

KOLLEKTIVVERTRAG

des Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens (VSG-KV)

STAND 1. Februar 2022



ARBEITGEBERVEREIN FÜR SOZIAL- UND GESUNDHEITSORGANISATIONEN



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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



Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

Werte Kollegin!
Werter Kollege!

Aus Sicht der ArbeitgeberInnen von Sozial- und Gesundheitseinrichtungen stellt der vorliegende Kollektivvertrag eine tragfähige Basis von guten Rahmenbedingungen für eine nachhaltig engagierte Arbeit der MitarbeiterInnen dar. Unsere übergreifende Grundhaltung ist es, die hohe Qualität der sozialen Dienstleistungen für die betroffenen Bevölkerungsgruppen sicher zu stellen. Das Bekenntnis von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur gemeinsamen Gestaltung von wichtigen arbeitsrechtlichen Standards soll diese Grundhaltung unterstützen und wird in wichtigen Bereichen durch diesen Kollektivvertrag zum Ausdruck gebracht.

Gemeinsam mehr erreichen!

Dr. Walter Schmolly eh
Obmann

Manfred Ganahl, MSc. eh
Vorstandsmitglied

Werte Kollegin!
Werter Kollege!

Sie halten den Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen für Vorarlberg in Händen. Dieser Kollektivvertrag stellt eine auf die Vorarlberger Situation abgestimmte Lösung dar. Beide Vertragspartner betonten bei der Unterzeichnung, dass mit dem neuen Kollektivvertrag die Qualität im Sozial- und Gesundheitsbereich abgesichert werden kann.

Wichtig war und ist die gute Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Betriebsräten und Ihnen als Mitglied der Gewerkschaft GPA.

Für alle, die mehr wollen!

Zu allen näheren Details stehen Ihnen die Gewerkschaft GPA und Ihr Betriebsrat zur Verfügung.

Iris Seewald eh
Vorsitzende des GPA-WB Gesundheit/
Soz. Dienstleistung/Kinder-Jugendwohlfahrt

Bernhard Heinzle eh
GPA Geschäftsführer

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	Geltungsbereich	7
§ 2	Inkrafttreten	8
§ 3	Bestehende Regelungen	8
§ 4	Freistellung für Fort- und Weiterbildung	8
§ 5	Freistellung für Einzel-Supervision	8
§ 6	Kosten für Fort- und Weiterbildung und Einzel-Supervision	9
§ 7	Kostenrückerstattung	9
§ 8	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	9
§ 9	Reisekostenordnung	10
§ 10	Sabbatical	11
§ 11a	Arbeitszeit	13
§ 11b	Arbeitszeit	15
§ 12	Sonderzahlungen	16
§ 13	Gehaltsgruppen, Bestimmungen über die Einreihung, Gehaltstabelle	17
§ 13a	Übergangsbestimmungen	21
§ 14	Zulagen und Zuschläge	22
§ 15	Betriebliche Altersvorsorge	23
§ 16	Sonderbestimmungen für Alten- und Pflegeeinrichtungen	24
§ 17	Sonderbestimmungen für Einrichtungen der offenen Jugendarbeit	24
§ 18	Sonderbestimmungen für Transitarbeitskräfte und ähnliche ArbeitnehmerInnen iSd §1 /4 lit b)	24
§ 19	Familienzeitbonus für Väter bei Geburten	25
§ 20	Zugangserleichterung § 2 UrlG "6. Urlaubswoche"	25
§ 21	Verfallsfrist	25
§ 22	Beilegung von Auslegungsdifferenzen	25
§ 23	Geltungsdauer	25

KOLLEKTIVVERTRAG

Dieser Kollektivvertrag (KV) wurde abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverein für Sozial- und

Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg (AGV) und der Gewerkschaft GPA.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

