachkräfte¹⁰⁾, Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Lebens- und Sozialberaterinnen, Hausbetreuerinnen mit fach einschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit, Betreuerinnen in der Offenen Jugendarbeit¹⁴⁾, Pflegefachassistentin

Verwendungsgruppe 7:

Diplom-Sozialbetreuerinnen mit Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA), Behindertenbegleitung (BB) und Familienarbeit (F), Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung notwendig ist, Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sachbearbeiterinnen, Sicherheitsfachkräfte, Kindergarten- und Hortpädagoginnen¹⁶⁾, Sonderkindergarten- und -hortpädagoginnen¹⁶⁾, alleinverantwortliche¹¹⁾ Behindertenfachkräfte¹⁰⁾, Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Frühförderinnen, Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförderinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen¹²⁾, Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung, alleinverantwortliche¹¹⁾ Fachkraft für die Betreuung von TMA in sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit¹⁵⁾

Verwendungsgruppe 8:

Behindertenfachkräfte¹⁰⁾ mit Spezialaufgaben¹³⁾, Bilanzbuchhalterinnen, Sozialarbeiterinnen, EDV-Expertinnen (zB Netzwerkadministratorinnen oder Systementwicklerinnen), alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeutinnen, gehobener medizinisch-technischer Dienst MTD (zB Physiotherapeutin-

nen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen), Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit

Verwendungsgruppe 9:

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapiegesetz idgF

- 1) entfällt ab 1. 2. 2012 / nicht mehr aktuell
- 2) jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2.
- 3) nach Abschluss einer Ausbildung oder nach 4 Jahren Tätigkeit in dieser Verwendungsgruppe, Umstufung in Verwendungsgruppe 5.
- 3b) Betreut Gebäude und Einrichtungen im handwerklichen Bereich und verrichtet handwerkliche Tätigkeiten, zu deren Ausübung kein fach einschlägiger Lehrabschluss notwendig ist.
- 3c) In VWG 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 haus haltserhaltende Tätigkeiten beinhalten.
- 3d) Ab 1. 1. 2020 gilt für die Vorrückung von Tagesmüttern/-vätern Folgendes:
Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das zweite Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind sofort in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.
Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2020 zum Vorrückungsstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.
Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe noch nicht vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2021 zum Vorrückungsstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.
Danach erfolgt die Vorrückung in Biennien.
Es erfolgt keine Aufrollung der bestehenden Dienstverhältnisse.
- 4) Jeweils mit landesgesetzlicher oder 200 Stunden Grundausbildung. Auch Betriebstagesmütter/-väter sind in VWG 4A einzustufen, sofern für diese landesgesetzlich dieselben Voraussetzungen gelten wie für

Tagesmütter/-väter, die Kinder im eigenen Haushalt betreuen.

(Fassung ab 1. Februar 2020)

- 5) mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens 160 Stunden
- 6) Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.
- 7) ~~Auslaufgruppe, auf aktuelle Arbeitnehmerinnen einschränken, nicht mehr für Neueintritte jeweils mit umfassender Ausbildung.~~
- 8) mit Zusatzausbildung (zB Jugendleiter-Aufbaulehrgang).
- 9) selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt.
- 10) Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang.
Insbesondere sind folgende Ausbildungen gleichwertig:
Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), Sonderkinder gärtnerinnen
Psychologinnen
Sozialarbeiterinnen
Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung
Diplom-Sozialbetreuerin für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung und Familienarbeit
- 11) alleinverantwortliche Behindertenfachkraft/ Fachkraft für die Betreuung von TMA ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.
- 12) mit pädagogischer Ausbildung über Verwendungsgruppe 6 hinaus.
- 13) Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind Arbeitsassistentinnen, Berufsausbildungsassistentinnen und Beraterinnen, zB Clearerinnen, wenn Sie auf Basis einer Vollzeitkraft mindestens 20 Kundinnen unterstützen und bei ihrer Tätigkeit überwiegend mit Behörden, Arbeitgebern sowie mit Schulen und Schulungsträgern arbeiten.

¹⁴⁾ Betreuerin in der Offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der Offenen Jugendarbeit tätig ist.

¹⁵⁾ Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt.

