

14. Oktober 2025

übermittelt per e-mail an:

Verhandlungsführung ArbeitnehmerInnen / Hr. Thomas Lamprecht-Lasinger, MA
thomas.lamprecht-lasinger@diakoniewerk.at

Gewerkschaft vida / Fr. Michaela Guglberger
michaela.guglberger@vida.at

GPA-djp / Hr. Mag. Andreas Laaber
andreas.laaber@gpa-djp.at

Arbeitgeber-Themenkatalog Kollektivvertragsverhandlungen 2026

Sehr geehrte Frau Guglberger, sehr geehrter Herr Laaber, sehr geehrter Herr Lamprecht-Lasinger,

nach Beratung mit den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Diakonie übermitteln wir Ihnen folgend den Themenkatalog des Arbeitgeberverbandes Diakonie für die Kollektivvertragsverhandlung 2026:

Präambel

Die gesamtstaatliche wirtschaftliche und finanzielle Lage ist so schlecht wie noch nie seit Bestehen unseres Kollektivvertrages.

Die Verschuldung der öffentlichen Hand ist auf einem Höchststand, das gesamtstaatliche Defizit ist über den Stabilitätskriterien der EU, der Konsolidierungsbedarf ist so groß wie nie zuvor. Aus unzähligen Aussagen von Politiker:innen und Expert:innen ist ein klarer Sparkurs ablesbar.

Davon bleibt auch der Sozial- und Gesundheitsbereich nicht verschont.

Die mittelfristigen Prognosen von IHS und WIFO zeigen für die Jahre 2025 bis 2027 keine wesentliche Verbesserung. Das IHS-Institut geht für 2025 von einem gesamtstaatlichen Defizit von – 4,1 % des BIP aus, das WIFO von – 3,9%.

Die Budgetentwicklungen des Bundes verdeutlichen die angespannte Situation:

- Das Budget für **Maßnahmen für Menschen mit Behinderung** wird um mehr als die **Hälfte gekürzt** (- 51,3%, - 124,3 Mio €).
- In den Bereichen **Armutsbekämpfung und Wohnungslosigkeit, soziale Inklusion** oder in der **Betreuung von Senior:innen in Seniorenorganisationen** wird das Budget um **37,5% reduziert** (-153,3 Mio. €).
- Die **Grundversorgung** erfährt ebenfalls eine drastische Kürzung (**-3,9 Mio €, - 0,8%**). In der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** sinkt das Budget um **– 86,3 Mio. € (-6,6%)**.

- Für den Sozial- und Gesundheitsbereich ist die Erhöhung der Pensionen zudem maßgeblich. Die Privatanteile der Erlöse im Bereich Pflege, und z.T. in den Bereichen Menschen mit Beeinträchtigungen und in der Wohnungslosenhilfe sind bis zu 100 % von der Erhöhung der Pensionen abhängig. Da gleichzeitig Stunden- und Tagsatzerhöhungen, die sich unter der Inflationsrate befinden oder z.T. auch massive Kürzungen geplant sind, verschärft sich die Situation zusätzlich durch die unterinflationäre Pensionserhöhung.

Das NPO Barometer 2025 des NPO-Instituts unterstreicht, dass Nonprofit-Organisationen mit massiven Finanzierungsengpässen und unsicheren Förderbedingungen konfrontiert sind.

In zahlreichen Gesprächen mit den Fördergebern, der Politik aus Land und Bund und sonstigen wichtigen Stakeholdern haben wir klargestellt, dass für uns die Sicherstellung attraktiver Arbeitsbedingungen und damit die Aufrechterhaltung unserer Leistungen für die Gesellschaft im Vordergrund stehen.

Zur konkreten und individuellen Situation unserer Mitgliedsbetriebe in den jeweiligen Bundesländern und Arbeitsfeldern berichten wir gerne im Zuge der Verhandlungen ausführlich.

Allerdings sehen wir uns derzeit mit folgenden Rahmenbedingungen konfrontiert:

- Aufgrund bereits erfolgter Einsparungen wurden Projekte bereits geschlossen, Arbeitnehmer:innen haben ihre Jobs verloren.
- Es gibt massive Unsicherheiten wie sich die finanzielle Situation in den nächsten Monaten und Jahren entwickelt und welche Auswirkungen dies auf die Finanzierung unserer Leistungen hat.
- Der Beamtengehaltsabschluss mit durchschnittlich 1,5% Erhöhung in den Jahren 2026, 2027 und 2028 (<https://orf.at/stories/3407681/>) bildet neben den bereits beschriebenen Kürzungs- und Einsparungsrahmen die Obergrenze für mögliche Tarifierungen.

Daher starten die heurigen Verhandlungen unter unsicheren Rahmenbedingungen. Wir haben gemeinsam in den letzten Jahren attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen, mit sehr guten Gehaltsabschlüssen über der Inflationsrate. Jetzt geht es darum, diese Arbeitsbedingungen sowie die Betriebe und Arbeitsplätze zu erhalten.

Wir wollen gemeinsam mit der Arbeitnehmer:innen-Seite daran arbeiten, einen unter diesen Umständen fairen und für alle vertretbaren Abschluss zu schaffen.

Arbeitgeber-Themen für die Kollektivvertragsverhandlungen 2026

- **Entfall Abs.1 bei §5, Begriffsbestimmungen und allgemeine Festlegungen**

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

Begründung: Die Regelung ist obsolet geworden.