- 1) **räumlich:** für das Bundesland Vorarlberg;
 - 2) **fachlich:** für Anbieter sozialer und/oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art für Personen, die entsprechende Hilfe oder Betreuung bedürfen, mit folgenden Ausnahmen:
 - öffentlich-rechtliche Einrichtungen
 - Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten
 - Rettungs- und Sanitätsdienste
 - Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter)
 - 3) **persönlich:** Alle ArbeitgeberInnen im fachlichen Geltungsbereich sowie die von diesen im räumlichen Geltungsbereich beschäftigten ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, sofern ihre Arbeitsverhältnisse nicht durch einen gültigen Kollektivvertrag (ausgenommen Kollektivverträge gemäß § 18 Abs. 4 ArbVG) erfasst sind.
 - 4) **Ausgenommen** vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse,
 - a) denen befristete Maßnahmen nach sozialhilferechtlichen bzw. behindertenrechtlichen Bestimmungen des Bundes und/oder des Landes zugrunde liegen,
 - b) die auf einer arbeitsmarktpolitischen und/oder sozialpolitischen Fördermaßnahme mit dem Ziel der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt auf befristete Zeit basieren (z.B. Transit-arbeitskräfte oder ähnliche ArbeitnehmerInnen), jedoch nicht hinsichtlich der in § 13 /4 lit. e geregelten Entlohnung, sowie der in § 11a /1 bis /3 geregelten Arbeitszeit, sowie § 18 Sonderbestimmungen.
 - c) die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger, zB AMS, Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.
 - d) von Klienten in Betreuung oder Therapie, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, unter dauernder Aufsicht stehen und für die eine Organisation öffentliche Fördermittel bezieht. Ein Taschengeld steht dieser Ausnahme nicht entgegen (Jugendwerkstätten, Teestuben und dgl.).
 - e) Weiters ausgenommen sind: Praktikanten, Volontäre, sowie Aushilfskräfte.
- Praktikant** ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw. einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.
- Volontär** ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken oder zur persönlichen Berufsorientierung in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen.
- Aushilfskraft** ist, wer gelegentlich reine Anwesenheitsdienste leistet; ein geringes Entgelt bzw. ein geringer Aufwandsersatz steht der Ausnahme vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages nicht entgegen.

§ 2 INKRAFTTRETEN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.02.2022 in Kraft.

§ 3 BESTEHENDE REGELUNGEN

Bestehende innerbetriebliche, für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen werden durch

das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

§ 4 FREISTELLUNG FÜR FORT- UND WEITERBILDUNG

1) Allen ArbeitnehmerInnen gebührt für Fort- und Weiterbildung, die in Zusammenhang mit dem beruflichen Tätigkeitsbereich steht, während der Normalarbeitszeit Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß einer wöchentlichen NAZ pro Kalenderjahr (bei Eintritt während des Kalenderjahres entsprechend aliquotiert). Dies gebührt bei höheren gesetzlichen Pflichtfortbildungen in diesem gesetzlichen Ausmaß.

Der Termin für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ist innerbetrieblich zu akkordieren.

2) Der Konsum des Zeitkontingents gem. Abs. 1 kann in eine 2-Jahresperiode ausgedehnt werden indem das nicht konsumierte Jahres-

kontingent eines Jahres in das darauffolgende Jahr übertragen wird. Am Ende der 2-Jahresperiode verfällt das nicht konsumierte Zeitkontingent beider Jahre zur Gänze ohne Anspruch auf eine Vergütung.

3) Angeordnete Fort- und Weiterbildung ist auch außerhalb der Normalarbeitszeit Arbeitszeit und wird auf das Zeitkontingent für Weiterbildung gem. Abs. 1 nicht angerechnet.

4) Während einer laufenden Kündigungsfrist besteht kein Anspruch auf neu zu vereinbarende Fort- oder Weiterbildungen.

§ 5 FREISTELLUNG FÜR EINZEL-SUPERVISION

1) Allen ArbeitnehmerInnen, die in den Fachbereichen »Beratung, Betreuung, Pflege oder Therapie« tätig sind, gebührt für Einzel-Supervision Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß von 10 Stunden pro Kalenderjahr. Bei Eintritt während des Kalenderjahres und bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert.

2) Der Konsum des Zeitkontingents gem. /1 kann in eine 2-Jahresperiode ausgedehnt werden indem das nicht konsumierte Jahreskontingent

eines Jahres in das darauffolgende Jahr übertragen wird. Am Ende der 2-Jahresperiode verfällt das nicht konsumierte Zeitkontingent beider Jahre zur Gänze ohne Anspruch auf Vergütung.

