

# KOLLEKTIVVERTRAG

**der Diözese Innsbruck**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2022**



DIÖZESE  
INNSBRUCK



# MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)



# KOLLEKTIVVERTRAG

der Diözese Innsbruck

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2022**

## *Arbeit ist mehr*

Die Soziallehre der Kirche hat stets die Notwendigkeit betont, die Arbeit als sinnstiftendes und lebenserhaltendes Moment, als Weg der Reifung, der menschlichen Entwicklung und der Selbstverwirklichung im Sinne einer ganzheitlichen Ökologie zu schützen und ihr den Vorrang gegenüber dem Kapital zu geben. „Unabhängig von ihrem objektiven Gegenstand muss die Arbeit sich am arbeitenden Subjekt orientieren, weil das Ziel der Arbeit, jeder Arbeit, immer der Mensch bleibt“. <sup>1)</sup>

In Zeiten der Digitalisierung und dem mit ihr einhergehenden tiefgreifenden strukturellen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft werden Qualitätskriterien für ein gutes Arbeiten virulent: Fragen der Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zumutbaren Arbeitszeiten, Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Ruhebestimmungen, sowie realistische Mobilitätsanforderungen. Allen diesen Anforderungen versuchen wir selbstverständlich auch für die Arbeit im kirchlichen Dienst gerecht zu werden.

„Arbeit ist sichtbar gemachte Liebe“, schreibt der Dichter und Philosoph Khalil Gibran. „Wenn ihr mit Liebe arbeitet, bindet ihr euch an euch selber und an einander und an Gott.“ <sup>2)</sup> Tatsächlich ist der Sinn und Zweck menschlicher Arbeit weit mehr als bloße Existenzsicherung. Arbeit dient der Selbstentfaltung, der Identitätsentwicklung und ermöglicht Beziehungen. Sie fördert im Idealfall eine „Kultur der Begegnung“ (Papst Franziskus).

Dieser Aspekt von Arbeit ist für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Bereich besonders bedeutsam. Er impliziert die Verbindung von Gott geschenkter Freiheit mit großer Eigenverantwortung. Kirchliche Arbeit steht im Dienst des Evangeliums – unabhängig vom konkreten Arbeitsfeld ist sie diesem großen Ziel verpflichtet. Mit dieser Vorgabe bekommt sie eine zusätzliche spirituelle Dimension, die unersetzlich ist, aber sich mit arbeitsrechtlichen Kriterien nur schwer abbilden lässt.

Ich danke allen, die in diesem ganzheitlichen christlichen (Verantwortungs-)Bewusstsein die für alle Beteiligten herausfordernden Kollektivvertragsverhandlungen geführt haben. Sie alle haben sich aus ihrer Perspektive und mit ihrem spezifischen Auftrag um das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese Innsbruck bemüht.

Innsbruck, Jänner 2019

Bischof Hermann Glettler

<sup>1)</sup> PÄPSTLICHER RAT JUSTITIA ET PAX (2004): *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, Nr. 272.

<sup>2)</sup> Khalil Gibran, *Der Prophet*

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Wir überreichen Ihnen mit diesem Schreiben den für Sie ab 1. 1. 2022 gültigen Kollektivvertrag. Dieser wurde in Zusammenarbeit Ihrer Interessensvertretung der GPA und Ihrer Dienstgeberin der Diözese Innsbruck ermöglicht.

Dieser Kollektivvertrag unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer

## **KV-Highlights:**

### **1. Für 2022:**

- a. Die Werte der **KV-Tabelle** werden um **2,7 %** erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.  
Somit beträgt das Einstiegsgehalt von Hilfskräften min. € 1.779,- und von Fachkräften € 2.222,-.
- b. Die **Pensionsbeiträge** werden um 2% angehoben.

### **2. Für 2023:**

- a. Verkürzung der Normalarbeitszeit von 40 auf 39 Stunden.
- b. Die Werte der **KV-Tabelle** werden um **0,3 %** angehoben und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.  
(Bei einer Inflation von über 3 % bzw. unter 2,2 %, erfolgen Verhandlungen, um eventuell Anpassungen im Rahmenrecht vorzunehmen.) Somit beträgt das Einstiegsgehalt von Hilfskräften 2023 min. € 1.785,- und von Fachkräften € 2.229,-.

### **3. Für 2024:**

Die Werte der **KV-Tabelle** von 2023 werden um den Wert des **VPI** (12-Monats-Schnittes von 10/2022 – 09/2023) plus **0,5 %** angehoben und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.

### **4. Geltungsbeginn ist der 1. Jänner 2022.**

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
1. <i>Präambel</i> .....	<u>8</u>	§ 30 Elternkarenz und unbezahlter Urlaub im Anschluss an die Elternkarenz, „Papamona“ .....	<u>18</u>
2. <i>Vertragsabschließende Kollektivvertragsparteien</i> .....	<u>8</u>	§ 31 Sabbatzeit .....	<u>19</u>
3. <i>Geltung</i> .....	<u>8</u>	7. <i>Aus-, Fort- und Weiterbildung, Supervision</i> ...	<u>19</u>
§ 1 Geltungsbereich .....	<u>8</u>	§ 32 Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	<u>19</u>
§ 2 Geltungsdauer .....	<u>9</u>	§ 33 Supervision .....	<u>19</u>
§ 3 Anwendung von Gesetzen .....	<u>9</u>	8. <i>Besoldungs- und Gehaltsrechtlicher Teil</i> .....	<u>20</u>
4. <i>Dienstordnung bzw Rahmenrechtlicher Teil</i> ..	<u>9</u>	§ 34 Laufende Bezüge .....	<u>20</u>
§ 4 Entstehen eines Dienstverhältnisses .....	<u>9</u>	§ 35 Sonderzahlungen – Weihnachtsgeld, Urlaubszuschuss .....	<u>20</u>
§ 5 Anstellungsvoraussetzungen .....	<u>10</u>	§ 36 Gehaltsschemata .....	<u>20</u>
§ 6 Pflichten der DienstnehmerInnen .....	<u>10</u>	§ 37 Gehaltsgruppen .....	<u>20</u>
§ 7 Pflichten der Dienstgeberin .....	<u>10</u>	§ 38 Vordienstzeiten sowie Stichtagsregelung ...	<u>22</u>
§ 8 Mitteilungspflicht .....	<u>11</u>	§ 39 Vorrückungen .....	<u>22</u>
§ 9 Dienstverhinderung .....	<u>11</u>	§ 40 Zulagenregelungen .....	<u>23</u>
§ 10 Urlaubsregelungen .....	<u>11</u>	§ 41 Sozialleistungen .....	<u>24</u>
§ 11 Dienstliche Verwendung .....	<u>12</u>	§ 42 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	<u>25</u>
§ 12 Versetzung .....	<u>12</u>	§ 43 Abfertigung .....	<u>25</u>
§ 13 Leitungsfunktionen .....	<u>12</u>	§ 44 Abfertigung im Fall von Mutterschutz und Elternkarenz .....	<u>25</u>
§ 14 Beendigung von Dienstverhältnissen .....	<u>13</u>	§ 45 Altersversorgung Gehaltsschema B .....	<u>25</u>
§ 15 Betriebsrat .....	<u>13</u>	§ 46 Gehaltsfortzahlung und Abfertigung im Todesfall .....	<u>26</u>
5. <i>Arbeitszeit</i> .....	<u>14</u>	9. <i>Dienstreisen</i> .....	<u>26</u>
§ 16 Grundsätzliches .....	<u>14</u>	§ 47 Allgemeine Bestimmungen .....	<u>26</u>
§ 17 Normalarbeitszeit .....	<u>14</u>	10. <i>Schlussbestimmungen</i> .....	<u>26</u>
§ 18 Mehrarbeit, Überstunden – Definition und Abgeltung .....	<u>15</u>	§ 48 Anwendung des Kollektivvertrages für Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht .....	<u>26</u>
§ 19 Samstags-, Sonntags-, und Feiertagsarbeit – Definition und Abgeltung .....	<u>15</u>	§ 49 Änderung bestehender Vorschriften .....	<u>26</u>
§ 20 Turnus-, Nacht-, Nachtbereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste .....	<u>16</u>	§ 50 Verfallsfristen .....	<u>27</u>
§ 21 Durchrechnungszeiträume .....	<u>16</u>	<b>ANHÄNGE ZUM KOLLEKTIVVERTRAG DER DIÖZESE INNSBRUCK</b>	
§ 22 Gleitzeitmodelle .....	<u>16</u>	Anhang 1 GEHALTSSCHEMA A .....	<u>28</u>
§ 23 Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz .....	<u>16</u>	Anhang 2 GEHALTSSCHEMA B .....	<u>29</u>
§ 24 Arbeitszeitvereinbarungen .....	<u>17</u>	Anhang 3 GEHALTSSCHEMA C .....	<u>31</u>
§ 25 Arbeitszeitaufzeichnungen .....	<u>17</u>	Anhang 4 GEHALTSSCHEMA D .....	<u>32</u>
6. <i>Dienstfreistellung</i> .....	<u>17</u>	Anhang 5 GEHALTSSCHEMA E .....	<u>32</u>
§ 26 Diözesane dienstfreie Tage und Feiertage .	<u>17</u>	Anhang 6 Dienstvertrag .....	<u>32</u>
§ 27 Bildungskarenz und Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)	<u>18</u>	Anhang 7 Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht, für die der Kollektivvertrag gültig ist .....	<u>33</u>
§ 28 Pflegefreistellung .....	<u>18</u>		
§ 29 Pflegekarenz / Pflegezeit / Familienhospizkarenz nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz(AVRAG) .....	<u>18</u>		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite*

# KOLLEKTIVVERTRAG

DER DIÖZESE INNSBRUCK

Gültig ab 1. Jänner 2022

## 1. PRÄAMBEL

Dieser Kollektivvertrag soll in gelebter diözesaner SozialpartnerInnenschaft das gemeinsame und konstruktive Miteinander von Dienstgeberin und DienstnehmerInnen in unserer Diözese stärken und unterstützen.

Jesus lehrt, die menschliche Arbeit zu schätzen. Seine eigene Sendung beschreibt er als eine Werkstätigkeit.\*) „Mein Vater ist noch immer am Werk, und auch ich bin am Werk“.\*\*)

Das Gemeinwohl aller in den diözesanen Arbeitsprozess involvierten Personen ist Voraussetzung dafür, Kirche nach innen und nach außen überzeugend leben und vertreten zu können. Alle, die im Dienst der Diözese und ihrer Menschen stehen, sollen demnach ihre Verantwortung in gelebtem Glauben wahrnehmen und erfüllen und ihr Handeln und Wirken auf das gemeinsame christliche Fundament aufbauen. Im Sozialhirtenbrief heißt es: „Die menschengerechte

Gestaltung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft hat eine große Bedeutung für das Reich Gottes“.\*\*\*) So haben sich die Kirchen in Österreich verpflichtet, in ihren eigenen Einrichtungen dem Geist des Evangeliums entsprechende Rahmenbedingungen für die menschliche Arbeit zu schaffen:

„Die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften bemühen sich in ihren Organisationen und Betrieben um menschengerechte Arbeitsbedingungen, Einkommensgerechtigkeit und Mitbestimmung der Beschäftigten“.\*\*\*\*)

Dieser Kollektivvertrag soll ein Beitrag dazu sein.

\*) Kompendium der Soziallehre der Kirche 259

\*\*\*) Joh 5,17

\*\*\*\*) Sozialhirtenbrief 13

\*\*\*\*\*) Sozialwort des ökumenischen Rates der Kirchen in Österreich 178

## 2. VERTRAGSABSCHLIESSENDE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

- Diözese Innsbruck
- Gewerkschaft GPA

## 3. GELTUNG

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich für das Gebiet der Diözese Innsbruck.

(2) Fachlich für alle Ämter und Einrichtungen der Diözese Innsbruck. Das sind sämtliche Ämter der Diözese Innsbruck sowie alle kirchliche Stiftungen mit Ausnahme der Liegenschaftsstiftung, alle Pfarren der Diözese Innsbruck mit ihren verschiedenen Rechtsträgern, das Bischöfliche Priesterseminar, das Institut für Bildung und Erziehung, sowie alle vom Bischof von Innsbruck verliehenen bzw anerkannten Rechtspersonlichkeiten nach kanonischem Recht.\*)

Diese sind im Anhang 7 des Kollektivvertrags angeführt.

(3) Persönlich für alle DienstnehmerInnen, die im fachlichen Geltungsbereich beschäftigt sind und ein Dienstverhältnis mit der Diözese Innsbruck oder einem der im Punkt (2) genannten Rechtspersonlichkeiten haben. Für DienstnehmerInnen, für die bisher die DBO 85 gegolten hat, gelten besondere Regelungen für die Besoldung, für die dienstfreien Tage und die Pensionsvorsorge.\*\*\*) Für DienstnehmerInnen mit Sonderverträgen gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Kollektivvertrages außer in jenen Punkten, in de-

nen sie in ihrem Dienstvertrag Sonderregelungen zugesichert bekommen haben.

