



Katholische Kirche
in Oberösterreich

KOLLEKTIVVERTRAG DER DIÖZESE LINZ

Vereinbarung über **Änderungen**, abgeschlossen zwischen

der Diözese Linz einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier / Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen sowie der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst andererseits.

Änderungen zum 01.01.2019

1. § 38 Gehaltstabelle

Erhöhung der Kollektivvertrags- und Istgehälter inklusive der valorisierbaren Zulagen und der Lehrlingsentschädigung um 2,5%, aufgerundet auf volle Eurobeträge.

Gehaltstabelle

Stufe	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
1	1.661	1.870	2.071	2.219	2.386	2.595	2.880	3.215	3.625
2	1.686	1.906	2.117	2.275	2.448	2.662	2.961	3.316	3.748
3	1.712	1.944	2.163	2.335	2.510	2.729	3.045	3.419	3.872
4	1.738	1.977	2.210	2.394	2.572	2.799	3.127	3.519	3.998
5	1.766	2.013	2.258	2.452	2.638	2.865	3.211	3.623	4.121
6	1.790	2.049	2.302	2.509	2.697	2.932	3.292	3.724	4.243
7	1.814	2.083	2.350	2.568	2.764	2.996	3.375	3.823	4.367
8	1.843	2.119	2.396	2.628	2.824	3.063	3.458	3.924	4.492
9	1.867	2.155	2.441	2.685	2.888	3.131	3.542	4.029	4.615
10	1.895	2.189	2.491	2.742	2.950	3.194	3.625	4.127	4.739
11	1.919	2.226	2.535	2.804	3.013	3.264	3.708	4.228	4.863
12	1.946	2.262	2.581	2.862	3.075	3.333	3.790	4.330	4.989
13	1.973	2.296	2.629	2.918	3.140	3.397	3.872	4.430	5.113
14	1.995	2.333	2.677	2.978	3.197	3.465	3.954	4.535	5.237

Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung €
1	643
2	800
3	1.012
4	1.219

2. § 39 Zulagen / Zuschüsse / Aufwandsersätze

Erhöhung des Familienzuschusses (14x) auf 135 €

Erhöhung des Mittagessenzuschusses (12x) auf 55,00 €

Erhöhung des Pensionskassenbeitrages 100% (jährlich) auf 534,84 €

Änderungen zum 01.03.2019

- I. Der Abschnitt 2. Arbeitszeit des Kollektivvertrages erfährt eine Reihe von Änderungen und wird deshalb konsolidiert wieder verlautbart.

2. Arbeitszeit

§ 4 Normalarbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 37,5 Stunden.
- (2) Die weiteren Bestimmungen dieses Abschnittes 2. gelten nicht für leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und Arbeitsruhegesetzes.
- (3) Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 5 Arbeitstage verteilt. Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Dauer und Länge der Pausen sind durch Betriebsvereinbarung¹ oder durch Einzelvereinbarung zu regeln. Die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei 8 Stunden nicht überschreiten.

§ 4a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

- (1) Wird die Normalarbeitszeit zur Erreichung einer längeren Wochenendfreizeit (z.B. ab Freitagmittag) regelmäßig über 8 Stunden hinaus auf max. 8,5 Stunden pro Tag ausgedehnt, entstehen Überstunden erst durch Überschreiten dieser längeren täglichen Normalarbeitszeit.
- (2) Wenn sich damit regelmäßig die Wochenarbeitszeit um einen Arbeitstag verringert, kann auf Wunsch des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin in beidseitigem Einvernehmen die tägliche Normalarbeitszeit auf max. 9,5 Stunden ausgedehnt werden.
- (3) Durch Betriebsvereinbarung² können für einzelne Mitarbeiter/innen-Gruppen Arbeitszeitmodelle mit flexibler Arbeitszeit festgelegt werden und zwar:
 - a) Gleitzeit mit Kernzeit (*bisher als Gleitzeit bezeichnet*)
 - b) Gleitzeit ohne Kernzeit (*bisher als variable Arbeitszeit bezeichnet*)
 - c) Arbeit nach Dienstplan
- (4) Mit Mitarbeiter/innen, für die kein Arbeitszeitmodell gem. §4a Abs. 3 zur Anwendung kommt, werden die vereinbarten fixen Arbeitszeiten im Dienstvertrag festgehalten.