3) Während einer laufenden Kündigungsfrist besteht kein Anspruch auf neu zu vereinbarende Supervisionen

§ 6 KOSTEN FÜR FORT- UND WEITERBILDUNG UND EINZEL-SUPERVISION

Alle ArbeitnehmerInnen erhalten per Stichtag 01.01. für den Zeitraum von jeweils 2 Kalenderjahren ein Budget für Fort- und Weiterbildung und/oder Einzel-Supervision von EUR 1.116,- incl. Spesen (bei Eintritt während des Kalenderjahres für das Eintrittsjahr aliquotiert.)

Der Betrag von EUR 1.116,- ist als Nettobetrag zu verstehen. Sollte dem Arbeitgeber kein Vorsteuerabzug möglich sein, verstehen sich die EUR 1.116,- als Bruttobetrag.

Für die Abrechnung von Kosten ist die Vorlage der Originalrechnung/Originalzahlungsbestätigung erforderlich.

Die während einer Periode nicht in Anspruch genommenen Weiterbildungs- und Supervisions-Mittel können nicht in die nächste 2-Jahresperiode übertragen werden.

§ 7 KOSTENRÜCKERSTATTUNG

Für die Rückerstattung von Ausbildungskosten gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 2d AVRAG) mit folgender Maßgabe:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ihm tatsächlich angefallenen Kosten für Fort- und Weiterbildungen des Arbeitnehmers vom Selbigen zurückzuverlangen, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der in einer Einzelvereinbarung festzulegenden Amortisationszeit durch Arbeitnehmer-Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

Zwingend vorausgesetzt ist eine vor Antritt der Bildungsmaßnahme zu treffende schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer,

welche die Kurskosten, Kostentragung, eine individuell zu vereinbarende Bindungsdauer im gesetzlich zulässigen Ausmaß (maximal 4 bzw. 8 Jahre) sowie das Ausmaß der Rückzahlung aliquot bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer festzulegen hat, widrigenfalls eine Verpflichtung zum Rückersatz nicht abgeleitet werden kann. Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung nimmt mit dem Verstreichen der Bindungsdauer monatlich linear um den Monatsanteil der Ausbildungskosten ab.

Aus einer bloßen Aktualisierung schon erworbenen Ausbildungswissens bei dienstlicher Erforderlichkeit erfolgt kein Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers.

§ 8 FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Ist ein/e ArbeitnehmerIn im Sinne von § 8 Abs. 3 AngG durch wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe an der Dienstleistung verhindert, so gebührt Fortzahlung im folgenden Ausmaß:

- | | |
|--|--|
| a) bei eigener Eheschließung und Eintragung der Partnerschaft vor dem Amt3 Arbeitstage | c) Ableben der EhegattInnen, des/der Lebensgefährtn im gemeinsamen Haushalt, der Kinder, der Eltern3 Arbeitstage
(inkl. Tag der Beerdigung) |
| b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder Eltern
..... der Tag des Ereignisses | d) Ableben der Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern1 Arbeitstag |
| | e) Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt)2 Arbeitstage |

- f) Wohnungswechsel bei Bestehen oder Begründung eines eigenen Haushaltes2 Arbeitstage
- g) Aufsuchen von Arzt und Behörde die erforderliche Zeit
- h) Beistandsleistung gemäß § 8 Abs. 3 AngG die erforderliche Zeit
- i) Betriebsversammlungen auf Einladung des Betriebsrates 4 Stunden/Kalenderjahr

§ 9 REISEKOSTENORDNUNG

1) Begriff der Dienstreise:

- a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn zur Ausführung eines ihm/ihr erteilten Auftrages den Dienort verlässt.

Reisezeit = Zeit der Fortbewegung anlässlich einer Dienstreise, nicht die am auswärtigen Verrichtungsort verbrachte Frei- und Ruhezeit! Durch Reisezeit sind Verschiebungen der Höchstgrenzen der Arbeitszeit im notwendigen Ausmaß möglich und zulässig. Durch Dienstreisen ist eine Störung der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, soweit dies zur Erreichung des Reiseziels nötig ist.