(4) Für DienstnehmerInnen, die in ihren Dienstverträgen vom Kollektivvertrag abweichende, für sie günstigere Vereinbarungen haben (Günstigkeitsprinzip),

gelten diese in vollem Umfang solange weiter, bis im Einvernehmen zwischen Dienstgeberin und DienstnehmerIn neue Vereinbarungen getroffen werden.

*\*) Kanon 381 § 1, Kanon 312 § 1/3 und Kanon 321s.*

*\*\*) siehe Anhang 2 dieses Kollektivvertrags*

## § 2 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2022** in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Kollektivvertragsparteien unter Einhaltung einer 6-monatigen Kündigungsfrist zu jedem 30. 6. und 31. 12. eines Jahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Bei Kündigung des Kollektivvertrages werden während der Kündigungsfrist Verhandlungen über eine

Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages geführt.

(4) Verhandlungen über Gehaltsanpassungen und Valorisierung von Zulagen und Sozialleistungen finden jährlich statt. Als Ausgangsbasis für Gehaltsverhandlungen wird der VPI (Verbraucherpreisindex) im 12 Monatsdurchschnitt von Oktober des Vorjahres bis September des aktuellen Jahres herangezogen.

## § 3 Anwendung von Gesetzen

Dem Stufenbau der Rechtsordnung entsprechend gelten über diesen Kollektivvertrag hinaus alle einschlägigen Gesetze in der jeweils gültigen Fassung. Sofern in diesem Kollektivvertrag nicht anders lautende Regelungen (Günstigkeitsprinzip) vereinbart wurden, gelten insbesondere die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, wobei hier auch die besonderen Bestimmungen des § 132 für die Diözese als „Tendenzbetrieb“ Gültigkeit haben.\*)

Weitere wichtige Gesetzesquellen sind das Angestelltengesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz, das Urlaubsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und andere relevante Rechtsquellen.

*\*) § 132. Betriebe mit besonderer Zweckbestimmung und Verwaltungsstellen juristischer Personen öffentlichen Rechts*

# 4. DIENSTORDNUNG BZW RAHMENRECHTLICHER TEIL

## § 4 Entstehen eines Dienstverhältnisses

(1) Ein Dienstverhältnis mit der Diözese Innsbruck bzw mit den anderen im § 1 (Abs 2) angeführten Rechtspersönlichkeiten entsteht entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Zur Begründung eines Dienstverhältnisses sind seitens der Dienstgeberin nur der Generalvikar oder die von ihm mit dieser Aufgabe betrauten AmtsleiterInnen befugt. Bei Dienstantritt wird der/dem DienstnehmerIn der Kollektivvertrag, die für sie/ihn zutreffenden Betriebsvereinbarungen und der Dienstvertrag lt § 6, Abs 3 Angestelltengesetz ausgehändigt.

(2) Für Neuanstellungen gilt der erste Monat als Probezeit gemäß § 19 Abs 2 Angestelltengesetz. Innerhalb der Probezeit ist eine Lösung des Dienstverhältnisses sowohl von der Dienstgeberin als auch von der/vom

DienstnehmerIn zu jeder Zeit und ohne Angabe von Gründen möglich.

(3) Neuanstellungen ab 1. 1. 2020 können befristet abgeschlossen werden. Die Frist hat mindestens 6 Monate zu betragen und ist im Dienstvertrag festzuhalten. Für zeitlich abgegrenzte Projekte sind kürzere Befristungen möglich, wenn dies sachlich sinnvoll ist (zB für Projektarbeiten, vorübergehend höherem Arbeitsaufwand, etc). Wird das Dienstverhältnis über die Befristung hinaus fortgesetzt, sind die/der DienstnehmerIn und der Betriebsrat rechtzeitig darüber zu informieren, ansonsten gilt es mit Ende der Befristung als beendet.

(4) Der Betriebsrat wird unverzüglich über die Anstellung jeder Dienstnehmerin / jedes Dienstnehmers und deren/dessen Einstufung in die Gehaltsgruppen laut Kollektivvertrag und Dienstpostenplan informiert

und erhält in der Folge eine Abschrift des Dienstvertrages und der Arbeitszeitvereinbarung.

(5) (entfällt ab 1. 1. 2021)

## § 5 Anstellungsvoraussetzungen

Laien, die im kirchlichen Dienst stehen, tragen entsprechend ihrer Möglichkeiten und Begabungen gemeinsam mit der Diözesanleitung Verantwortung für die Kirche von Innsbruck.

Daher erfordert die Übertragung eines kirchlichen Dienstes:

- a) den Nachweis der fachlichen Qualifikation für den angestrebten Dienst,
- b) eine bewusst christliche Lebensgestaltung, die sich am Evangelium und an der Praxis kirchlichen Lebens orientiert,
- c) die Bereitschaft zum Dienst und zur Mitarbeit in der Kirche unter der Leitung des Bischofs.

Von allen MitarbeiterInnen, besonders aber von jenen, welche Führungspositionen bekleiden, wird von der Dienstgeberin, aber auch von den Gläubigen erwartet, dass ihr Leben Zeugnis für den Glauben sei:

- a) durch gelebten Glauben im familiären und persönlichen Bereich,
- b) durch Teilnahme am Gemeindeleben,
- c) durch eine verantwortungsvolle und solidarische Mitarbeit an der Dienststelle.

Abweichungen von den in diesem Paragraphen genannten Anstellungsvoraussetzungen bedürfen im Einzelfall eines Beschlusses der Ordinariatskonferenz.

## § 6 Pflichten der DienstnehmerInnen

(1) Die DienstnehmerInnen sind verpflichtet, ihre Dienstobliegenheiten, die im Anstellungsdekret bzw im Dienstvertrag festgelegt sind, und deren Art und Umfang gewissenhaft und uneigennützig zu erfüllen, die dienstlichen Anordnungen ihrer/seiner Vorgesetzten zu befolgen und auf die Wahrung der kirchlichen Interessen bedacht zu sein. Alle DienstnehmerInnen haben sich der Verantwortung, die Kirche, insbesondere die Diözese Innsbruck, zu repräsentieren, stets bewusst zu sein und dies in ihrer Haltung und Lebensführung zum Ausdruck zu bringen.

(2) Zur Erteilung einer Dienstanweisung sind die/der jeweilige Dienststellen-, Abteilungs-, BereichsleiterIn und die/der AmtsleiterIn befugt. Bei Überschneidung mehrerer Anweisungen gilt die der/des höheren Vorgesetzten. Der Bischof und der Generalvikar sind für alle DienstnehmerInnen dienstanweisungsbefugt.

(3) Alle DienstnehmerInnen sind an das Dienstgeheimnis gebunden. Dieses umfasst alle Angelegenheiten, die den DienstnehmerInnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt geworden sind und deren Geheimhaltung im Interesse des Dienstes liegt oder ihnen dienstlich aufgetragen worden ist. Eine Verletzung des Dienstgeheimnisses liegt nicht vor, wenn DienstnehmerInnen ihrem Betriebsrat über Dienstangelegenheiten Mitteilung machen, um sich oder andere DienstnehmerInnen gegen wirkliche oder vermeintliche Nachteile zu schützen. Die DienstnehmerInnen sind zur Verschwiegenheit, auch im Sinne des Datenschutzgesetzes, verpflichtet. Von dieser Verpflichtung kann, soweit nicht Bestimmungen der staatlichen Gesetzgebung entgegenstehen, nur der Generalvikar entbinden. Die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

## § 7 Pflichten der Dienstgeberin

(1) Die Dienstgeberin übernimmt mit der Entstehung eines Dienstverhältnisses auch Verantwortung für die DienstnehmerInnen und muss nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches § 1157 (1) und (2) und den Bestimmungen des Angestelltengesetzes § 18 (1), (2), (3), (4) die Fürsorgepflicht erfüllen.

(2) Die Dienstgeberin und in weiterer Folge die verantwortlichen Führungskräfte verpflichten sich, die gesetzlichen Bestimmungen, die Bestimmungen des Kollektivvertrages, alle relevanten und abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und sonstigen mit den Betriebsratskörperschaften abgeschlossenen einschlägigen Regelungen einzuhalten und dienstliche Anweisungen nur auf Basis dieser Grundlagen zu geben.

## § 8 Mitteilungspflicht

### (1) Ausübung von zusätzlichen Beschäftigungen:

a) Jede in kurzer Abfolge wiederkehrende zusätzliche Erwerbstätigkeit, die Aufnahme eines Studiums oder einer sonstigen Ausbildung sowie die Annahme eines politischen Mandats\*) sind im Vorhinein der Dienstgeberin zu melden.

b) Die Ausübung von zusätzlichen Beschäftigungen, die die/den DienstnehmerIn an der klaglosen Erfüllung ihrer/seiner Dienstpflichten hindert und/oder betrieblichen Interessen schaden, ist nicht zulässig.

### (2) Änderung der Personaldaten:

a) Jede Änderung von Personaldaten (Änderung des Familiennamens, des Wohnortes, des Familienstandes usw) ist unverzüglich der Dienstgeberin zu melden.

b) Die Meldung erfolgt für Angestellte des Ordinariates beim Personalservice, für Angestellte der Caritas bei der Geschäftsführung, für Angestellte anderer Rechtspersönlichkeiten bei den für ihre Personalangelegenheiten verantwortlichen Stellen.

c) Der/dem unmittelbar Vorgesetzten ist diese Meldung abschriftlich zu übergeben.

\*) Siehe Grundsatzklärung zur Vereinbarkeit von kirchlichem Dienst und politischem Engagement für DienstnehmerInnen im Bischöflichen Ordinariat der Diözese Innsbruck

## § 9 Dienstverhinderung

(1) Die/der DienstnehmerIn ist verpflichtet, jede Dienstverhinderung ohne Verzug ihrer/seinem Vorgesetzten zu melden und über Verlangen einen Nachweis über Grund und Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen.

(2) Dauert eine Krankheit länger als drei Tage, ist un- aufgefordert eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gemäß Angestelltengesetz § 8 Abs 8) des behandelnden Arztes der jeweiligen Stelle vorzulegen. Kommt die/der DienstnehmerIn dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert sie/er für die Dauer der Dienstver- säumnis den Anspruch auf Entgelt.

(3) Die/der DienstnehmerIn behält nach § 8, Abs (3) Angestelltengesetz den Anspruch auf ihr/sein Entgelt, wenn sie/er durch wichtige ihre/seine Person betref- fende Gründe ohne ihr/sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung sei- ner/ihrer Dienste verhindert ist.

(4) Für nachstehende Ereignisse steht ihr/ihm bezahl- te Freizeit in folgendem Ausmaß zu:

- a) bei eigener Vermählung/Eheschlie- ßung ..... 3 Arbeitstage
- b) beim Ableben eines nahen Familien- angehörigen (Partner, Kind, Eltern- teil) ..... 3 Arbeitstage
- c) beim Ableben von Geschwistern, Groß- und Schwiegereltern ..... 1 Arbeitstag
- d) bei der Eheschließung von Ge- schwistern und eigenen Kindern ..... 1 Arbeitstag
- e) bei Geburt oder Taufe eines eigenen Kindes ..... 1 Arbeitstag
- f) bei Wohnungswechsel, wenn ein ei- gener Haushalt geführt wird ..... 2 Arbeitstage

Diese genannten Arbeitstage gelten für eine Beschäf- tigung bei einer 5-Tage-Woche. Bei einer Verteilung der fiktiven Arbeitszeit auf weniger als 5 Tagen pro Woche sind die genannten Arbeitstage zu aliquotie- ren, wobei immer auf volle Tage aufgerundet wird.

*(Abs 4 idF 1. 1. 2022)*

(5) Die/der DienstnehmerIn hat Anspruch auf eine zu- sätzliche bezahlte Dienstfreistellung für den Katastro- phen- und Nottalleinsatz in Rettungs- oder Katastro- phenhilfsorganisationen. Genauere Bedingungen dieser Freistellung sind in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.