¹⁶⁾ gilt auch für die neue Berufsbezeichnung Elementarpädagogin

§ 29 Lohn-/Gehaltstabelle

Gehaltstabelle (EURO – €):

gültig ab 1. Jänner 2021

Gehaltsstufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.718,20	1.787,10	1.876,80	1.965,70	2.122,00	2.278,30	2.443,30	2.661,20	3.088,60
2	3– 4	1.738,60	1.820,50	1.910,50	2.004,70	2.165,10	2.323,00	2.493,60	2.739,50	3.211,80
3	5– 6	1.771,10	1.854,30	1.948,30	2.059,70	2.228,10	2.391,60	2.567,60	2.847,20	3.366,90
4	7– 8	1.801,70	1.887,90	1.984,40	2.099,10	2.302,00	2.482,30	2.664,10	2.979,80	3.551,60
5	9–10	1.835,40	1.924,10	2.019,20	2.135,70	2.355,30	2.550,80	2.737,00	3.114,00	3.737,40
6	11–12	1.867,50	1.957,60	2.055,80	2.176,40	2.396,90	2.617,60	2.812,10	3.218,60	3.892,40
7	13–14	1.899,80	1.991,30	2.092,00	2.215,30	2.439,10	2.687,80	2.884,80	3.299,90	4.015,50
8	15–16	1.932,20	2.024,80	2.127,30	2.253,20	2.482,30	2.756,40	2.957,60	3.379,70	4.107,60
9	17–18	1.964,40	2.058,30	2.165,10	2.293,60	2.525,70	2.799,30	3.030,10	3.456,20	4.200,00
10	19–20	1.996,60	2.094,70	2.202,90	2.332,80	2.569,00	2.845,70	3.102,70	3.537,40	4.293,60
11	21–22	2.022,10	2.119,20	2.230,90	2.370,30	2.609,50	2.891,90	3.151,80	3.591,90	4.385,90
12	23–24	2.047,70	2.144,10	2.257,20	2.411,10	2.651,40	2.937,90	3.200,50	3.643,70	4.479,60
13	25–26	2.070,30	2.172,20	2.286,80	2.439,10	2.694,80	2.984,10	3.249,60	3.696,70	4.540,80
14	27–28	2.095,80	2.197,30	2.314,60	2.468,30	2.737,00	3.027,30	3.298,60	3.749,90	4.602,60
15	29–30	2.119,20	2.226,50	2.342,60	2.497,70	2.778,80	3.073,50	3.347,40	3.803,00	4.665,50
16	31–32	2.144,10	2.251,70	2.370,30	2.528,40	2.822,00	3.119,50	3.394,80	3.856,10	4.725,50
17	33–34	2.169,40	2.278,30	2.398,50	2.556,40	2.865,50	3.165,60	3.444,00	3.909,30	4.787,10
18	35–36	2.194,40	2.304,90	2.426,40	2.587,10	2.907,00	3.210,70	3.494,00	3.962,30	4.848,40

§ 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten

1) Transitmitarbeiterinnen

a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):

A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.

B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.

b) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt:

A..... € 1.564,00
B..... € 1.633,80

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd § 2 Abs 3 lit c), haben während des Zeitraumes der ar-

beitsmarktpolitischen Maßnahme, Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigterbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit gilt, mindestens jedoch jenes der Gruppe A des § 29a.

Während des Zeitraumes der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmerinnen anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigterkollektivvertrag) bzw ist die beim Beschäftigter betriebsübliche Arbeitszeit zu leisten und zu bezahlen. Dies gilt insbesondere auch für die Bezahlung von Zulagen, Zuschlägen etc (betriebliche Übung).

2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte

Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt ab dem 1. 1. 2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).

§ 29b Entlohnung von Pflegekräften

1) Aufzahlungen 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.

2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:

a) Bei Pflegeassistentinnen (PA)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1. 1. 2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 32,40 für ein Vollzeitmonat.

b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1. 1. 2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 65,00 für ein Vollzeitmonat.

c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1. 1. 2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 108,20 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 Tätigkeit oder Berufsbezeichnung¹⁾ 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 je-

weils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten.

5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum + Vordienstzeiten). Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln.

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

¹⁾ zB. aus (landes)gesetzlichen Bestimmungen

§ 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 2,08 % erhöht und der § 30a entsprechend angepasst:

1) Gleichzeitig mit In-Kraft-Treten von § 30a Abs 1 (in der Fassung 1. 1. 2004) treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher orientiert haben.

2) **Ist-Erhöpfung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ-KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ-KV oder Optierung)**

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1. 1. 2021 um 2,08 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

3) Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 SWÖ-KV nicht Gebrauch gemacht haben

a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“

Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw. Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1. 1. 2021. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw. Lohntabelle“ wird ab 1. 1. 2021 um 2,08 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

b) Erhöhung der Ist-Gehälter (Ist-Löhne)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1. 1. 2021 um 2,08 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist-Gehältern

(Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Dezember 2020 gebührende Monatsgehalt zu verstehen und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltsstufe (laut alter Lohn-/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/ Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/Gehalt unverändert.

c) Zulagen und Zuschläge

KV-Zulagen und -Zuschläge werden um 2,08 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden um 2,08 % erhöht mit Rundung auf 1-Cent.