- b) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In jenen Fällen, wo es kostengünstiger und zweckmäßiger ist, beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.
- c) Die Dienstreise muss unter den Aspekten »zweckmäßig« und »kostengünstig« gestaltet werden.

2) Reiseaufwendungen sind:

Fahrtkosten für Dienstreisen im Sinne Abs. 1 lit. a), b) und c).

Bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel (darunter sind zu verstehen: Bus und Bahn 2. Klasse) werden den ArbeitnehmerInnen die entstandenen Kosten gegen Originalbeleg erstattet.

Verwendet der/die Arbeitnehmer/in für eine Dienstfahrt das eigene Kraftfahrzeug, so wird ein Kilometergeld in der Höhe des jeweiligen amtlichen Kilometergeldes bezahlt.

- 3) Ersatz für Tages- und Nächtigungskosten: Tages- und Nächtigungsgelder dienen als Ersatz für den Mehraufwand für Verpflegung und Unterkunft und bestehen aus:

- a) einer Abrechnung nach Belegen oder
- b) Tages- und Nächtigungsgebühren: Eingrenzung: Werden die Kosten für Mahlzeiten von einer einladenden Stelle getragen, so verringert sich das Taggeld
- für das Frühstück um 2/12
 - für das Mittagessen um 4/12
 - für das Abendessen um 4/12

Der volle Tagsatz für Inlandsdienstreisen wird bei einer Dienstreise von mindestens 12 Stunden vergütet. Anspruch entsteht ab der vollendeten 4. Stunde und wird aliquot berechnet (1/12 je Stunde).

- c) Im Fall einer Vollverpflegung gebührt kein Taggeld.

1. INLAND		
TAGESGEBÜHR		NÄCHTIGUNGSGEBÜHR
Vorarlberg	übriges Österreich	Österreich
EUR	EUR	EUR
17,00	26,40	15,00

Dauert eine Dienstreise länger als vier Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden.

2. AUSLAND	
TAGESGEBÜHR	NÄCHTIGUNGSGEBÜHR
laut den Auslandsreisesätzen der Bundesbediensteten	laut den Auslandsreisesätzen der Bundesbediensteten

Folgende Aliquotierungen sind bei den Tagesgeldern für Auslandsdienstreisen vorzunehmen:

- bis 5 Stunden keine Tagesgebühr
- für mehr als 5 Stunden 1/3
- für mehr als 8 Stunden 2/3 und
- für mehr als 12 Stunden das volle Tagesgeld

§ 10 SABBATICAL

Die Sabbaticalregelung ist ein Instrument der „Burn-out“ Prophylaxe. Für die berufsspezifischen Belastungen soll der Sabbat als Ausgleich für eine regelmäßige Erholungsphase genutzt werden.

Sabbatical ist geblockte Konsumation von angesparten Sabbaticalzeitgutschriften und nicht verbrauchten Urlaubsansprüchen laut Urlaubsgesetz und/oder Zeitausgleich.

- 1) Die Sabbaticalregelung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die vom Geltungsbereich des Kollektivvertrags erfasst sind. Lehrlinge sind von der Sabbaticalregelung ausgenommen.
- 2) Jede/r ArbeitnehmerIn erhält jährlich mit Stichtag 01.01. des Jahres eine Sabbaticalzeitgutschrift im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit auf ein persönliches Zeitdepot gutgeschrieben. Bei Eintritt während des Kalenderjahres erfolgt per 01.01. des Folgejahres eine Sabbaticalzeitgutschrift im aliquoten Verhältnis der geleisteten Jahresarbeitszeit.

Bei Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt sowie bei Änderung des Teilzeitausmaßes

wird die Sabbaticalzeitgutschrift auf das zum Zeitpunkt des Verbrauches geltende Wochenarbeitszeitausmaß auf- oder abgewertet. Für Zeiten des Präsenz-/Zivildienstes, der Karenz jeglicher Art und des Sabbaticals fällt keine Sabbaticalzeitgutschrift an.