## § 10 Urlaubsregelungen

### (1) Grundsätzliches:

a) Jede(r) DienstnehmerIn erhält jährlich einen Erho- lungsurlaub nach den Bestimmungen des Urlaubsge- setzes in der jeweils gültigen Fassung.

b) Eine finanzielle Ablösung des Urlaubsanspruches findet grundsätzlich nicht statt. Urlaube sollen mög-

lichst nur in größeren Zeitblöcken konsumiert werden. Bei tageweisem Verbrauch desurlaubes wird eine fik- tive Arbeitszeit von acht Stunden zugrunde gelegt, bei Teilzeitbeschäftigung aliquot. Am Faschingsdienstag- vormittag ist Urlaub halbtagesweise möglich.

c) Als Urlaubsjahr wird nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung für die DienstnehmerInnen des Bischöflichen Ordinariates anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr vereinbart. Für den Umstellungszeitraum gebühren jeder/ jedem DienstnehmerIn ein voller Urlaubsanspruch und zusätzlich ein anteiliger Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat. Beträgt dieser Zeitraum mindestens sechs Monate, so gebührt auch ein voller Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum. Für die DienstnehmerInnen der Caritas gilt das Arbeitsjahr als Urlaubsjahr.

d) Der Verbrauch desurlaubes ist dienststellenintern und laut den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Dienstgeberin und DienstnehmerIn zu vereinbaren. Auf den Dienstbetrieb ist dabei Rücksicht zu nehmen. Die Anmeldung desurlaubes erfolgt schriftlich bei der/dem zuständigen Vorgesetzten. Einigen sich Dienstgeberin und DienstnehmerIn nicht, ist der Betriebsrat hinzuzuziehen. \*)

**(2) Urlaubsausmaß:**

a) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage

(= 25 Arbeitstage bzw 5 Wochen bei der in der Diözese üblichen 5-Tage-Woche), ab dem vollendeten 25. Jahr 36 Werktage (= 30 Arbeitstage bzw 6 Wochen bei der in der Diözese üblichen 5-Tage-Woche).

b) Für die Erreichung desanspruches auf 36 Werktage (= 6 Wochen) gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Alle Dienstzeiten im Bischöflichen Ordinariat, der Caritas, in Pfarren der Diözese Innsbruck, als ReligionslehrerIn und bei Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht werden jedoch zur Gänze als Berechnungsgrundlage herangezogen, auch wenn diese unterbrochen worden sind. Die sonstigen Anrechnungszeiten lt Urlaubsgesetz werden durch diese Zeiten nicht geschmälert.

c) Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

**(3) Zusatzurlaub für DienstnehmerInnen mit Behinderung:**

Ein Invaliditätsurlaub wird zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub gewährt und beträgt bei einer Behinderung

ab 30 %.....	3 Arbeitstage,
ab 50 %.....	4 Arbeitstage,
ab 60 %.....	5 Arbeitstage.

\*) *UrlG § 4, (4)*

**§ 11 Dienstliche Verwendung**

Die/der DienstnehmerIn ist verpflichtet, auch eine von ihrem/seinem bisherigen Aufgabenkreis abweichende Tätigkeit zu übernehmen, wenn diese im Rahmen der ursprünglich vereinbarten Beschäftigungsart liegt

und für die/den DienstnehmerIn keine unzumutbaren Nachteile entstehen. Diese Änderung wird der/dem DienstnehmerIn und dem Betriebsrat von der Dienstgeberin in schriftlicher Form mitgeteilt.

**§ 12 Versetzung**

Die/der DienstnehmerIn kann unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes § 101 in der jeweils gültigen Fassung aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort versetzt werden. Diese Änderung wird der/dem DienstnehmerIn von der

Dienstgeberin in schriftlicher Form mitgeteilt. Die dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz ist laut Arbeitsverfassungsgesetz § 101 dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

**§ 13 Leitungsfunktionen**

Für Leitungsfunktionen werden DienstnehmerInnen, unabhängig vom Dienstverhältnis, vorerst auf ein Jahr, für jede weitere Periode für fünf Jahre berufen. Bei Abberufung von der Leitungsfunktion verliert die/der DienstnehmerIn die leitungsspezifischen Gehaltsbestandteile (Leitungszulage). Weitere Regelungen in Bezug auf die Leitungsfunktion sind in diesem Kollektivvertrag § 14, (2), § 23 (2) und § 40 (9) zu finden.

Rahmenbedingungen für Dienstposten, für die die Regelung „Leitende Angestellte“ im Sinne des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes gelten, sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln und im Dienstpostenplan zu kennzeichnen. Der Betriebsrat ist über diese Posten und etwaige Änderungen unverzüglich zu informieren.

## § 14 Beendigung von Dienstverhältnissen

(1) Die Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Form

- a) im Falle der Befristung durch Zeitablauf
- b) durch einvernehmliche Lösung
- c) durch Kündigung durch die Dienstgeberin oder durch die DienstnehmerIn
- d) durch vorzeitige Auflösung (Austritt oder Entlassung)
- e) bei Erreichen eines eigenen Pensionsanspruches im Sinne des ASVG\*)
- f) durch den Tod der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers.

(2) Die Beendigung des Dienstverhältnisses seitens der Dienstgeberin erfolgt nur durch den Generalvikar oder die von ihm mit dieser Aufgabe betrauten AmtsleiterInnen.

(2a) Für Dienstverhältnisse, die bis 31. 12. 2019 begründet wurden, gilt, dass das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin jeweils mit Ablauf eines Kalenderjahres unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen, von der/dem DienstnehmerIn mit dem letzten Tag eines Kalendermonates unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist aufgelöst werden kann. Die Kündigungsfrist für Amtsleitungen, Abteilungs- und BereichsleiterInnen, in der Caritas auch für DienststellenleiterInnen\*\*) und ProjektreferentInnen Welthaus\*\*) beträgt auf DienstnehmerInnenseite 3 Monate, auf Dienstgeberinnenseite mindestens 3 Monate.

(2b) Für unbefristete Dienstverhältnisse wie auch für befristete Dienstverhältnisse mit einer längeren Befristung als 6 Monate, die ab 1. 1. 2020 begründet werden, kann das Dienstverhältnis sowohl durch den/die DienstnehmerIn als auch durch die Dienstgeberin

am Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Dabei gilt auf DienstnehmerInnenseite eine einmonatige Kündigungsfrist, auf Dienstgeberinnenseite die gesetzlich vorgesehene Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist für Amtsleitungen, Abteilungs- und BereichsleiterInnen, in der Caritas auch für DienststellenleiterInnen, und ProjektreferentInnen Welthaus beträgt auf DienstnehmerInnenseite 3 Monate, auf Dienstgeberinnenseite mindestens 3 Monate. Diese in Absatz 2a und 2b dieses Paragraphen genannten Leitungsfunktionen – mit Ausnahme der Amtsleitungen – sind in der Betriebsvereinbarung und im Dienstpostenplan zu kennzeichnen, die verlängerte Kündigungsfrist für die/den DienstnehmerIn sind im Dienstvertrag festzuhalten.

(3) Für die Gehaltsgruppen VII und VIII gilt abweichend von obiger Regelung: Das Dienstverhältnis kann von Seiten der Dienstgeberin und der Dienstnehmerin / des Dienstnehmers jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst werden.

(4) Gründe für die vorzeitige Entlassung sind im Sinne von § 27 Angestelltengesetz grobe Verstöße gegen die Dienstpflichten (siehe auch 4. / § 6 dieses Kollektivvertrages). Dies schließt die Wiedergutmachung eines Schadens nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht aus.

(5) Mit Erreichen des 65. Lebensjahres scheidet die/der DienstnehmerIn aus ihrem/seinem Dienstverhältnis aus. Dazu bedarf es einer fristgerechten Kündigung durch die/den DienstnehmerIn. In besonders begründeten Einzelfällen kann das Dienstverhältnis vom Bischof bzw Generalvikar befristet verlängert werden.

*\*) Alterspension, vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer, Berufsunfähigkeitspension, Invaliditätspension*

*\*\*\*) Für diese Gruppen gilt die 3monatige Kündigungsfrist bei Selbstkündigung für Neuanstellungen ab 1. Jänner 2014.*

## § 15 Betriebsrat

(1) Die DienstnehmerInnen der Diözese Innsbruck wählen zur Vertretung ihrer Interessen einen Betriebsrat. Die Bestimmungen über die Organe der DienstnehmerInnenschaft, ihre Rechte und Pflichten sowie die Wahlordnung sind im Arbeitsverfassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung geregelt.

(2) Es wird eine Betriebsratsumlage gemäß § 73 Arbeitsverfassungsgesetz in der Betriebsversammlung beschlossen und eingehoben. Die Höhe des Dienstgeberzuschusses wird einvernehmlich zwischen Dienstgeberin und Betriebsrat festgelegt.

## 5. ARBEITSZEIT

### § 16 Grundsätzliches

(1) Sämtliche über diesen Kollektivvertrag hinausgehenden, die Arbeitszeit betreffenden Rahmenbedingungen und Regelungen sind mittels eigener Betriebsvereinbarung(en) zu regeln.

Das sind:

- a) die Arbeitszeitmodelle,
- b) die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die Verteilung der Wochenarbeitszeit,
- c) die Regelung für vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf,
- d) der Gleitzeitrahmen bei gleitenden Arbeitszeiten,
- e) die Übertragungsmöglichkeiten (Zeitguthaben, Zeitschulden),
- f) die Übertragungsfristen (Durchrechnungszeiträume),
- g) die Regelung für regelmäßige Turnus-, Nacht-, Nachtbereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste,
- h) die Arbeitszeitregelungen für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen,

i) die Arbeitszeitregelungen für ambulante Dienste.

(2) Zeitguthaben aus Mehrarbeit, Überstunden, Nachtarbeit, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden durch Zeitausgleich abgegolten. Eine finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben in begründeten Ausnahmefällen muss im Vorhinein vereinbart werden. Dafür braucht es die Bestätigung durch die Ordinaratskonferenz. Die finanzielle Abgeltung von nicht verbrauchbarem Zeitguthaben und von Überstunden erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und wird nach Ablauf der Übertragungsfrist oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

(3) Die Fristen für die Abgeltung von Mehrdienststunden, Überstunden, Samstags-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie Rufbereitschaftsdiensten entsprechen den in der Betriebsvereinbarung für das jeweils vereinbarte Arbeitszeitmodell festgelegten Übertragungsfristen.

### § 17 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen ohne Ruhepausen 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden.

(2) Als fiktive Arbeitszeiten gelten Montag bis Freitag 8.00 bis 12.00 Uhr und 13.00 bis 17.00 Uhr. Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, ist eine unbezahlte Ruhepause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Diese Ruhepause kann einvernehmlich auch auf mehrere kleine Ruhepausen aufgeteilt werden.

(3) Bei fixen Arbeitszeiten kann mittels Betriebsvereinbarung die tägliche Höchst- und Normalarbeitszeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden, im Falle einer 4-Tage-Woche, durch die eine längere Freizeitphase ermöglicht wird, auch auf 10 Stunden tägliche Höchst- und Normalarbeitszeit.

(4) Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen und bei Gleitzeitmodellen kann mittels Betriebsvereinbarung die tägli-

che Höchst- und Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Für Sonderfälle kann mittels Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag bzw. auf 60 Stunden pro Woche ermöglicht werden.

(5) In folgenden Caritas-Einrichtungen kann für MitarbeiterInnen in der Betreuung die tägliche Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden ausgedehnt werden: Haus Terra, Haus Mirjam, Wohngemeinschaft Zams. Es gelten die Bestimmungen des § 4a Abs (4) lit 2 des Arbeitszeitgesetzes.

Für diese Einrichtungen wird eine BV ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf bis zu acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (z.B. Zeitausgleich: Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

## § 18 Mehrarbeit, Überstunden – Definition und Abgeltung

Mehrarbeit, Überstunden, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann zur Erledigung dringender und unaufschiebbarer Arbeiten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen von den jeweils zuständigen Vorgesetzten angeordnet werden. Diese Anordnung hat mit Rücksicht auf die persönlichen Bedürfnisse der DienstnehmerInnen rechtzeitig zu erfolgen.

Mehrarbeit, Überstunden, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sollte nach Möglichkeit vermieden und auf das notwendige Maß beschränkt werden.

Die gesetzlichen bzw die täglichen Höchstarbeitszeiten, die durch die Betriebsvereinbarung betreffend Arbeitszeit ermöglicht werden, dürfen nur bei Dienstfahrten und bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung\*) unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes überschritten werden.

Zuschlagspflichtige Überstunden, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit muss von der/dem jeweiligen Vorgesetzten schriftlich angeordnet werden. Muss diese aus dienstlich notwendigen Gründen ohne Rücksprachemöglichkeit geleistet werden, ist diese der/dem jeweils zuständigen Vorgesetzten im Nachhinein zum ehest möglichen Zeitpunkt zur Bestätigung vorzulegen.

**(1) Mehrarbeit (Mehrdienststunden)** sind jene Arbeitszeiten, die im Rahmen der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und der durch die Betriebsvereinbarung ermöglichten flexiblen Arbeitszeitmodelle oder im Einvernehmen zwischen DienstnehmerIn und Vorgesetzten über das Anstellungsausmaß hinaus geleistet werden und keine Überstundenleistung darstellen. Mehrarbeit wird ohne Zuschlag 1 : 1 abgegolten.

**(2) Teilzeitbeschäftigte mit einem fixen Arbeitszeitmodell** bekommen einen Mehrdienststundenzuschlag in

der Höhe von 25 % ab der ersten Mehrdienststunde, außer wenn sie im Einvernehmen mit der Dienstgeberin Mehrdienststunden zur Erreichung längerer Freizeitphasen leisten (zB zur Einarbeitung von Fenstertagen, längere Freizeitphasen im Sommer usw). In diesem Fall stehen den DienstnehmerInnen keine Mehrdienstzuschläge zu.

**(3) Teilzeitbeschäftigte mit einem gleitenden Arbeitszeitmodell** mit Übertragungsmöglichkeiten innerhalb von 3 Monaten bekommen einen Mehrdienstzuschlag in der Höhe von 25 % dann, wenn die geleisteten Mehrdienststunden bis auf die durch die Betriebsvereinbarung erlaubten Übertragungsmöglichkeiten innerhalb des in der Betriebsvereinbarung festzusetzenden Zeitraumes von 3 Monaten nicht in Form von Zeitausgleich vergütet werden können.