§ 31 Zulagen und Zuschläge

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

Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG 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 je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,19.

Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung des angeführten Stundensatzes eine Pauschale vereinbart werden.

Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 196,49.

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).

2) Sonn- und Feiertagszuschläge:

Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,81 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 Zu-

schlag. 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:

Die Zulage für eine Stationsleitung beträgt € 689,68/ Vollzeitmonat.

Die Zulage für die Pflegedienstleitung liegt über der Stationsleitungszulage, und ist mit Betriebsvereinbarung zu regeln.

Die Zulage für die Leitung von Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP), von Netzwerk-Berufliche-Assistenz-Projekten (NEBA) sowie von Bildungs- und Beratungseinrichtungen (BBE), die mit wesentlichen Personal- und Budgetverantwortungen betraut ist, beträgt zumindest € 339,23/Vollzeitmonat.

Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt für die erste Gruppe € 94,35 und für jede weitere Gruppe € 58,25 für ein Vollzeitmonat.

Sonderkindergartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) erhalten bei Verwendung als Sonderkindergartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) monatlich eine Zulage von € 220,16.

Sofern eine Leitung in der schulischen Tagesbetreuung eingesetzt ist, gebührt eine Leitungszulage, deren Höhe im Betrieb zu regeln ist.

Andere 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.

§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen.¹⁾ 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 vier Jahren zu 50 % anzurechnen. Für nach dem 28. Februar 2013 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 6 Jahren zu 50 % anzurechnen. Für nach dem 28. Februar 2014 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind nicht facheinschlägige Vordienstzei-

ten im Ausmaß von maximal 8 Jahren zu 50 % anzurechnen.

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) Nicht als Vordienstzeiten gerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.

¹⁾ Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Februar 2011 beginnen, tritt folgende Bestimmung „und die geleistete Wochenarbeitszeit mindestens 19 Stunden betragen hat. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, erfolgt eine Aliquotierung. (19 Wochenstunden = 100 %).“ außer Kraft.

§ 33 Lehrlinge

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

	Tabelle ab 1. 1. 2021
im 1. Lehrjahr	€ 767,90
im 2. Lehrjahr	€ 976,00
im 3. Lehrjahr	€ 1.160,60
im 4. Lehrjahr	€ 1.517,10

Die Internatskosten, die durch Aufenthalt eines Lehrlings bzw eines Lehrlings im Rahmen der integrativen Berufsausbildung gem § 8b BAG in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen bzw zu ersetzen.

§ 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. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. 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 vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. 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 grundsätzlich

das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten. Sollte der Arbeitgeber direkt Kosten übernehmen, die in der Kalkulation des amtlichen Kilometergeldes berücksichtigt sind, können diese (zB Kasko-, Inassen-, Rechtsschutzversicherung etc) vom Arbeitgeber in Abzug gebracht werden. Entsprechende innerbetriebliche Regelungen sind zu vereinbaren.

Diese Regelung tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

§ 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 16 Wochenstunden.
 - Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen.
- 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)** Die Arbeitgeberin 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 Arbeitgeberin 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 Dienstverhältnisses 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 Dienstverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis 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.

(§ 38 idF 1. Februar 2019)

§ 39 Kündigung

1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz Anwendung findet, gilt bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz.

2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Die Kündigung ist so rechtzeitig auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende einer Kalenderwoche endet.

Nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber von drei Jahren gelten auch für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, die Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz.*)

**) Führt eine gesetzliche Änderung dazu, dass die Bestimmung in Absatz 2 für die Arbeiterinnen im Vergleich zur gesetzlichen Regelung ungünstiger ist, ist die KV-Bestimmung unangewendet zu belassen und es gelangt die gesetzliche Regelung zur Anwendung (voraussichtlich ab 1. 7. 2020 erfolgt eine dementsprechende gesetzliche Änderung durch eine Änderung des ABGB).*

§ 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 Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 41 Übergangsbestimmungen

1) Arbeitszeit

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 § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen.

Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

2) Entgelt

Alle Entgeltanpassungen, die sich vertraglich oder durch Übung bisher an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) orientierten, treten außer Kraft und werden durch die Regelungen dieses KV ersetzt.