§ 5 Gleitzeit mit Kernzeit

- (1) Für Mitarbeiter/innen, deren Aufgabenfeld es zulässt, dass Arbeitsbeginn und -ende innerhalb eines vereinbarten Rahmens unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der persönlichen Interessen selbst bestimmt werden, kann Gleitzeit mit Kernzeit vereinbart werden.
- (2) Die Kernzeit (betrieblich festgelegter Arbeitszeitanteil) darf max. 60 % der fiktiven Normalarbeitszeit (Sollzeit) umfassen.
- (3) Der Gleitzeitrahmen muss mindestens 125% der fiktiven Normalarbeitszeit betragen.
- (4) Die fiktive Normalarbeitszeit beträgt bei Vollzeit täglich im Durchschnitt 7,5 Stunden und wöchentlich 37,5 Stunden.
- (5) An einzelnen Tagen kann durch Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden und in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.
- (6) Die Länge des Durchrechnungszeitraums ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, wobei vier Monate nicht überschritten werden dürfen, ausgenommen, in der Betriebsvereinbarung werden Mitarbeiter/innen-Gruppen definiert, für die auf Grund ihrer besonderen Arbeitsbedingungen eine Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes auf max. 12 Monate möglich ist.

¹ gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG

² gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG

- (7) Im Durchrechnungszeitraum darf das Zeitguthaben maximal das 2-fache, das Zeitdefizit maximal das 1-fache Ausmaß der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit betragen. Für studentische Hilfskräfte und für Mitarbeiter/innen in der schulischen Nachmittagsbetreuung kann das max. Zeitguthaben auf das 3-fache Ausmaß erhöht werden.

§ 6 Gleitzeit ohne Kernzeit

- (1) Für Mitarbeiter/innen, deren Aufgabenfeld eine variable Arbeitszeit ohne regelmäßige verbindliche Anwesenheitszeiten erfordert oder erlaubt, kann Gleitzeit ohne Kernzeit vereinbart werden. Arbeitsbeginn und -ende können dabei innerhalb eines vereinbarten Rahmens unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der persönlichen Interessen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters selbst bestimmt werden.
- (2) Die fiktive Normalarbeitszeit beträgt bei Vollzeit täglich im Durchschnitt 7,5 Stunden und wöchentlich 37,5 Stunden.
- (3) An einzelnen Tagen kann durch Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden und in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.
- (4) Die Länge des Durchrechnungszeitraums ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, wobei vier Monate nicht überschritten werden dürfen, ausgenommen, in der Betriebsvereinbarung werden Mitarbeiter/innen-Gruppen definiert, für die auf Grund ihrer besonderen Arbeitsbedingungen eine Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes auf max. 12 Monate möglich ist.
- (5) Im Durchrechnungszeitraum darf das Zeitguthaben maximal das 2,5-fache, das Zeitdefizit maximal das 1-fache Ausmaß der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit betragen. Für befristete Anstellungen für Projekte mit unvermeidbaren Arbeitsspitzen, für Anstellungen in der Hochschulpastoral sowie als studentische Hilfskräfte, Universitätsassistent/innen und Assistenzprofessor/innen kann die Betriebsvereinbarung Ausnahmen regeln.