**(4) Bei Teilzeitbeschäftigten mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell** kann mittels Betriebsvereinbarung der gesetzlich vorgesehene Zeitraum von 3 Monaten auf ein Jahr ausgedehnt werden.

**(5) Überstunden** sind von der/dem Vorgesetzten angeordnete Arbeitszeiten, die bei vollbeschäftigten MitarbeiterInnen über die in der Betriebsvereinbarung ermöglichte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden werden mit einem Zuschlag von 50 % 1 : 1,5 abgegolten. Bei Teilzeitbeschäftigten beginnen Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % erst dann, wenn sie auch bei einer vergleichbaren Vollbeschäftigung beginnen würden. Bis zur Höhe eines vollen Beschäftigungsausmaßes gilt die 25 % Regelung (Arbeitszeitgesetz, § 19d, Abs 3 bis 3e).

*\*) Betriebsvereinbarung betreffend Arbeitszeit*

## § 19 Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit – Definition und Abgeltung

**(1) Samstagsarbeit** ist Arbeitszeit, die bei den Arbeitszeitmodellen mit fixer oder gleitender Arbeitszeit an Samstagen zwischen 13.00 und 22.00 Uhr geleistet wird. Diese wird mit einem Zuschlag von 50 % 1 : 1,5 abgegolten. Einvernehmlicher Studententausch zur Erreichung einer längeren Freizeitphase oder zur Einarbeitung von Fenstertagen ist zuschlagsfrei. Die gesetzliche Wochenendruhe in der Höhe von durchgehend 36 Stunden ist in jedem Fall einzuhalten oder eine Wochenruhe in der darauf folgenden Woche in derselben Höhe sicher zu stellen.

**(2) Sonntagsarbeit** ist Arbeitszeit, die zwischen 0.00 und 24.00 Uhr des jeweiligen Sonntages geleistet wird. Grundsätzlich wird Sonntagsarbeit mit einem Zu-

schlag von 100 % 1 : 2 in Zeit abgegolten. Bei manchen im Dienstpostenplan ausgewiesenen Dienstposten wird nicht regelmäßige Sonntagsarbeit durch stundenweise finanzielle Zuschläge abgegolten. Bei im Dienstpostenplan ausgewiesenen Dienstposten, an denen auf Grund der Arbeitszeitvereinbarung häufig (zweimal im Monat im Jahresdurchschnitt abzüglich Urlaub) Sonntagsarbeit anfällt, erhalten DienstnehmerInnen eine finanzielle monatliche Sonntagspauschale, deren Höhe in den jeweils gültigen Anhängen zu den Gehaltsschemata auszuweisen ist. Dasselbe gilt für Dienstposten, bei denen zwar weniger Sonntagsdienste anfallen, bei denen aber auf Grund des Dienstplanes eine freie Zeiteinteilung durch den/die

DienstnehmerIn nicht möglich ist (gilt vor allem für Bedienstete in Bildungshäusern).

(3) **Feiertagsarbeit** ist Arbeitszeit, die zwischen 0.00 und 24.00 Uhr des jeweiligen Feiertages geleistet wird. Diese wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen mit einem Zuschlag von 100 % 1 : 2 abgegolten. Bei verschiedenen sozialen und pastoralen Diensten ist auch regelmäßige Feiertagsarbeit möglich. Diese Arbeitszeitmodelle und die Abgeltung der geleisteten Feiertagsarbeit sind mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

(4) Die Zuordnung der jeweiligen Stelle und die daraus resultierende Form der Abgeltung sind im Dienstpostenplan auszuweisen und in der Arbeitszeitvereinbarung festzuhalten. Beim Zusammenfallen mehrerer Zuschlagskriterien (zB Überstunden und Sonntagsarbeit) erfolgt eine Kumulierung der jeweiligen Zuschläge entsprechend den gesetzlichen Regelungen.

(5) Die **Wochenendruhe** oder ersatzweise die **Wochenruhe** (mindestens 36 Stunden durchgehend) ist immer den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend einzuhalten.

(6) Bei DienstnehmerInnen mit flexibler Dienstzeit unterliegen nur jene Sonn- und Feiertagsdienste den Zuschlagskriterien, bei denen es sich um nicht verschiebbare dienstliche Verpflichtungen handelt, die von den jeweiligen zuständigen Vorgesetzten ausdrücklich als solche genehmigt sind. Freiwillige Sonntags- und Feiertagsarbeiten unterliegen nicht den Zuschlagskriterien.

(7) **Nachtarbeit** ist Arbeitszeit, die zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistet wird. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 100 % 1 : 2 abgegolten.

Für Reinigungspersonal gilt als Nachtarbeit der Zeitraum von 22.00 bis 5.00 Uhr. Die Detailbestimmungen werden in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit festgelegt.

## § 20 Turnus-, Nacht-, Nachtbereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste

Für Stellen, bei denen regelmäßig Turnus-, Nacht-, Nachtbereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienste erforderlich sind, sind in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit die Rahmenbedingungen zu regeln. Die Zulagen sind im besoldungsrechtlichen Teil 8\*) dieses Kollektivvertrages geregelt, die Höhe ist in den jeweils

gültigen Anhängen zu den Gehaltsschemata auszuweisen.

\*) 8. Besoldungs- und Gehaltsrechtlicher Teil, § 40, Zulagenregelungen, Abs (4)

## § 21 Durchrechnungszeiträume

Für DienstnehmerInnen mit weitgehender Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (Flexibles Arbeitszeitmo-

dell) kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum auf ein Jahr ausgedehnt werden.

## § 22 Gleitzeitmodelle

Die im § 16, Abs (1) geforderten Rahmenbedingungen sind in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit zu regeln.

Kernzeiten und Gleitzeiten sind in der jeweiligen Arbeitszeitvereinbarung laut § 24 festzusetzen.

## § 23 Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz

(1) **Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten (AZG, § 1, Abs (2) Z 6 und ARG § 1, Abs (2), Z 4):**

Diese Regelung betrifft das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen. Für diese ist eine eigene Betriebsvereinbarung Arbeitszeit zu erstellen.\*)

(2) **Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind (AZG § 1, Abs (2) Z 8 und ARG § 1, Abs 2, Z 5):**

Das bedeutet, dass für diese DienstnehmerInnen die Betriebsvereinbarung betreffend Arbeitszeit nicht zwingend gilt. Es wird aber auch von Dienstgeberin und Betriebsrat für sinnvoll erachtet, dass sich Arbeitszeitvereinbarungen für leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und Arbeitsruhegesetzes nach den Regeln der Betriebsvereinbarung betreffend Ar-

beitszeit orientieren. In jedem Fall ist die Dienstgeberin dazu verpflichtet, sowohl Arbeitszeitvereinbarung als auch Überstundenentgelt innerhalb der Grenzen der Gute-Sitten-Klausel des § 879 ABGB zu regeln.

\*) siehe auch § 16, (1), h)

## § 24 Arbeitszeitvereinbarungen

(1) Unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Dienststelle und der persönlichen Bedürfnisse der Dienstnehmerin, des Dienstnehmers, ist zwischen dem/der jeweiligen Vorgesetzten und der/dem DienstnehmerIn im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein Arbeitszeitmodell zu vereinbaren.

(2) Diese Arbeitszeitvereinbarung ist schriftlich festzuhalten und abschriftlich dem Betriebsrat zu übergeben.

(3) Bei Errichtung oder Neustrukturierung einer Dienststelle/Einrichtung bzw eines Arbeitsplatzes ist mit dem Betriebsrat das Einvernehmen bezüglich Arbeitszeitmodell dieser Dienststelle/Einrichtung bzw des Arbeitsplatzes herzustellen.

## § 25 Arbeitszeitaufzeichnungen

(1) Die Dienstgeberin bzw im Auftrag der Dienstgeberin die DienstnehmerInnen selbst sind verpflichtet, über die gesamte Arbeitszeit Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Die Arbeitszeitaufzeichnung ist dem/der unmittelbaren Vorgesetzten bis zum 15. des Folgemonats vorzulegen. Krankenstände, Urlaubstage uÄ sind als fiktive Arbeitszeit (siehe § 17) zu berücksichtigen.

(3) Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten sind unter Berücksichtigung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages\*) extra auszuweisen.

(4) Mit der Übergabe der Arbeitszeitaufzeichnung an den/die unmittelbare/n Vorgesetzte/n sind die Ansprüche aus der Arbeitszeitaufzeichnung gegenüber der Dienstgeberin geltend gemacht (Zeitausgleich, Überstunden, Mehrstunden, Zuschläge uÄ).

(2) Die Dienstgeberin ist ihrerseits verpflichtet, die Einhaltung der Gesetze, des Kollektivvertrages und der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung sicher zu stellen, die/der DienstnehmerIn ist verpflichtet diese einzuhalten.

\*) 5. Arbeitszeit, § 18 bis § 20

# 6. DIENSTFREISTELLUNG

## § 26 Diözesane dienstfreie Tage und Feiertage

(1) Dienstfreie Tage sind alle Samstage, Sonntage und staatlichen Feiertage sowie zusätzlich ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub:

- a) Faschingsdienstagnachmittag
- b) Gründonnerstag
- c) Karfreitag
- d) Heiliger Abend
- e) Silvester

- a) 19. März (Fest des Landespatrons)
- b) Osterdienstag
- c) 27. April (Fest des Diözesanpatrons)
- d) Pfingstdienstag
- e) 29. Juni (Peter und Paul)
- f) Allerseelenvormittag
- g) 27. Dezember

(Abs 2 idF 1. 1. 2021)

(2) Für alle MitarbeiterInnen, für die bisher die DBO 85 (Gehaltsschema B) gegolten hat, gelten folgende zusätzliche freie Tage:

### **(3) Journaldienstregelungen:**

Wenn es die Bedürfnisse einer Dienststelle erfordern, ist ein Journaldienst möglich. Wer an diesen zusätzli-

chen freien Tagen ganz- oder halbtätig arbeitet, erhält dafür einen Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1.

## **§ 27 Bildungskarenz und Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)**

(1) Die Bildungskarenz nach AVRAG § 11 soll diözesanen DienstnehmerInnen mit Einverständnis der Dienstgeberin berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen, ohne das bestehende Dienstverhältnis beenden zu müssen.

(2) DienstnehmerInnen können weiters eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts nach AVRAG § 12 in Anspruch nehmen, für diese Freistellung sieht das Gesetz eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice vor.

## **§ 28 Pflegefreistellung**

Ist der/die DienstnehmerIn nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines/einer erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so besteht der An-

spruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Abs (1) Urlaubsgesetz auch dann, wenn der/die nahe Angehörige nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

## **§ 29 Pflegekarenz / Pflegezeit / Familienhospizkarenz nach dem ArbeitsvertragsrechtsAnpassungsgesetz (AVRAG)**

(1) Bei nachgewiesener Pflegenotwendigkeit in der eigenen Familie (EhepartnerIn, Eltern, Großeltern, Kinder), für die der gesetzliche Pflegeurlaub nicht ausreicht bzw die Voraussetzungen für die Familienhospizkarenz nicht gegeben sind, steht der/dem DienstnehmerIn Pflegekarenz zu: ein Anspruch auf die Hälfte der Abfertigung bei Kündigung durch die/den DienstnehmerIn oder die Gewährung einer Karenzzeit bis max. zwei Jahre ohne Bezüge und Sozialleistungen und ohne Anerkennung dieser Zeit für sämtliche arbeitszeitabhängigen Rechtsansprüche, das Recht zum Wiedereintritt und auf Beschäftigung in einer vergleichbaren Tätigkeit unter Mitnahme der im früheren Dienstverhältnis erworbenen Rechte.

(2) Zusätzlich besteht der gesetzliche Anspruch auf Familienhospizkarenz (Begleitung von sterbenden Angehörigen oder schwerstkranken Kindern) durch Herabsetzung der Arbeitszeit, durch Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder durch Karenz nach den gesetzlichen Bestimmungen des AVRAG § 14. Zeiten der Familienhospizkarenz sind bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen mit zu berücksichtigen (Bemessung

der Kündigungsfrist, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsausmaß, Abfertigung alt).

(3) Nach 3 Monaten ununterbrochenem Arbeitsverhältnis steht der/dem DienstnehmerIn Pflegezeit nach den Regelungen des § 14d AVRAG für die Pflege und/oder Betreuung von

a) nahen Angehörigen mit Pflegegeldbezug ab der Stufe 3 oder

b) demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Pflegegeldbezug der Stufe 1 zu.

Als nahe Angehörige gelten (verheiratete und eingetragene, sowie Lebens-)Partner und Partnerinnen, deren Kinder, Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv-, Wahl- und Pflegekinder, sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Bei der Vereinbarung von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des/der Dienstnehmer/in zu berücksichtigen.

## **§ 30 Elternkarenz und unbezahlter Urlaub im Anschluss an die Elternkarenz, „Papamonat“**

(1) Mütter oder Väter können unmittelbar anschließend an die gesetzliche Elternkarenz einen unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen.

(2) Dieser unbezahlte Urlaub wird längstens bis zum 3. Geburtstag des Kindes unter Entfall sämtlicher Ent-

geltansprüche und ohne Anspruch auf einen Erholungsurlaub gewährt.