A) Neue Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet werden, unterliegen allen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Hinsichtlich der Höhe der Einstiegsbezüge von Kindergartenhelferinnen ist jährlich zu Jahresbeginn der Durchschnitt der Differenz zum KV der im Betrieb im gleichen Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu

ermitteln. Das Einstiegsgehalt berechnet sich aus der entsprechenden KV-Einstufung des Neueintretenden abzüglich einer sich aus der vorherigen Berechnung ergebenden relativen Minusdifferenz. Die Angleichung an den KV erfolgt innerhalb der Restlaufzeit bis zum 31. 12.2019 gemäß Übergangsbestimmungen. Bei einer allfälligen Plusdifferenz erfolgt die Einstufung nach KV.

B) Bestehende Arbeitsverhältnisse

(1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des

§ 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft,

§ 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale,

§ 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung,

§ 13 Abs 1: Rufbereitschaft,

§ 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration,

§ 28: Verwendungsgruppen,

§ 29: Gehaltstabelle,

§ 30: allgemeine Entgeltregelungen,

- § 31: Zulagen und Zuschläge (mit Ausnahme des Abs 1a) und
§ 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2020)

(2) Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1. 1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1. 7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

(3) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

(4) Bisherige **Zusatzurlaubsregelungen** bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV. Dies bedeutet, dass der nach § 16 geregelte erhöhte Urlaubsanspruch auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.

(5) Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.

(6) Als **Grundlage für die Optierungsentscheidung** sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.

(7) Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist-Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden.

Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.

(9) Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen:

Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/Gehaltserhöhung.

(10) Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV bezahlte Ist-Lohn/-gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.

(11) Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV:

Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen:

Liegt die Ist-Vergleichssumme **über** der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/Gehaltserhöhung.

Liegt die Ist-Vergleichssumme bei Kindergartenhelferinnen **unter** der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Lohn/Gehalt bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleich hohen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind.

§ 41a Zusätzliche Optierung

Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2024 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.

Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

§ 41a idF ab 1. Februar 2020

§ 42 Schiedskommission

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

Anträge an die Schiedskommission sind an die Geschäftsstelle der Sozialwirtschaft Österreich zu stellen. Die Sozialwirtschaft Österreich hat die vertragsabschließenden Gewerkschaften umgehend zu informieren und die Schiedskommission einzuberufen.

Zusammensetzung:

Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der Sozialwirtschaft Österreich und aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der vertragsabschließenden Gewerkschaften.

Die Mitglieder der Schiedskommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Die Sozialwirtschaft Österreich und die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine

Liste von Beisitzern mit mindestens sechs Personen zu führen.

Entscheidungsfindung:

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

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. Die Entscheidung der Schiedskommission ist dem Antragsteller schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben.

Das Verfahren wird ebenfalls beendet, wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet.

Das Verfahren ist nach der Schlichtungsordnung abzuwickeln.

Wien, am 19. November 2020

FÜR DIE „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH –
Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“

Mag. (FH) Erich Fenninger
Vorsitzender

Mag. Walter Marschitz, BA
Geschäftsführer und
Verhandlungsführer Arbeitgeber/innen

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendhilfe“

Beatrix Eiletz
Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Eva Scherz
Wirtschaftsbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT VIDA,
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

ANHANG (AUS KV 2017)

Folgende Klarstellungen werden mit diesem KV-Abschluss getroffen:

ZUR AUSLEGUNG DES § 22c ABS 5

Mit der Pauschale von 67,40 Euro*) sind abgedeckt:

- Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.
- Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit.

- Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit vereinzelte Tätigkeiten zu verrichten.

Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

**) Wert Stand 1. Jänner 2021*

ZUR EINSTUFUNG DER FACHKRAFT IN DER FLÜCHTLINGSBETREUUNG

Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte. Diese Un-

terstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen (bsp Hauswirtschaftskräfte etc).

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“)

abgeschlossen zwischen der
SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und
Gesundheitsunternehmen (SWÖ)
einerseits und
der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida
andererseits.

Stand 22. Februar 2021

§ 1. Geltungsbereich

Dieser KV gilt:

- 1) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2) fachlich: für Mitglieder des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen.
- 3) persönlich: für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist.

§ 2. Dienstverhinderung bei SARS-CoV-2 Test (im folgenden „Test“)