§ 6a Arbeit nach Dienstplan

- (1) Für Rezeptionisten/innen, Mitarbeiter/innen in Küche und Haus, für Raumpfleger/innen und Portiere/Portierinnen, Chauffeure/Chauffeurinnen, Zeremoniäre/Zeremoniärinnen, deren Arbeitszeit auf Grund der Eigenart ihrer Aufgabe regelmäßig von den üblichen Tagesarbeitszeiten abweichen, kann Arbeit nach Dienstplan vereinbart werden.
- (2) Die Normalarbeitszeit beträgt bei Vollzeit im Durchschnitt täglich 7,5 Stunden und wöchentlich 37,5 Stunden. Sie kann durch Betriebsvereinbarung an einzelnen Tagen bzw. in einzelnen Wochen auf bis zu 10 Stunden täglich und bis zu 48 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden.
- (3) Der Durchrechnungszeitraum beträgt vier Monate. In Bildungs- und Begegnungshäusern, in denen kein Turnusbetrieb (mit wechselnden Schichten) möglich ist und für Chauffeure/Chauffeurinnen, Zeremoniäre/Zeremoniärinnen und im bischöflichen Haushalt Beschäftigte kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 6 Monate ausgedehnt werden und kann die wöchentliche Arbeitszeit in maximal 26 Wochen jährlich auf 6 Arbeitstage verteilt werden.
- (4) Im Durchrechnungszeitraum darf das Zeitguthaben das 2-fache bzw. das Zeitdefizit maximal das 1-fache Ausmaß der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit betragen.

§ 6b Arbeitszeitmodelle in Betrieben ohne Betriebsrat

Mitarbeiter/innen in Betrieben, für die aufgrund der Anzahl der Beschäftigten kein Betriebsrat gewählt werden kann und daher keine Betriebsvereinbarung³ möglich ist, können Arbeitszeitmodelle gemäß § 4a Abs 3 oder die Lage des viermonatigen Durchrechnungszeitraumes für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Abs. 5 vereinbaren, wenn die Rahmenvereinbarung Arbeitszeit im Anhang 4 zum KVdDL zur Anwendung kommt. Dies

³ gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG

setzt voraus, dass die betroffenen Mitarbeiter/innen im Rahmen des Dienstvertrages ihre Zustimmung gegeben haben. Ansonsten gilt fixe Arbeitszeit gemäß § 4a Abs 4.

§ 7 Verbrauch von Zeitguthaben

- (1) Zeitguthaben durch Mehrstunden und Überstunden (incl. Zuschlägen) werden – unbeschadet der Wahlmöglichkeit nach §10 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz – in der Regel in Form von Zeitausgleich abgegolten.
- (2) Während des Durchrechnungszeitraumes ist der Verbrauch des Zeitguthabens unter sinngemäßer Anwendung des Urlaubsgesetzes einvernehmlich im Vorhinein festzulegen.
- (3) Der Verbrauch des Zeitguthabens soll möglichst blockweise erfolgen; er kann aber auch stundenweise vereinbart werden.
- (4) Am Ende des Durchrechnungszeitraumes ist die Übertragung eines Zeitguthabens bis zum 1-fachen Ausmaß der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit ohne Zuschlag (1:1) in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich.
- (5) Ein am Ende des Durchrechnungszeitraums allenfalls bestehendes Zeitdefizit wird in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen.