(3) Dieser unbezahlte Urlaub wird für dienstzeitgebundene arbeitsrechtliche Ansprüche nicht berücksichtigt, für die Vorrückung jedoch laut den Bestimmungen des § 38 (Abs 5) zu 50 %.

(4) Im Anschluss an diesen unbezahlten Urlaub besteht der gleiche arbeitsrechtliche Kündigungsschutz wie zu Ende der arbeitsrechtlichen Karenz lt MSchG, KU-ErwG und VKG.\*)

Für DienstnehmerInnen, die der alten Abfertigungsregelung unterliegen, besteht nach diesem unbezahlten Urlaub bei Selbstkündigung 3 Monate vor dem vereinbarten Ende der Abfertigungsanspruch in der Höhe,

den sie entsprechend § 44 dieses Kollektivvertrages bei Kündigung zum Ende der arbeitsrechtlichen Karenz hätten. DienstnehmerInnen, die in das MitarbeiterInnenvorsorgegesetz fallen, nehmen den bisherigen Anspruch mit. Für die Zeiten des unbezahlten Urlaubes werden von der Diözese Innsbruck keine Beiträge an die MitarbeiterInnenvorsorgekasse bezahlt.

(5) Es besteht Anspruch auf den sogenannten „Papa-monat“ gemäß § 1a VKG in der Fassung vom 05.12.2019. Die Regelungen und Bestimmungen des § 1a VKG sind entsprechend anzuwenden.

\*) Mutterschutzgesetz, Karenzurlaubserweiterungsgesetz, Väterkarenzgesetz

## § 31 Sabbatzeit

Diözesane MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, einen Antrag auf eine Sabbatzeit (geblockte Freistellung) in Anspruch zu nehmen, wenn dem kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Diese Sabbatzeit soll dazu dienen, eine persönliche „Auszeit“ zu nehmen, um nach vielen Dienstjahren sich

geistig, körperlich und spirituell neu zu orientieren und neue Kraft zu gewinnen.

Die Ausführungsbestimmungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 7. AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG, SUPERVISION

Alle diesbezüglichen Ausführungsbestimmungen sind mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

### § 32 Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Jede(r) DienstnehmerIn hat die Verpflichtung, sich fachlich, persönlich und spirituell weiterzubilden, um ihren/seinen Aufgaben gerecht zu werden. Die Dienstgeberin unterstützt und motiviert zum Besuch von für die Erfüllung des Arbeitsauftrages förderlicher Fort- und Weiterbildung gemäß den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Richtlinien.

(2) Wird für die Fort- und Weiterbildung einer Dienstnehmerin/eines Dienstnehmers von der Dienstgeberin ein höherer Beitrag als jährlich vorgesehen investiert, kann die Dienstgeberin die Unterzeichnung einer Ausbildungsrückerstattungsklausel nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung verlangen.

### § 33 Supervision

(1) Für DienstnehmerInnen der Diözese Innsbruck besteht die Möglichkeit zur Supervision. Vor allem für DienstnehmerInnen im Bereich der Beratung und Begleitung von Menschen ist Supervision als berufsbegleitende Reflexion ihrer Arbeit zu empfehlen, weiters für DienstnehmerInnen, die neu in den Beruf einsteigen bzw neue berufliche Aufgaben übernehmen.

(2) Supervisionsvorgänge sind bezüglich ihrer Zweckmäßigkeit und eines sparsamen Einsatzes von Zeit und Mitteln eigens zu begründen.

(3) Die Dienstgeberin unterstützt Supervision gemäß den Richtlinien einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung.

## 8. BESOLDUNGS- UND GEHALTSRECHTLICHER TEIL

### § 34 Laufende Bezüge

Der monatliche Bezug setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt entsprechend der Gehaltsgruppe und Gehaltsstufe sowie allfälligen Zulagen und Sozialleistungen entsprechend Dienstvertrag. Gehaltsgruppen, Gehaltsstufen, Zulagen, Sozialleistungen u.Ä. sind im **Anhang 1 zum Gehaltsschema A\***) festgesetzt. Dieser Anhang ist ein integrierter Bestandteil des Kollektivvertrags.

Die Anpassung der Bezüge (Gehaltsgruppen und Gehaltsstufen) muss jährlich neu verhandelt werden. Der laufende Bezug wird im Nachhinein zum Monatsletzten angewiesen.

*(idF 1. 1. 2022)*

*\*) Ausnahmen siehe 8. / § 36*

### § 35 Sonderzahlungen – Weihnachtsgeld, Urlaubszuschuss

Der/dem DienstnehmerIn gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld) in der Höhe von 50 vH des Durchschnittsbezuges des laufenden Kalendervierteljahres. Nicht mit eingerechnet werden freiwillige Sonderzahlungen und sämtliche Sozialleistungen (zB Sachbezü-

ge, Fahrtkostenzuschüsse, Essenszuschüsse, Zuschüsse für Zukunftssicherung u Ä).

Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen 13. und 14. Bezug) werden vierteljährlich (März, Juni, September und November) angewiesen.

*(idF 1. 1. 2022)*

### § 36 Gehaltsschemata

Grundsätzlich gilt für alle DienstnehmerInnen das **Gehaltsschema A** im Anhang Nummer 1.

Ausgenommen von der Anwendung des Gehaltsschemas A - Anhang Nr 1, sind alle jene DienstnehmerInnen, die nach den nachstehend angeführten Gehaltsschemata zu entlohnen sind:

**(1) Gehaltsschema B** (bisherige Bezügeordnung **DBO 85**) gilt für alle DienstnehmerInnen, die vor dem 1. 1. 97 eingetreten und nicht in die ab diesem Zeitpunkt gültige **DBO 97** übergetreten sind. Die Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe dieses Gehaltsschemas sowie die damit verbundenen Vorrückungen, Zahlungen von Biennien und Treuezulagen sind im Anhang Nr 2 festgelegt. Mit dem Ausscheiden des/der letzten DienstnehmerIn dieser Bezügeordnung erlischt die Gültigkeit des Gehaltsschemas B.

**(2) Gehaltsschema C** gilt für alle pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen, die An-

spruch auf die Ferienregelung laut § 102 (2) und § 110 (2) des Tiroler Gemeindevertragsbedienstetengesetzes 2012 i.d.g.F. haben und deren Eintrittsdatum vor dem 31. Dezember 2021 liegt.

*(Abs 2 idF 1. 1. 2022)*

**(3) Gehaltsschema D** gilt für PraktikantInnen, die in Pfarren oder anderen Einrichtungen der Diözese Innsbruck ihr Pastoralpraktikum absolvieren oder andere Praktika in diözesanen Einrichtungen leisten. Diese Schemata sind im Anhang Nr 4 festgelegt.

**(4) Gehaltsschema E** Lehrlinge, Anhang Nr 5

**(5) Sonderverträge** – für alle DienstnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrages anderslautende Bestimmungen bzw die Anwendung von anderen Dienst- und Besoldungsordnungen oder Kollektivverträgen in ihren Dienstverträgen vereinbart haben.

### § 37 Gehaltsgruppen

**(1)** Der Kollektivvertrag der Diözese Innsbruck\*) umfasst verschiedene Gehaltsgruppen, welche die unterschiedliche Dienstverwendung berücksichtigen. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe setzt den Nachweis einer entsprechenden Vorbildung oder Praxis voraus, wird aber nicht automatisch aufgrund von Schulbildung oder Praxis, sondern nach Maßgabe

der tatsächlichen Verwendung entsprechend dem Dienstpostenplan verfügt oder geändert.

**(2)** Im europäischen Ausland erworbene Ausbildungsabschlüsse werden den österreichischen Ausbildungsabschlüssen gleichgestellt.

(3) Aufgrund der konkreten Situation in einer Einrichtung, Dienststelle oder Region oder bei Vorliegen einer besonderen BewerberInnen- oder Personalsituation kann bei einer anstehenden Neubesetzung vorübergehend und befristet vom Dienstpostenplan abgesehen werden: Eine diesbezügliche Änderung gegenüber dem Dienstpostenplan nach unten beschließt die Ordinariatskonferenz mit Information an das Konsistorium, eine Änderung nach oben beschließt das Konsistorium. Über beabsichtigte Änderungen wird der Betriebsrat informiert.

(4) Wenn ein(e) DienstnehmerIn, die im Dienstpostenplan für eine Gehaltsgruppe geforderten Ausbildungsabschlüsse nicht mitbringt, sondern sich die Qualifikation im zweiten Bildungsweg oder durch langjährige Praxis erarbeitet hat oder noch erarbeiten will, erfolgt die Einstufung bei Dienstantritt eine Stufe unter der im Dienstpostenplan vorgesehenen Gehaltsgruppe.

(5) Nach einer angemessenen Zeit der Bewährung und der Einarbeitung (2 bis 5 Jahre), die bei Dienstantritt festgelegt wird, kann die Differenz zwischen der tatsächlichen Einstufung und der im Dienstpostenplan vorgesehenen Einstufung durch eine auf die Dauer der entsprechenden Tätigkeit befristete Ergänzungszulage ausgeglichen werden. Die Entscheidung trifft die Ordinariatskonferenz.

(6) Bei besonders qualifizierten DienstnehmerInnen kann in Ausnahmefällen bei der Anstellung vom geforderten Ausbildungsabschluss Abstand genommen werden (besonders bei der Gewinnung von SpezialistInnen oder Führungskräften).

#### **Gehaltsgruppe I**

**DienstnehmerInnen mit entsprechendem und für ihre Tätigkeit gefordertem Hochschulabschluss (mindestens Diplomstudium oder Master)**

FachreferentIn, RichterIn im Diözesangericht, JuristIn, ControllerIn, PfarrkuratorIn und PastoralassistentIn in den verschiedenen Seelsorgebereichen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, BauingenieurIn mit akademischen Abschluss, LeiterIn Bildungseinrichtung (Bildungshäuser, KBW uÄ), RedaktionsleiterIn Kirchenzeitung, DomkapellmeisterIn, DomorganistIn, BereichsleiterIn Caritas, PsychologIn, SchulleiterIn, GeschäftsführerIn Caritas, Wirtschaftliche/r LeiterIn Caritas

#### **Gehaltsgruppe II**

**DienstnehmerInnen mit einer auf Maturaniveau aufbauenden, geforderten, mindestens zweijährigen Fachausbildung (Abschluss Baccalaureat oder Bachelor) – Fachhochschule, Pädagogische Hochschule**

**oder Universität, Sozialakademie, Seminar für kirchliche Berufe, uÄ)**

FachreferentIn, JournalistIn, LeiterIn Abteilung Datenverarbeitung, Pädagogische(r) MitarbeiterIn, GeschäftsführerIn in Bildungseinrichtungen u. Ä., PfarrkuratorIn und PastoralassistentIn in den verschiedenen Seelsorgebereichen ohne Hochschulabschluss, SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn, ErgotherapeutIn, PhysiotherapeutIn, Regionalverantwortliche(r) Caritas, ErzieherIn, ProjektbearbeiterIn, SonderkindergartenpädagogIn, Sozialpädagogische(r) FamilienhelferIn, FacharbeiterIn in der offenen Jugendarbeit

#### **Gehaltsgruppe III**

**DienstnehmerInnen mit gefordertem Maturaniveau und entsprechender persönlicher und fachlicher Kompetenz**

OrganisationsreferentIn, StellenleiterIn Kirchenbeitrag, technische, graphische oder kaufmännische MitarbeiterIn mit Maturaniveau (HTL, HAK, HBLA...), BilanzbuchhalterIn, PfarrkoordinatorIn/PfarrhelferIn/JugendleiterIn mit geforderter einschlägiger Qualifikation, Kindergarten-, Hort-, KinderkrippenpädagogIn, wenn sie/er nur Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub hat, Lernhilfe, JugendbetreuerIn in Jugendzentren

#### **Gehaltsgruppe IV**

**DienstnehmerInnen mit geforderter mindestens zweijähriger Fachausbildung (Handelsschule, Fachschule, Lehrabschluss uÄ) und Tätigkeit in im Dienstpostenplan einschlägig ausgewiesenen Aufgabenbereichen**

OrganisationsassistentIn, KursorganisatorIn Erwachsenenbildung, FinanzbuchhalterIn, KüchenchefIn, PfarrkoordinatorIn/PfarrhelferIn/JugendleiterIn ohne geforderte einschlägige Qualifikation, BehindertenpädagogIn, FamilienhelferIn, AltenfachbetreuerIn, Diplom-SozialbetreuerIn, Diplom-Gesundheits- und -KrankenpflegerIn, ArbeitsanleiterIn (Abrakadabra)

#### **Gehaltsgruppe V**

**DienstnehmerInnen mit geforderter mindestens zweijähriger Fachausbildung (Handelsschule, Fachschulen, Lehrabschluss uÄ)**

SekretärIn, KirchenbeitragsmitarbeiterIn, KellnerIn, HausmeisterIn mit einschlägiger Berufsausbildung, Koch/Köchin, BuchhalterIn, SozialfachbetreuerIn, Einsatzleitung Tagesmütter

#### **Gehaltsgruppe VI**

**DienstnehmerInnen, ohne geforderte oder maximal einjährige einschlägige Ausbildung, die manuelle Arbeiten, Büroarbeiten oder Betreuungsaufgaben im**

erzieherischen, sozialen oder pflegerischem Bereich innerhalb eines vorgegebenen Rahmens selbständig ausführen

Servicekraft, HausmeisterIn, Beikoch/Beiköchin, Bürokräfte, RezeptionistIn, DienstnehmerIn in der Telefonvermittlung, Aushilfe, AssistentIn in Kindertageseinrichtungen, wenn sie/er nur Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub hat, PflegehelferIn

## Gehaltsgruppe VII

DienstnehmerInnen mit vorwiegend manueller Tätigkeit

Küchenhilfe, Zimmerservice in Bildungshäusern, MessnerIn, Aushilfe, HeimhelferIn

## Gehaltsgruppe VIII

Reinigungspersonal, Aushilfe

*\*) Ausgenommen davon sind alle jene DienstnehmerInnen, die unter die Bestimmungen des § 36, Abs (1), (2), (3), (4) und (5) fallen, für diese gelten die Bestimmungen der jeweiligen Anhänge.*

## § 38 Vordienstzeiten sowie Stichtagsregelung

Der Vorrückungsstichtag wird dadurch ermittelt, dass dem Tag der Anstellung folgende Zeiten im angegebenen Ausmaß vorangesetzt werden, wobei ein und derselbe Zeitraum nicht mehrfach berücksichtigt wird. Schulzeiten werden ab dem vollendeten 18. Lebensjahr berücksichtigt.