- **Ergänzung §6 Normalarbeitszeit – Anwendung AZG oder KA-AZG und Optierung auf 38h-, 39h- oder 40h-Woche**

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

(2) Für alle Arbeitnehmer:innen, die **nicht in den Anwendungsbereich des KA-AZG** fallen, beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit 7,4 Stunden, bei unregelmäßiger Verteilung kann die Arbeitszeit auf bis zu 9 Stunden, durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden, ausgedehnt werden. Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf 4 Tage kann die Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(3) Für Arbeitnehmer:innen, die **in den Anwendungsbereich des KA-AZG** fallen, beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit 7,4 Stunden, bei unregelmäßiger Verteilung kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 13 Stunden ausgedehnt werden.

(4) Vollzeitbeschäftigte haben ein individuelles Recht, zu Beginn eines Durchrechnungszeitraums die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung um 1, 2 oder 3 Stunden zu erhöhen. Diese werden als Normalarbeitszeit zuschlagsfrei bewertet. Weitere Änderungen des Beschäftigungsausmaßes sind nur im Einvernehmen möglich.

- **Überarbeitung der Bestimmungen zur wöchentlichen Ruhezeit §9**

- Arbeitnehmer:innen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von 48 Stunden.
- Arbeitnehmer:innen in mobilen Diensten gebührt eine Wochenruhe von 36 Stunden, wenn zusätzlich während der Woche zusammenhängend 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.
- Entfall des Erfordernisses „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten
- Entfall des Erfordernisses „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer:innen, deren Dienstzeit überwiegend für das Wochenende vereinbart wurde.
- Entfall von § 9 Abs 3 KV, da § 7 Abs. 6 ARG festlegt: Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

- **Anpassung § 10 Pausen**
 - Eine Teilung der Tagesarbeitszeit kann einmal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 2 Stunde betragen, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden dauert.
 - Im Bereich der Mobilen Dienste kann eine Teilung der Tagesarbeitszeit zweimal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 1 Stunde betragen, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden dauert.
 - Wegfall des Erfordernisses einer Betriebsvereinbarung
- **Anpassung des Durchrechnungszeitraumes § 12**
 - Erweiterung des Durchrechnungszeitraums auf 6 Monate
 - Wegfall des Erfordernisses einer Betriebsvereinbarung zur Lage des Durchrechnungszeitraumes
 - Wegfall des Erfordernisses einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung eines Rucksackes für die Mitnahme von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten oder übernächsten Durchrechnungszeitraum.
- **Anpassung Arbeitsbereitschaft § 13**
 - Abs 2) Nur kollektivvertragliche Ermächtigung, Entfall des Erfordernisses des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung
 - Abs 3) Nur kollektivvertragliche Ermächtigung, Entfall des Erfordernisses des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung
- **Ergänzung § 16 Abs.3, Arbeitszeitregelung bei Teilzeitarbeitnehmer:innen**
 - Wenn Arbeitnehmer:innen oder Lehrlinge ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit auflösen, ihr Arbeitsverhältnis kündigen, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder infolge Vorliegens eines von ihnen verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen werden, gebühren für die im Zeitpunkt der Beendigung bestehenden Zeitguthaben keine Zuschläge gemäß lit a).
- **Abänderung § 21 Abs.3, Sonderzahlungen**
 - Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit vermindern den Anspruch auf Sonderzahlungen anteilig.
- **Entfall §28, Abs.3, Beginn des Dienstverhältnisses**
 - Ist in da § 2 AVRAG umfassend geregelt
- **Ergänzung § 30, Beendigung des Dienstverhältnisses**
 - Abs.1) Der:Die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis zum 15. und zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.
- **Neuformulierung §35, Abs.6 Anrechnung von Vordienstzeiten**
 - Anzurechnen sind nur Dienstverhältnisse mit einer Mindestdauer von 6 Monaten.

- **Ergänzung § 32, §44 Beschäftigungsgruppen**

- Ergänzung der Wortfolge „und einschlägig“ in BG 6 1.Absatz, sodass die Formulierung lautet: Arbeitnehmer:innen mit fachspezifischer Beschäftigung und einschlägiger Ausbildung von über 1.600 Stunden;
- Im Falle der Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen in unterschiedlichen Tätigkeiten, die verschiedenen Beschäftigungsgruppen zuzuordnen sind, ist das Gehalt anteilig entsprechend dem Ausmaß der Beschäftigung in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu bemessen.
- (Zulässigkeit eines Mischgehaltes (Einstufung in 2 BG-Gruppen je nach Höhe des Anstellungsausmaßes in der konkreten Beschäftigungsgruppe, daraus errechnet sich das Bruttoentgelt) durch ergänzende Textierung in § 5 KV (Einleitung))

Ergänzung § 43 um Abs 2 lit a und lit b von §33 - Sonstige Festlegungen für Gehälter

- lit.a) Psycholog:innen in Ausbildung zur Klinischen Psychologie oder Gesundheitspsychologie erhalten ein Monatsgehalt im Ausmaß von 75% der Höhe der Beschäftigungsgruppe 9, Stufe 1.
- lit.b) Das Monatsgehalt von Ferialarbeitnehmer:innen im Sinne des TEIL A § 5 Abs.2) beträgt bei Vollbeschäftigung 90% der Beschäftigungsgruppe 1, Stufe 1.

Wir hoffen auf gute Verhandlungen und verbleiben
mit freundlichen Grüßen



Dr. Robert Schütz
Obmann Arbeitgeberverband Diakonie