§ 8 Arbeitszeiten mit Zuschlag

- (1) Der Zuschlag beträgt 50% des auf die Arbeitsstunde entfallenden Entgelts (vgl. § 33) oder eine 50%ige Abgeltung durch Zeitausgleich.
- (2) Der Zuschlag gebührt für Überstunden. Überstunden sind Dienststunden, die entweder über die tägliche oder die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen oder Dienststunden, die über das maximale Normalarbeitszeitguthaben im Durchrechnungszeitraum oder am Ende des Durchrechnungszeitraumes⁴ hinausgehen.
Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden und bedürfen einer ausdrücklichen Anordnung der Dienstgeberin⁵ oder einer ausdrücklichen Vereinbarung zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer/in.
- (3) Der Zuschlag gebührt für Dienststunden an Samstagen ab 13:00 Uhr und an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen; für Mitarbeiter/innen, die nach Dienstplan arbeiten, für Dienststunden an Sonn- und Feiertagen. Ausgenommen von diesem Zuschlag sind Angehörige der gem. § 6 Abs 4 definierten Mitarbeiter/innen-Gruppen mit 12-monatiger Durchrechnungszeit sowie Mitarbeiter/innen für liturgische Dienste (z. B. Mesner/innen und Zeremoniäre/Zeremoniärinnen) und Mitarbeiter/innen in der Seelsorge in Behinderteneinrichtungen, Altenheimen, Gefangenenhäusern und Krankenhäusern.
- (4) Der Zuschlag gebührt für Nachtarbeit allen Dienstnehmer/inne/n mit fixer Arbeitszeit oder Gleitzeit mit Kernzeit für Dienststunden zwischen 19:00 Uhr und 6:00 Uhr, allen Dienstnehmer/inne/n mit Gleitzeit ohne Kernzeit für Dienststunden zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr und allen Dienstnehmer/inne/n, die nach Dienstplan arbeiten, für Dienststunden zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Für Raumpfleger/innen kann, sofern dies die Betriebsorganisation erfordert, die Nacht mit dem Zeitraum von 19:00 bis 5:00 Uhr oder 20:00 bis 06:00 Uhr definiert werden und gebührt in dieser Zeit der Zuschlag.
Auf die Einhaltung der täglichen Ruhezeit von mind. 11 Stunden ist zu achten.
- (5) Der Zuschlag gebührt für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigung mit fixer Dienstzeit. Mehrarbeitsstunden sind Dienststunden, die über die tägliche vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehen, aber die Normalarbeitszeit lt. § 4 Abs. 3 und § 4a Abs. 1 und 2 noch nicht überschreiten. Der Zuschlag gebührt nur, wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten⁶, in denen sie angefallen sind, nicht durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden können.
Die Lage des Durchrechnungszeitraumes wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

⁴ Die mit der Bindung an das Ausmaß der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit verbundene Auswirkung auf Teilzeitbeschäftigte ist hier und bei den weiteren ähnlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags beabsichtigt.

⁵ Der KVdDL verwendet die weibliche Schreibweise und meint damit die Diözese bzw. die Pfarre (als Dienstgeberin).

⁶ gemäß § 19d Abs. 3f AZG

- (6) Bei Zutreffen der Voraussetzungen für unterschiedliche Zuschläge sind diese zu kumulieren.

§ 9 Dienstreisen

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Dienstnehmer/in über Auftrag der Dienstgeberin seinen/ihren Dienort (Büro, Betriebsstätte, Einsatzort usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Wird die Dienstreise vom Wohnort aus angetreten, sind die Wegzeiten / Wegstrecken Wohnort – Dienstverrichtungsort und Dienort – Dienstverrichtungsort zu prüfen und ist nur die kürzere Zeit / Strecke anzurechnen.
- (2) Passive Reisezeit liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder als Beifahrer/innen reisen und während der Reisebewegung selbst keine Arbeitsleistung erbringen. Die tägliche Höchstarbeitszeit kann durch passive Reisezeit überschritten werden. Bei ausreichenden Erholungsmöglichkeiten während der Reisezeit (z. B. Reise im Schlaf- oder Liegewagen) kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden.
- (3) Aktive Reisezeit liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen selbst einen PKW lenken (weil es von der Dienstgeberin angeordnet wurde oder erwartet wird oder weil das Ziel mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nicht zeitgerecht erreichbar wäre) oder wenn sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln reisen und während des Reisens eine aktive Arbeitsleistung erbringen. Die höchstzulässige Arbeitszeit kann auf max. 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Aktive Reisezeiten können ggf. auch zu Zuschlägen führen.
- (4) Bei internationalen Reisen, Projektreisen usw. wird das Ausmaß der Arbeits- und Reisezeiten jeweils im Vorhinein vereinbart.

§ 9a Ein- und mehrtägige Veranstaltungen

Bei mehrtägigen freizeitpädagogischen oder pastoralen Angeboten sowie thematisch zusammenhängenden ein- oder mehrtägigen Veranstaltungen gelten für die betroffenen Dienstnehmer/innen folgende Grundsätze:

- (1) Mitarbeiter/innen mit einem Anstellungsausmaß von 74,67% (28 Wo.-Std.) – 100% haben die Möglichkeit max. 12 Std. pro Arbeitstag (incl. Zuschlag für die 11. und 12. Std.) und max. 60 Std. pro Woche zu arbeiten.
- (2) Wenn Veranstaltungen länger als sechs Tage dauern, muss ein freier Tag dazwischen eingeplant werden.
- (3) Mehrtägige Veranstaltungen sind grundsätzlich mit max. 60 Std. (gegebenenfalls + Zuschläge für die 11. und 12. Std. eines Tages) begrenzt, auch wenn diese sich über zwei Kalenderwochen erstrecken.
- (4) Bei Teilzeitkräften mit einem Anstellungsausmaß zwischen 40% (15 Wo.-Std.) und unter 74,67% kann ab einer Veranstaltungsdauer von fünf Tagen die Differenz zwischen Anstellungsausmaß und Vollanstellung als Mehrstunden auf Antrag ausbezahlt werden. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist grundsätzlich mit max. 48 Std. begrenzt, ausgenommen, es wird auf Grund der Übernahme der Leitung der Veranstaltung ein höheres Zeitausmaß bis max. 60 Std. vereinbart. Bei einem Anstellungsausmaß unter 40% sind die Teilnahmebedingungen im Vorhinein mit dem/r Vorgesetzten abzuklären.

§ 10 Repräsentationszeit

- (1) Repräsentation liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen die Dienstgeberin bzw. Dienststelle in Rahmen ihrer dienstlichen Funktion bei Festen oder feierlichen Anlässen vertritt.
- (2) Repräsentationserfordernisse sind idR mit max. 3 Arbeitsstunden erfüllt. Erfordert die Repräsentationsaufgabe ein höheres Zeitausmaß, ist dafür eine ausdrückliche Genehmigung des/r Vorgesetzten einzuholen.

§ 11 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen sich verpflichten, außerhalb ihrer Normalarbeitszeit erreichbar zu sein und über Aufforderung unverzüglich an den Dienstort zu kommen.
- (2) Die Abgeltung der Rufbereitschaft ist in einer Betriebsvereinbarung⁷ zu regeln, die auch Bestimmungen über die Dauer des zulässigen Anfahrtsweges und die Häufigkeit der Rufbereitschaft enthält, wobei innerhalb von 3 Monaten bis zu 30 Tage Rufbereitschaft vereinbart werden kann. Die Abgeltung der Rufbereitschaft kann durch eine Pauschale für die Zeiten der Rufbereitschaft oder durch Zuschläge für die Dienstzeiten zwischen Ruf und Rückkehr an den Wohnort erfolgen. Die Dienstzeiten zwischen Ruf und Rückkehr an den Wohnort müssen mindestens im Verhältnis 1:1 abgegolten werden.
- (3) Die Fahrt zur Dienststelle und zurück gilt während der Rufbereitschaft als Dienstfahrt.

§ 12 Verkürzung der Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden kann – unbeschadet der Verkürzungsmöglichkeit in Verbindung mit passiven Reisezeiten (siehe § 9 Abs 2) – für Angehörige der gem. § 6 Abs 4 definierten Mitarbeiter/innen-Gruppen mit 12-monatiger Durchrechnungszeit, sowie Mitarbeiter/innen für liturgische Dienste (z. B. Mesner/innen und Zeremoniäre/Zeremoniärinnen) und Mitarbeiter/innen in der Seelsorge in Behinderteneinrichtungen, Altenheimen, Gefangenenhäusern und Krankenhäusern fallweise und maximal 6-mal im Monat auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn für die Verkürzung innerhalb einer Woche eine Ausgleichsmöglichkeit durch eine Ruhezeit von mind. 12 Stunden besteht.

§ 13 Verschiebung der Wochenendruhe

Dienstnehmer/innen in der Pastoral und im Bildungsbereich⁸ können – wenn während der Wochenendruhe Arbeitsleistungen zu erbringen sind – im Sinne des § 1 Abs 3 Arbeitsruhegesetzes die Wochenendruhe (Wochenruhe) in der darauffolgenden Woche konsumieren. Sie muss zusammenhängend mindestens 36 Stunden dauern und einen vollen Tag (00:00 bis 24:00 Uhr) einschließen.