(1) Für die Gehaltsgruppen I bis VI werden beruflich einschlägige Vordienstzeiten, Berufstätigkeiten, schulische Ausbildungen oder ein abgeschlossenes Studium (das Höchstausmaß für die Anrechnung von Ausbildungen und Studien richtet sich nach der gesetzlichen Mindeststudien- oder Mindestausbildungsdauer) zur Gänze, sonstige berufliche Vordienstzeiten bis zu einem Höchstausmaß von drei Jahren mit 50 %, maximal 1,5 Jahren angerechnet, insgesamt bis zu einem Höchstausmaß von zehn Jahren.

(2) Bei den Gehaltsgruppen VII bis VIII werden beruflich einschlägige Vordienstzeiten, Berufstätigkeiten oder schulische Ausbildungen bis zu einem Höchstausmaß von drei Jahren zur Hälfte angerechnet.

(3) Vordienstzeiten im Bischöflichen Ordinariat, der Caritas, in Pfarren, als ReligionslehrerIn und bei

Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht werden zur Gänze angerechnet.

(4) Zeiten des ordentlichen Präsenz-, Zivil- oder Entwicklungsdienstes werden mit maximal einem Jahr angerechnet.

(5) Bei ab 1. 1. 2009 neu eintretenden DienstnehmerInnen werden Kindererziehungszeiten inkl Karenzzeiten und unbezahlttem Urlaub in Anschluss an die arbeitsrechtliche Karenz, während derer keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen worden ist, mit 50 %, maximal 4 Jahren angerechnet, wenn dadurch ein Höchstausmaß von 12 Jahren aus (1), (2), (4) und (5) bei den Gehaltsgruppen I bis VI und das Höchstausmaß von 5½ Jahren bei den Gehaltsgruppen VII und VIII nicht überschritten wird.

*(Abs 5 idF 1. 1. 2022)*

(6) Für Dienstverhältnisse von Aushilfskräften unter 30 zusammenhängenden Kalendertagen entfällt eine Vordienstzeitenanrechnung und ein Anspruch auf Zulagen lt. §§ 40 (1), (2), (5), (7) bis (10) und 41 dieses Kollektivvertrags. Die Einstufung und Entlohnung erfolgt mit der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Gehaltsgruppe.

*(Abs 6 gilt ab 1. 1. 2022)*

## § 39 Vorrückungen\*)

(1) Die/der DienstnehmerIn rückt jeweils nach zwei Jahren in die nächst höhere Gehaltsstufe ihrer/seiner Gehaltsgruppe vor.

(2) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes nächstfolgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermine). Die zweijährige Frist gilt auch als vollendet, wenn sie in den folgenden drei Monaten, dh bis zum 31. März bzw 30. September erreicht wird.

(3) Die Elternkarenzen, die im aufrechten Dienstverhältnis mit der Diözese angetreten werden oder wurden, werden im Ausmaß der gesetzlichen Karenz für folgende Rechtsansprüche, die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen werden, voll angerechnet: Kündigungsfrist, verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsausmaß, Jubiläumsgeld. Bezüglich Urlaubsausmaß trifft dies auch dann zu, wenn die erste Elternkarenz während eines früheren Dienstverhältnisses mit der Diözese Innsbruck oder

*\*) Ausnahmen: Gehaltsschema B, Gehaltsschema C, Gehaltsschema D, Gehaltsschema E und Sonderverträge*

anderen Rechtspersönlichkeiten nach § 1 / Abs 2 in Anspruch genommen worden ist.

Selbiges gilt für Zeiten der Familienzeit (sog. „Papa-monat“) nach Familienzeitbonusgesetz.

(4) Alle Zeiten der Elternkarenz, Familienhospizkarenz und Pflegekarenz, die ab dem 1. Jänner 2012 beginnen, werden für Vorrückungen zur Gänze angerechnet.

## § 40 Zulagenregelungen

Diese Zulagen gelten grundsätzlich für alle Gehalts-schemata, außer es sind für einzelne Zulagen in den jeweiligen Gehaltsschemata oder Sonderverträgen andere Regelungen vorgesehen.

### (1) Aufzendienstzulage:

Als Aufzendienst gelten alle Dienstverpflichtungen, die außerhalb der Gemeindegrenzen des Dienstortes in erheblichem Ausmaß anfallen. Der Anspruch auf diese Zulage ist in der Dienstpostenbeschreibung grundsätzlich festzulegen.

### (2) Kinderzulage (KZL)

a) DienstnehmerInnen, die selbst oder der andere Elternteil für Kinder, für die Unterhaltspflicht besteht, Anspruch auf staatliche Familienbeihilfe haben, steht bis zu einer Obergrenze des Grundgehaltes von 150% der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1 (Gehalt und eventuell zustehende Ergänzungszulage) dem Beschäftigungsausmaß entsprechend (aliquotiert) eine Kinderzulage zu. Als Berechnungsgrundlage wird das tatsächliche Gehalt herangezogen. Der Anspruch auf Kinderzulage ist durch eine Bestätigung der Gewährung der staatlichen Familienbeihilfe nachzuweisen, ersatzweise wird bis zu einem Jahr nach dem Auslaufen der Familienbeihilfe der Nachweis einer Mitversicherung akzeptiert.

b) AlleinverdienerInnen und AlleinerzieherInnen (lt. EStG.) erhalten unabhängig vom Anstellungsausmaß und unabhängig einer Obergrenze des Grundgehaltes von 150% der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1 (Gehalt und eventuell zustehende Ergänzungszulage) die volle Kinderzulage.

### c) Kinderzulage plus (vormals Haushaltszulage)

AlleinverdienerInnen mit Kind(ern) oder AlleinerzieherInnen (lt. EStG) bis zu einer bestimmten Obergrenze des Grundgehaltes und einer eventuell zustehenden Ergänzungszulage in der Höhe von 150% der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1 steht die Kinderzulage plus zu.

d) DienstnehmerInnen, die weitere Anstellungen in der Diözese Innsbruck oder bei anderen Rechtspersonen haben, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, und die einen Anspruch auf eine Zulage gemäß a), b) oder c) haben, erhalten diese Zulage anteilmäßig pro Dienstverhältnis.

[d] idF 1. 1. 2022]

(3) (entfällt mit 1. 1. 2021)

(4) **Zulagen für Nacht-, Nachtbereitschafts-, Sonn- und Feiertags-, Turnus- und Rufbereitschaftsdienste:** Bei Turnusdiensten und mobilen sozialen Diensten werden folgende Zulagen gewährt, sofern für diese geleisteten Dienstzeiten keine Überstundenzuschläge zustehen: Sonn- und Feiertagszulage: 1,8 v.T. pro Stunde, Nachtdienstzulage bei wachen Nachtdiensten: 18,9 v.T. pro Nacht, Nachtbereitschaftsdienstzulage 18,9 v.T. pro Nacht, Rufbereitschaftszulage 1,8 v.T. pro Stunde des Gehaltes der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1.

### (5) Personenbezogene Fachzulage:

Diese gebührt für eine außerordentliche fachliche Qualifikation von großem betrieblichem Nutzen, die in einem Teilbereich über die im Dienstpostenplan vorgesehene allgemeine Qualifikation hinausgeht, wo aber eine generelle höhere Einstufung nicht möglich ist. Die Fachzulage, auf die kein Rechtsanspruch besteht, ist personenbezogen und im Einzelfall von der Ordinariatskonferenz zu beschließen; ihre Höhe orientiert sich an der Leitungszulage für DienststellenleiterInnen. Wenn einem/einer DienstnehmerIn eine Fachzulage gewährt wird, ist der Betriebsrat darüber zu informieren.

### (6) Pflegedienstzulage:

Die Pflegedienstzulage erhalten alle diplomierten Gesundheits- und Krankenschwestern sowie Gesundheits- und Krankenpfleger. Sie beträgt 6% der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1.

### (7) Ergänzungszulage:

Eine Ergänzungszulage ist eine auf bestimmte Zeit oder auf Dauer gewährte Aufzahlung auf höhere Gehaltsstufen. Diese gebührt laut § 37 Abs 5 DienstnehmerInnen, die bei Dienstantritt die im Dienstpostenplan für eine Gehaltsgruppe geforderten Ausbildungsabschlüsse nicht mitbringen. Für bestimmte Berufsgruppen kann die dauernde Gewährung einer Ergänzungszulage im Dienstpostenplan festgesetzt werden.

### (8) Sonstige Zulagen:

Weitere Zulagen bedürfen einer Betriebsvereinbarung. Individuelle Regelungen bedürfen der Absprache mit dem Betriebsrat.

### (9) Leitungszulage:

Dienststellen-, Abteilungs-, BereichsleiterInnen erhalten für die Dauer ihrer Führungsfunktion eine Leitungszulage.

Die Leitungszulage beträgt je nach Einstufung im Dienstpostenplan für

c .....	5 %	C .....	20 %
b .....	10 %	B .....	25 %
a .....	15 %	A .....	30 %

der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1.

#### Kriterien zur Bewertung der Leitungszulage:

	Bei DienststellenleiterInnen ist die Zahl der MitarbeiterInnen maßgeblich, bei Abteilungs-/ BereichsleiterInnen die Zahl der Dienststellen.	1	= 0 Punkte
		2-3	= 1 Punkt
		4-5	= 2 Punkte
		6-7	= 3 Punkte
		8-9	= 4 Punkte
		ab 10	= 5 Punkte
Organisation der Dienststelle/Abteilung	Ehrenamtliche MitarbeiterInnen, zusätzliche Aufgaben und Projekte....		0-3 Punkte

Koordination nach außen (zB Vertretungsaufgaben und Vernetzung)	Berücksichtigung nur, wenn es nicht automatisch zur ureigensten Aufgabe der Stelle gehört.		0-3 Punkte
Finanzen	Erreichen der Budgetziele der Dienststelle / der Abteilung / des Bereiches		0-5 Punkte

Punkteanzahl:	Dienststellenleitung	Abteilungs-/Bereichsleitung
1- 6 Punkte	c	C
7-11 Punkte	b	B
12-16 Punkte	a	A

(10) Für Arbeiten mit erhöhter Schmutzbelastung, erhöhter Erschwernis oder Gefahrenbelastung gebührt eine Zulage in Höhe von 0,6 v.T. von III/1. Details zur Gewährung dieser Zulage sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

## § 41 Sozialleistungen

### (1) Weihnachtsgeld für Kinder:

Das Weihnachtsgeld für Kinder gebührt unabhängig vom Anstellungsausmaß DienstnehmerInnen, denen die Kinderzulage zusteht und die in einem seit mindestens sechs Monaten aufrechten Dienstverhältnis stehen.

Darüber hinaus gebührt das Weihnachtsgeld für Kinder von DienstnehmerInnen im aufrechten Dienstverhältnis, die keine Kinderzulage mehr bekommen, die aber im laufenden Kalenderjahr mindestens 6 Monate lang Anspruch auf Familienbeihilfe hatten. In diesem Fall erfolgt die Zuerkennung des Weihnachtsgeldes jedoch erst nach Meldung des Anspruches durch die/den DienstnehmerIn.

*(Abs 1 idF 1. 1. 2022)*

### (2) Jubiläumsgeld\*):

Das Jubiläumsgeld gebührt für 25-jährige kirchliche Dienstzeit in der Diözese Innsbruck und beträgt 75 % eines Monatsgehaltens der Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1.