- 1) Sofern Arbeitnehmerinnen aufgrund einer Bestimmung in einem Gesetz oder einer Verordnung für das Betreten Ihres Arbeitsortes einen Testnachweis vorzulegen haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin während der für die Teilnahme an einem Test erforderlichen Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Dies gilt auch für die hierfür erforderliche An- und Abreisezeit zum Test. Sofern der Test nicht im Betrieb durchgeführt wird, ist der Test tunlichst auf dem Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nachhause zu absolvieren. Der Anspruch auf Freistellung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen in Kurzarbeit.
- 2) Besteht für die Arbeitnehmerin keine gesetzliche Verpflichtung einen Test durchführen zu lassen, vereinbaren Arbeitnehmerin und Arbeitgeber aber auf Wunsch des Arbeitgebers eine Testung, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin während der für die Teilnahme an einem Test erforderlichen Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Dies gilt auch für die hierfür erforderliche An- und Abreisezeit zum Test. Dabei kann auch eine Pauschalabgeltung vereinbart werden.
- 3) Für die Durchführung von Tests im Sinne der Abs 1 und 2 wird vereinbart:
 - a) Der Termin und Ort des Tests ist unter möglichster Schonung des Betriebsablaufs und der Berücksichtigung der Diensteinteilung der Arbeitnehmerin einvernehmlich zu bestimmen, wenn im Betrieb keine Testmöglichkeit angeboten wird.
 - b) Wird im Betrieb eine Testmöglichkeit angeboten und wird diese in Anspruch genommen, gebührt eine Abgeltung der Arbeitszeit im Sinne der Abs 1 und 2 samt der vom Arbeitsplatz zum Testort nötigen Wegzeit im Betrieb. Wird eine im Betrieb angebotene Testmöglichkeit auf Wunsch der Arbeitnehmerin nicht in Anspruch genommen, gebührt keine Abgeltung.

Zusatzkollektivvertrag zum SWÖ-Kollektivvertrag

c) Werden Selbsttests außerhalb des Betriebes durchgeführt und ist nach Art des Testkits keine Abgabe (zB. in einem Labor, Apotheke etc.) vorgesehen, so besteht kein Freistellungsanspruch; auch gebührt für den Zeitaufwand weder Entgeltfortzahlung noch Arbeitszeit. Ist der Erhalt des Testergebnisses an eine Abgabe außerhalb der Wohnung oder Arbeitsstätte gebunden, gilt für die Test- und Wegzeit je nach Grundlage der Testdurchführung sinngemäß die jeweilige Regelung in Abs. 1 und 2.

§ 3. Entlastung bei dauerhaftem Maskentragen

Arbeitnehmerinnen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von Gesetzen, Verordnungen oder einer betrieblichen Vereinbarung im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 zum Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden und eng anliegenden mechanischen Schutzvorrichtung verpflichtet sind, ist durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen, jedenfalls nach 3 Stunden Maskentragen, ein Abnehmen der Maske für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

§ 4. Benachteiligungsverbot und bestehende Regelungen

1) Arbeitnehmerinnen dürfen wegen der Inanspruchnahme eines SARS-CoV-2 Tests im Sinne des § 2 samt der hierzu in diesem Kollektivvertrag festgelegten Ansprüchen sowie aufgrund eines positiven Testergebnisses nicht unsachlich benachteiligt werden.

2) Bestehende Regelungen, insbesondere in Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder betriebliche Übungen, die für die Arbeitnehmerin günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch diesen Zusatz-Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 5. Geltungsdauer/Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 22.02.2021 in Kraft und gilt bis 31.12.2021.

Wien, am 18. Februar 2021

AnsprechpartnerInnen und Kontaktdaten

Vorsitzender und StellvertreterInnen

Vorsitzender

Mag. (FH) Erich Fenninger, DSA
E-Mail: erich.fenninger@swoe.at

Stellvertretende Vorsitzende

Elisabeth Anselm
Mag.^a Silvia Kunz
Marion Ondricek

Fachgruppenvorsitzende

Behindertenarbeit / Psychosoziale Arbeit (FG BH)

Marion Ondricek/Mag.^a Brigitte Gottschall-Müller

Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen (FG ADL)

Walerich Berger

Kinderbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe (FG KBKJH)

Klaus Harter

Gesundheits- und Soziale Dienste (FG GSD)

Elisabeth Anselm

AnsprechpartnerInnen in der Geschäftsstelle

Geschäftsführer

Mag. Walter Marschitz, BA
E-Mail: walter.marschitz@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-10

Organisationsreferentin

Dagmar Schneider
E-Mail: office@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-20

Rechtsreferentinnen

Mag.^a Yvonne Hochsteiner, LL.M.
E-Mail: yvonne.hochsteiner@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-30

Dr.ⁱⁿ Bettina Schabel
E-Mail: bettina.schabel@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-40

Geschäftsstelle

Sozialwirtschaft Österreich

Verband der österreichischen Sozial- und
Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8 | 1070 Wien

Tel.: +43 (1) 353 44 80

E-Mail: office@swoe.at

Rechtsberatung: rechtsberatung@swoe-kv.at

Website: www.swoe.at

Facebook: facebook.com/Sozialwirtschaft/