II. Weitere Änderungen

§ 14:

Als Fachbegriff wird sowohl in der Überschrift als auch im Text einheitlich „Bildungsfreistellung“ verwendet.

§ 15:

Eingefügt werden folgende neue Absätze:

- (4) Für Bildungsmaßnahmen in beiderseitigem Interesse sind gesonderte Vereinbarungen betreffend Arbeitszeit, Reisezeit und Kostenbeteiligung zwischen DG und DN zu treffen.
- (5) Betriebliche Richtlinien zu Aus- und Weiterbildung werden sozialpartnerschaftlich⁹ vereinbart.

§ 16:

Die Absätze 2 und 3 werden ersetzt durch:

- (2) In einer Betriebsvereinbarung sind Zielgruppen und Bestimmungen über maximale Obergrenzen der Stunden und für die Kostenübernahme zu regeln. Supervisionszeiten führen nicht zu Zuschlägen.

⁷ gemäß § 29 ArbVG

⁸ Gemeint sind: Mitarbeiter/innen, die direkt oder indirekt in einem pastoralen oder pädagogischen Arbeitsbereich tätig sind (z.B. Pastoralassistent/innen, Chauffeure/Chauffeurinnen, Zeremoniäre/Zeremoniärinnen, Beschäftigte im bischöflichen Haushalt, Jugendbeauftragte im Dekanat, Referent/innen im Pastoralamt, Mitarbeiter/innen in Bildungseinrichtungen)

⁹ Als betriebliche Sozialpartner der Dienstgeber/innen werden hier und an anderen Stellen des KV die jeweiligen Betriebsräte verstanden.

§ 23:

Der bisherige Absatz 4 in § 4 wird neuer § 23:

§ 23 Dienstfreie Tage

Karfreitag, Hl. Abend und Silvester gelten als dienstfrei. Wenn auf Grund dienstlicher Verpflichtungen (z. B. für Mitarbeiter/innen in der Seelsorge) an einem oder mehreren dieser Tage gearbeitet wird, besteht Anspruch auf Zeitausgleich.

§ 23a:

Der bisherige § 23 Dienstfreistellungen aus sonstigen Anlässen wird zu § 23a.

Neu eingefügt werden in den Abschnitt 5:

§ 25a Pflegekarenz / Pflegeteilzeit

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus besteht Anspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit. Lage, Dauer bzw. Ausmaß sind zwischen Dienstnehmer/in und Dienstgeberin zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 14 c und d AVRAG.

§ 25b Familienzeit für Väter („Papamonat“)

Dienstnehmer mit einer mindestens einjährigen Dienstzeit können Familienzeit nach Maßgabe der Bestimmungen des Familienzeitbonusgesetzes („Papamonat“) in Anspruch nehmen, wenn sie bei der Dienstgeberin einen schriftlichen Antrag mindestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginndatum einbringen.

Dauer und Lage sind zwischen Dienstnehmer und Dienstgeberin zu vereinbaren. Auf Wunsch des Dienstnehmers kann der Betriebsrat beigezogen werden.

Hinsichtlich einer beantragten bzw. tatsächlich in Anspruch genommenen Familienzeit gilt ein Motivat Kündigungsschutz iS § 3 iVm § 12 GIBG. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses aus diesem Grund stellt jedenfalls eine Diskriminierung auf Grund des Familienstandes bzw. des Umstandes dar, dass jemand Kinder hat.

Für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, wird die Familienzeit voll angerechnet. Für die Familienzeit besteht kein Entgeltanspruch.

§ 32a:

Ein neuer Abs. 5 wird angefügt:

(5) Nach einer dreijährigen Zugehörigkeit zu einem Betrieb im Geltungsbereich des Kollektivvertrages (siehe § 1 Abs. 2) und einem unbefristeten Dienstverhältnis gilt (unbeschadet der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes):

In dem Urlaubsjahr in das der 45. Geburtstag fällt, erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 32 Werktage/27 Arbeitstage.

In dem Urlaubsjahr in das der 50. Geburtstag fällt, erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 36 Werktage/30 Arbeitstage.

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