Zur Berechnung des Stichtags für das Jubiläumsgeld werden folgende Zeiten angerechnet: Alle aktiven Dienstzeiten als echte/r DienstnehmerIn der Diözese

Innsbruck, die im Bischöflichen Ordinariat, in den kirchlichen Stiftungen Caritas, Bruder und Schwester in Not und Bildungszentrum, in Pfarren oder als kirchlich bestellte ReligionslehrerIn geleistet wurden, wobei ein und derselbe Zeitraum nicht mehrfach berücksichtigt wird. Unterbrechungen der aktiven Dienstzeit, das sind Mutterschutz, gesetzliche Elternkarenz, „Papa-monat“ gemäß § 1a VKG in der Fassung vom 5. 12. 2019, Präsenz- oder Zivildienst, Sabbatzeit und Familienhospizkarenz, in den vorhin genannten Körperschaften der Diözese Innsbruck oder Stiftungen werden zur Gänze angerechnet. Nicht angerechnet werden jeglicher unbezahlte Urlaub, Bildungskarenz, Pflegekarenz sowie Tätigkeiten als ReligionslehrerIn mit Anstellung beim Land Tirol oder Bund.

*(Abs 2 idF 1. 1. 2022)*

### (3) Kostenersatz für die Fahrt zur Arbeitsstelle\*\*):

Beträgt die kürzest mögliche Entfernung zwischen Dienststelle und nächstgelegener Wohnung der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers mehr als zwei Kilometer, so werden auf Ansuchen und glaubhaften Nachweis die Kosten des billigsten, zumutbaren öf-

fentlichen Verkehrsmittels für die Fahrt zur Arbeitsstelle abzüglich eines Selbstbehaltes ersetzt.

MitarbeiterInnen mit fixem Arbeitszeitmodell, für die die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel lt. Pendlerrechner nicht zumutbar ist, steht ein pauschalierter Fahrtkostenersatz in der Höhe von € 0,08 pro Kilometer zwischen Wohnadresse und Arbeitsplatz zu.

**(4)** (entfällt mit 1. 1. 2021)

#### **(5) Unverzinslicher Gehaltsvorschuss:**

Bei mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit und unbefristetem Dienstverhältnis ist ein Gehaltsvorschuss entsprechend den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung unverzinsliche Gehaltsvorschüsse möglich.

#### **(6) Zukunftssicherung:**

Die Dienstgeberin gewährt DienstnehmerInnen, die in einem ungekündigten und unbefristeten Dienstverhältnis stehen einen Zuschuss für eine Gruppenversicherung (Krankenzusatzversicherung, Pensionsvorsorgeversicherung). Bei mehrfacher Inanspruchnahme kann jedoch nur einmal der vereinbarte Zuschuss zur Verrechnung gelangen.

Die einzelnen Bedingungen / Bestimmungen richten sich nach den jeweils geltenden Richtlinien des Einkommensteuergesetzes (§ 3 Z 15).

Die Rechtsfolgen und ein eventuelles Risiko aus dem Abschluss von Gruppen-Zusatzkrankenversicherung und/oder Gruppen-Zusatzpensionsversicherung übernimmt zur Gänze die/der DienstnehmerIn als Versicherte(r), auch bei einem eventuellen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

Die Höhe des jährlichen Zuschusses wird gesondert betraglich festgelegt, wobei der nach dem ESTG festgelegte begünstigte Betrag nicht überschritten werden darf; bei Teilzeitbeschäftigung ist die Höhe des Zuschusses aliquot entsprechend dem Anstellungsausmaß. Der Zuschuss bei der Pensionsvorsorge beträgt jedoch nur 50 Prozent der laufenden Versicherungsprämie, maximal der festgelegte Betrag.

Diese Begünstigung für die Zukunftssicherung gilt ausschließlich nur für die/den DienstnehmerIn.\*\*\*)

Bei der Pensionsvorsorge erlischt der Anspruch mit Ende des Dienstverhältnisses, auch bei Pensionsantritt, spätestens jedoch mit Ende des Kalenderjahres, in dem die/der DienstnehmerIn das 65. Lebensjahr vollendet hat. Bei der Krankenzusatzversicherung erhalten PensionistInnen weiterhin den bisher gewährten Zuschuss. Während der Karenzzeit besteht kein Anspruch.

\*) Ausnahme Gehaltsschema B, siehe Anhang Nr 2

\*\*\*) Ausnahme Gehaltsschema B, siehe Anhang Nr 2

\*\*\*\*) Ausnahme Gehaltsschema B

## **§ 42 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Der Anspruch der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers bei Dienstverhinderung wegen Krankheit oder eines Unglücksfalles regelt sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes § 8 Abs (1) und (2). Hat das Dienstverhältnis jedoch bereits 15 Jahre gedauert, so

wird der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer ein allfälliger Differenzbetrag zwischen ihrem/seinem Gehalt und dem Krankengeld der Krankenkasse durch 20 Wochen und nach 25 kirchlichen Dienstjahren durch 24 Wochen bezahlt.

## **§ 43 Abfertigung**

Die Abfertigung erfolgt entsprechend den gesetzlichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung. Bei Pensionsantritt wird bei DienstnehmerInnen, die der alten Abfertigungsregelung unterliegen, die ge-

setzlich zustehende Abfertigung einmalig in voller Höhe angewiesen. Diese Regelung gilt für alle Bereiche im kirchlichen Dienst.

## **§ 44 Abfertigung im Fall von Mutterschutz und Elternkarenz**

Eine Abfertigung steht nur zu, wenn das Dienstverhältnis bereits fünf Jahre gedauert hat und die Kündigung mindestens drei Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenzzeit oder nach einem unbezahlten Urlaub in

Anschluss an die arbeitsrechtliche Karenz nach den Bestimmungen des § 30, Abs (4) des Kollektivvertrages erfolgt. Die Abfertigung im Fall von Elternkarenz beträgt drei Monatsentgelte.

## **§ 45 Altersversorgung Gehaltsschema B**

siehe Anhang Nr 2

## § 46 Gehaltsfortzahlung und Abfertigung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin / des Dienstnehmers beendet, so gebührt den Erben, sofern sie unterhaltsberechtig sind, und dem/der erbberechtigten EhegattIn über den gesetz-

lichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung. Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener DienstnehmerInnen, die nicht unter das BMVG fallen.

## 9. DIENSTREISEN

### § 47 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein(e) DienstnehmerIn über Auftrag der DienstgeberIn ihren/seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Einsatzort...) zur Durchführung einer Dienstverrichtung verlässt.

(2) Dienstliche Verrichtungen auf dem Weg vom Wohnort zum Dienstort (oder umgekehrt) verändern den Charakter dieser Fahrt vom und zum Arbeitsplatz (Privatfahrt) nicht zu einer Dienstreise.

(3) Für Dienstreisen mit dem eigenen PKW gebührt der/dem DienstnehmerIn eine Entschädigung in Anlehnung an das amtliche Kilometergeld. Die Höhe

und Ausführungsbestimmungen zum Kilometergeld sind mit dem Betriebsrat zu verhandeln, wobei die Ausführungsbestimmungen in der Betriebsvereinbarung Dienstreisen, die Höhe des Kilometergeldes im Anhang A festzuhalten sind.

(4) Anfahrten mit dem eigenen PKW zum Dienstort, wenn die Dienstreise von dort aus angetreten wird, sind durch den Fahrtkostenzuschuss, die Außendienstzulage und das Pendlerpauschale abgegolten.

(5) Die detaillierten Bestimmungen zu Dienstreisen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 10. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### § 48 Anwendung des Kollektivvertrages für Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht

(1) Alle in diesem Kollektivvertrag geltenden oder anzuwendenden Regelungen für DienstnehmerInnen des Bischöflichen Ordinariates oder der Caritas gelten analog für DienstnehmerInnen bei Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht.

(2) Grundsatzregelung:

Im gegenständlichen Kollektivvertrag sind einige grundsätzliche Regelungsgegenstände (siehe §§ 16 Arbeitszeit, 21 Durchrechnung u. Ä) Betriebsvereinba-

rungen zur weiteren Fassung übertragen. Die KollektivvertragspartnerInnen vereinbaren, dass von Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht, in denen mangels Bestehen eines Betriebsrates der Abschluss von eigenen Betriebsvereinbarungen nicht möglich ist, ersatzweise mit den Betriebsratskörperschaften der Diözese Innsbruck Betriebsvereinbarungen für diese Dienstverhältnisse vereinbart bzw die für die DienstnehmerInnen der Diözese gültigen Betriebsvereinbarungen angewandt werden müssen.

### § 49 Änderung bestehender Vorschriften

(1) Generelle Änderungen dieses Kollektivvertrages bedürfen der Verhandlung der vertragsabschließenden Parteien Diözese Innsbruck und Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck-Journalismus-Papier. Betriebsvereinbarungen können auf Antrag einer oder beider der abschließenden VertragspartnerInnen Bischöfliches Ordinariat und der jeweiligen Be-

triebsräte Diözese Innsbruck und Caritas Diözese Innsbruck geändert werden.

*(Abs 1 idF 1. 1. 2022)*

(2) In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungs-

stelle zulässt, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile

hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.\*)

\*) ArbVG, § 159

## § 50 Verfallsfristen

Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus Dienstverhältnissen, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist auf sechs Monate ab Fälligkeit eines Anspruches beschränkt, soweit nicht anderweitige zwingende gesetzliche Verfallsbestimmungen gelten. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben alle maßgeblichen Verjährungs- und Verfallsfristen gewahrt.

Mit der Übergabe der Arbeitszeitaufzeichnung an den/die unmittelbare/n Vorgesetzte/n sind die Ansprüche aus der Arbeitszeitaufzeichnung gegenüber der Dienstgeberin geltend gemacht (Zeitausgleich, Überstunden, Mehrstunden, Zuschläge uÄ).

Innsbruck, am 19. November 2021

DIÖZESE INNSBRUCK 6020 INNSBRUCK, RIEDGASSE 9	
MMag. Hermann Glettler Diözesanbischof	Mag. Roland Buemberger Generalvikar
MMag. Bernhard Franz Personalreferent, Verhandlungsleiter	Mag. <sup>9</sup> Elisabeth Rathgeb Direktorin Caritas der Diözese Innsbruck
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA 1030 WIEN, ALFRED-DALLINGER-PLATZ 1	
Barbara Teiber, MA Vorsitzende	Karl Dürtscher Bundesgeschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH 19 – KIRCHEN UND RELIGIONSGEMEINSCHAFTEN 1030 WIEN, ALFRED-DALLINGER-PLATZ 1	
Gabriele Wurzer Bundesausschussvorsitzende	Mag. Andreas Laaber Wirtschaftsbereichssekretär
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA REGIONALGESCHÄFTSSTELLE TIROL	
Mag. Michael Glaser Betriebsrat der Caritas, Verhandlungsleiter	Stefan Kindler Wirtschaftsbereichsvorsitzender

# ANHÄNGE ZUM KOLLEKTIVVERTRAG DER DIÖZESE INNSBRUCK

**Anhang 1** Gehaltsschema A

**Anhang 2** Gehaltsschema B (bisherige DBO 85)

**Anhang 3** Gehaltsschema C (pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen)

**Anhang 4** Gehaltsschema D (PastoralpraktikantInnen und andere PraktikantInnen)

**Anhang 5** Gehaltsschema E (Lehrlinge)

**Anhang 6** Dienstverträge Bischöfliches Ordinariat und Stiftungen Caritas

**Anhang 7** Rechtspersönlichkeiten nach kanonischem Recht, für die der Kollektivvertrag Gültigkeit hat

## ANHANG 1 GEHALTSSCHEMA A

Gültig für Vollzeitbeschäftigte

Gültig ab 1. Jänner 2022

### 1. Gehaltsgruppen und Gehaltsstufen

Für die Gehaltsgruppen I bis VIII in den Gehaltsstufen 1 bis 23 gelten folgende Beträge in Euro:

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.990,00	2.736,00	2.486,00	2.379,00	2.222,00	2.145,00	2.074,00	1.779,00
2	3.044,00	2.785,00	2.530,00	2.419,00	2.261,00	2.179,00	2.110,00	1.810,00
3	3.183,00	2.886,00	2.608,00	2.493,00	2.328,00	2.236,00	2.163,00	1.853,00
4	3.300,00	2.992,00	2.699,00	2.582,00	2.408,00	2.293,00	2.218,00	1.900,00
5	3.422,00	3.100,00	2.799,00	2.673,00	2.492,00	2.352,00	2.274,00	1.948,00
6	3.551,00	3.214,00	2.901,00	2.769,00	2.558,00	2.413,00	2.334,00	1.996,00
7	3.681,00	3.333,00	3.006,00	2.845,00	2.624,00	2.455,00	2.375,00	2.046,00
8	3.819,00	3.456,00	3.115,00	2.922,00	2.672,00	2.479,00	2.395,00	2.099,00
9	3.962,00	3.569,00	3.215,00	2.975,00	2.720,00	2.498,00	2.416,00	2.130,00
10	4.076,00	3.669,00	3.303,00	3.029,00	2.750,00	2.522,00	2.439,00	2.168,00
11	4.152,00	3.738,00	3.366,00	3.086,00	2.775,00	2.543,00	2.458,00	2.205,00
12	4.230,00	3.808,00	3.428,00	3.112,00	2.800,00	2.566,00	2.481,00	2.223,00
13	4.309,00	3.879,00	3.491,00	3.142,00	2.826,00	2.590,00	2.500,00	2.246,00
14	4.350,00	3.915,00	3.524,00	3.171,00	2.849,00	2.612,00	2.524,00	2.263,00
15	4.392,00	3.952,00	3.558,00	3.201,00	2.878,00	2.636,00	2.544,00	2.282,00
16	4.433,00	3.990,00	3.590,00	3.229,00	2.903,00	2.659,00	2.566,00	2.303,00
17	4.475,00	4.027,00	3.624,00	3.258,00	2.931,00	2.683,00	2.589,00	2.320,00
18	4.517,00	4.064,00	3.659,00	3.289,00	2.956,00	2.706,00	2.610,00	2.341,00
19	4.539,00	4.084,00	3.674,00	3.303,00	2.971,00	2.719,00	2.623,00	2.351,00
20	4.560,00	4.104,00	3.692,00	3.319,00	2.983,00	2.730,00	2.634,00	2.362,00
21	4.581,00	4.124,00	3.709,00	3.334,00	2.997,00	2.743,00	2.646,00	2.373,00
22	4.605,00	4.142,00	3.726,00	3.351,00	3.010,00	2.755,00	2.657,00	2.384,00
23	4.625,00	4.161,00	3.744,00	3.366,00	3.025,00	2.768,00	2.670,00	2.393,00

150% von III/1: 3.729,00

### 2. Außendienstzulage

€ 50,00

### 3. Kinderzulage

1 Kind: ..... € 46,20

2 Kinder: ..... € 110,00

für jedes weitere Kind: ..... € 73,70

### Weihnachtsgeld für Kinder

€ 84,00

### 4. Kinderzulage plus

€ 84,00

### 5. Nacht-, Nachtbereitschafts- Sonn- und Feiertags-, und Rufbereitschaftszulage

#### Nachtdienstzulage bei wachen Nachtdiensten

€ 46,99 pro Nacht

#### Nachtbereitschaftszulage

€ 46,99 pro Nacht

#### Sonn- und Feiertagszulage

€ 4,47 pro Stunde

#### Sonn- und Feiertagspauschale

€ 149,20 pro Monat

## Rufbereitschaftszulage

€ 4,47 pro Stunde

## 6. Leitungszulage und personbezogene Fachzulage

c	€ 124,30	5 % Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1
b	€ 248,60	10 %
a	€ 372,90	15 %
C	€ 497,20	20 %
B	€ 621,50	25 %
A	€ 745,80	30 %

## 7. Kostenersatz für die Fahrt zur Arbeitsstelle

Selbstbehalt beträgt 30 % des billigsten öffentlichen Verkehrsmittels

Beispiele:	Jahrespreis dzt. (Stand 12/2020)	daher: Selbstbe- halt pro Jahr	daher: Selbstbe- halt pro Monat
IVB Jahres-Ticket	387,00	116,10	9,68
Jahres-Ticket REGION	395,00	118,50	9,88
Jahres-Ticket LAND	509,40	152,82	12,74

## 8. Zuschuss zur Zukunftssicherung

€ 218,00 pro Jahr

## 9. Kilometergeld

PKW .....	0,42
MitfahrerIn .....	0,05
Motorrad .....	0,24
Fahrrad .....	0,24

## 10. SEG-Zulage

€ 1,49

# ANHANG 2 GEHALTSSCHEMA B

Gültig für die Angestellten im Bereich des Bischöflichen Ordinariates, soweit sie von der Bischöflichen Finanzkammer besoldet werden.

## Monatliche Bruttogrundbezüge und Zulagen, gültig ab 1. Jänner 2022

1. Verwendungsguppe	Grundbezug €
A .....	2.409,00
B 2 .....	2.084,00
B 1 .....	2.032,00
C 2 .....	1.914,00
C 1 .....	1.795,00
D 2 .....	1.699,00
D 1 .....	1.658,00
E .....	1.564,00

2. Die monatlichen Grundbezüge erhöhen sich **jedes zweite Jahr** in der Verwendungsguppe:

A um .....	€ 73,80
B .....	€ 52,40
C .....	€ 36,20
D .....	€ 33,20
E .....	€ 33,20

3. Neueintretende DienstnehmerInnen erhalten 3 Biennien angerechnet. Die vierte Vorrückung erfolgt nach 6 Dienstjahren (Vordienstzeitenanrechnung lt Dienstordnung).

Die Höchstzahl der Biennien ist mit 20 festgesetzt.

4. Die kleine Haushaltszulage € 34,00 erhalten alle DienstnehmerInnen, die einen eigenen Haushalt führen, die erhöhte Haushaltszulage von € 67,00 erhalten alle DienstnehmerInnen, die Anspruch auf Familien-

beihilfe bzw Anspruch auf den Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag (lt EStG) haben.

5. Die Kinderzulagen betragen bis 6 Jahre € 55,00, von 6–12 Jahre € 64,90 und für Kinder über 12 Jahre € 73,70.

6. Die Außendienstzulage beträgt € 50,00

7. Der Zuschuss für die Gruppenkrankenzusatzversicherung beträgt für den/die DienstnehmerIn und den/die EhepartnerIn je 50 % der Prämie.

8. Alle DienstnehmerInnen erhalten für 10 kirchliche Dienstjahre eine erste Treuezulage und für 20 kirchliche Dienstjahre eine zweite Treuezulage in Höhe von jeweils 10 % des Grundbezuges.

9. Für 25-jährige kirchliche Dienstzeit erhält jede DienstnehmerIn ein Jubiläumsgeld in Höhe eines Monatsbezuges, höchstens jedoch € 872,10.

10. Anerkennungszulage – siehe Punkt 7 der Dienstordnung

## 11. Kilometergeld:

PKW .....	€ 0,42
MitfahrerIn .....	€ 0,05
Motorrad .....	€ 0,24
Fahrrad .....	€ 0,24

## 12. Altersversorgung:

### Auszug aus der DBO85:

#### „XI. Altersversorgung

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf eine Zusatzpension.

a) Jene Dienstnehmer, die unmittelbar vor Beginn des Anspruches auf die gesetzliche Altersversorgung wenigstens 10 Jahre lang Angestellte der Diözese waren und das 40. Dienstjahr vollendet haben, erhalten eine Zusatzpension, die 80% des zuletzt bezogenen Brutto-Monatsgehalmes, aber ohne Familien-, Kinder- und sonstige Zulagen und abzüglich der gesetzlichen Altersversorgung beträgt.

b) Beträgt die Gesamtdienstzeit, von der wenigstens die letzten 10 Jahre vor Beginn des Anspruches auf die gesetzliche Altersversorgung im Dienste der Diözese zugebracht werden müssen, weniger als 40 Jahre, so verringert sich die Zusatzpension pro Differenzjahr um 1%. 5

Jahre vor Erreichung des Anspruches auf Alterspension wird die Hälfte der früher gewährten höchsten Kinderzulage monatlich ausbezahlt.

c) Nach dem Tod des Dienstnehmers, der eine Zusatzpension erhalten hatte, bekommt seine Witwe die Hälfte dieser Zusatzpension, insofern sie sonst unversorgt ist und zum Zeitpunkt des Todes ihres Gatten das 50. Lebensjahr vollendet hat.

d) Die während des Abfertigungszeitraumes fällig gewordenen Raten der Zusatzpension werden auf den Abfertigungsbetrag angerechnet.

e) Sollte die gesetzliche Altersversorgung wegen freiwilliger Höher- oder Weiterversicherung während oder zwischen den anrechenbaren Dienstzeiten höher sein, als sie bei Pflichtversicherung allein gewesen wäre, so wird die vom Dienstgeber zu gewährende Zusatzpension dadurch nicht geschmälert.“

## ANHANG 3 GEHALTSSCHEMA C

Gültig ab 1. Jänner 2022

Für alle pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen mit Anspruch auf Ferienregelung  
mit Ersteintrittsdatum vor dem 31. Dezember 2021

Ent- lohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe KindergärtnerInnen	Entlohnungsgruppe Kindergarten- und HortassistentInnen Schema IV		
		Dienstklasse	Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe
1	2.260,00			
2	2.299,00	I	1	1.581,00
3	2.334,00		2	1.601,00
4	2.361,00		3	1.620,00
5	2.401,00		4	1.638,00
6	2.455,00		5	1.657,00
7	2.552,00	II	1	1.677,00
8	2.679,00		2	1.694,00
9	2.758,00		3	1.715,00
10	2.838,00		4	1.732,00
11	2.965,00		5	1.741,00
12	3.119,00		6	1.745,00
13	3.274,00	III	1	1.753,00
14	3.429,00		2	1.771,00
15	3.583,00		3	1.789,00
16	3.721,00		4	1.810,00
17	3.864,00		5	1.828,00
18	4.017,00		6	1.846,00
19	4.158,00		7	1.866,00
			8	1.884,00
			9	1.904,00
			daz	1.922,00
			DAZ	1.952,00

### Dienstzulagen für KindergartenleiterInnen

Dienstzulagen- gruppe	In den Entlohnungsstufen		
	1 bis 10	11 bis 15	ab 16
I	321,20	340,90	365,50
II	293,60	309,30	330,20
III	231,70	245,20	262,70
IV	176,20	187,40	198,80
V	110,50	118,00	127,00

### Dienstzulagen für SonderkindergärtnerInnen

Entlohnungsstufen	Dienstzulage
1 bis 5 .....	112,90
6 bis 11 .....	158,60
ab 12 .....	225,10

KindergärtnerInnen, die an heilpädagogischen Kindergärten verwendet werden und nicht SonderkindergärtnerInnen sind, gebührt eine Dienstzulage in der Höhe von 50 % vorstehender Dienstzulagen.

#### 1. Allgemeine Zulage/Personalzulage

##### MitarbeiterInnen mit Eintritt vor dem 1. 1. 1998

###### Bei einem Schemabezug

	bis €	1.720,70	258,10
von €	1.720,80	bis €	2.581,20
		ab €	2.581,30
			387,10

### MitarbeiterInnen mit Eintritt ab dem 1. 1. 1998

#### Bei einem Schemabezug

	bis €	1.720,70	258,10
von €	1.720,80	bis €	2.581,20
		ab €	2.581,30
			387,10

#### 2. Verwaltungsdienstzulage

##### MitarbeiterInnen mit Eintritt vor dem 1. 8. 2000

Dienstklassen I bis V .....	€ 190,40
Dienstklassen VI bis IX .....	€ 241,80

##### MitarbeiterInnen mit Eintritt ab dem 1. 8. 2000

„p1–p5, e, d, c, b“, sowie „a“ bis Stufe 7 .....	€ 190,40
Entlohnungsgruppe „a“ ab Stufe 8 .....	€ 241,80

#### 3. Kinderzulage

Für jedes unversorgte Kind .....	€ 27,50
----------------------------------	---------

## ANHANG 4 GEHALTSSCHEMA D

Gültig ab 1. Jänner 2022

<b>PastoralpraktikantInnen:</b>	78,3 % von Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1
<b>Diakonatsjahr:</b>	82,5 % von Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1
<b>PraktikantInnen mit Anstellungsverhältnis:</b>	34,5 % von Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1

<b>BetreuerInnen Ferienaktionen Caritas</b>	47,2 % von Gehaltsgruppe III / Gehaltsstufe 1
<b>Kostenersatz für die Fahrt zur Arbeitsstelle</b>	Selbstbehalt € 0,00

## ANHANG 5 GEHALTSSCHEMA E

Gültig ab 1. Jänner 2022

#### Lehrlinge

1. Lehrjahr .....	€ 659,00
2. Lehrjahr .....	€ 877,00
3. Lehrjahr .....	€ 985,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.338,00

#### Kostenersatz für die Fahrt zur Arbeitsstelle

Selbstbehalt .....	€ 0,00
--------------------	--------

## ANHANG 6

### DIENSTVERTRAG

entfällt mit 1. Jänner 2020

## **ANHANG 7**

### **RECHTSPERSÖNLICHKEITEN NACH KANONISCHEM RECHT, FÜR DIE DER KOLLEKTIV- VERTRAG DER DIÖZESE INNSBRUCK GÜLTIGKEIT HAT**

1. Verein Caritashaus
2. Katholische Jungschar der Diözese Innsbruck – Diözesanstelle für die außerschulische, kirchliche Kinder- und Jugendarbeit der Katholischen Jungschar (KJS)
3. Benediktinerstift St. Georgenberg-Fiecht

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: +43 (0)1 534 44-0  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at)

## MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



**INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GPA** bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: [www.gpa.at/interesse](http://www.gpa.at/interesse)

## ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL  IG FLEX  IG SOCIAL  IG IT  IG EXTERNAL  IG POINT-OF-SALE  IG MIGRATION  IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau  Herr Titel .....

Familiename ..... Vorname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb .....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail .....

.....  
Datum/Unterschrift

# KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

GPA Service-Center  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark  
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten  
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg  
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol  
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg  
6901 Bregenz, Reutegasse 11



# DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.  
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300  
[www.gpa.at](http://www.gpa.at) - E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)