- 3) Die Sabbaticalzeitgutschrift kann jährlich verbraucht, oder aber über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren angesammelt und dann als geblocktes Sabbatical konsumiert werden.
- 4) Sabbatical: ArbeitnehmerInnen, die ihre Sabbaticalzeitgutschriften über mindestens 5 Anspargahre und höchstens 10 Anspargahre ansparen und dann als Sabbatical konsumieren, erhalten pro Sabbatical eine weitere Woche Zeitgutschrift, die im Zusammenhang mit einem mindestens dreimonatigen Sabbatical zu konsumieren ist. Andernfalls verfällt dieser Anspruch.
- 5) Auch allfällige andere Zeitguthaben (zB nicht konsumierter Zeitausgleich oder unverbrauchte Urlaubsguthaben) können in Zusammenhang mit dem Sabbatical konsumiert werden.

6) Sabbatical kann erstmals nach Ablauf von 5 Ansparjahren und spätestens bis Ende des 10. Ansparjahres in Anspruch genommen werden. Als Ansparjahre gelten nur jene Dienstzeiten, für die gem. Abs. 2 Sabbaticalzeitgutschriften angefallen sind. Jahre, die nicht als Ansparjahre zählen, unterbrechen die Frist von 5 bzw. 10 Jahren. Während des Sabbaticals erfolgt volle Entgeltfortzahlung.

Nach 10 Ansparjahren wird das persönliche Zeitdepot auf 5 Ansparjahre zurückgestellt. Die nicht konsumierten Ansparzeiten werden auf Basis des zum Zeitpunkt der Auszahlung aktuellen Gehaltes ausbezahlt. Bei der Auszahlung handelt es sich um die Abgeltung eines angesammelten Zeitdepots auf der Basis des aktuellen Monatsgehalmtes und um keine Urlaubersatzleistung. Für die Berechnung des Stundensatzes der Abgeltung ist das aktuelle Monatsgehalt ohne Überstunden und ohne aus dem Kollektivvertrag resultierende Zulagen und Aufwandsersätze durch 173 (Divisor) zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigung im aliquoten Verhältnis. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Stundensatz multipliziert mit dem aktuellen Zeitguthaben.

Dies gilt auch im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme der angesparten Sabbaticalzeitgutschrift. Die Sabbaticalzeitgutschrift aus dem Beendigungsjahr wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot abgegolten; gilt analog auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des ersten Ansparjahres.

7) Der Antritt des Sabbaticals muss ein halbes Jahr vorher mit dem Dienstgeber vereinbart und dem Betriebsrat (falls vorhanden) bekannt gegeben werden. Daraufhin hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass für die Zeit des Sabbaticals die Vertretung gesichert ist.

8) Das Dienstverhältnis bleibt während des Sabbaticals aufrecht. Nach Ende des Sabbaticals kehrt der/die ArbeitnehmerIn wieder an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurück.

9) Erkrankung während des Sabbaticals: Das Sabbatical wird, sofern die Erkrankung länger als 3 Tage dauert, um die Dauer der Erkrankung unterbrochen. Die Zeit während der Erkrankung wird dem persönlichen Zeitdepot wieder gutgeschrieben - sie führt jedoch nicht zu einer automatischen Verlängerung des Sabbaticals. Eine solche Verlängerung ist auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

10) Anrechnungsbestimmung/Günstigkeitsvergleich: Abweichende Regelungen können entweder durch a) Anrechnungsbestimmung oder b) Günstigkeitsvergleich unter den dort angeführten Bedingungen vereinbart werden.

a) Anrechnungsbestimmung: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages innerbetriebliche über das Urlaubsausmaß laut UrlG hinausgehende Urlaubsansprüche gewährt wurden, können diese auf die Sabbaticalzeitgutschriften gemäß § 10 dieses Kollektivvertrages angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung ist über Einzelvereinbarung - dort wo eine Betriebsvereinbarung über das Urlaubsausmaß besteht, über Betriebsvereinbarung - festzulegen. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

b) Günstigkeitsvergleich: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine betriebliche Urlaubsregelung besteht, die für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist, kann über beiderseitiges Einvernehmen einzelvertraglich ein Günstigkeitsvergleich geschlossen werden. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

Vereinbart werden kann jeweils nur das Modell

- a) Anrechnungsbestimmung oder
- b) Günstigkeitsvergleich.

§ 11 a ARBEITSZEIT

§ 11 a regelt die Arbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen, die vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfasst sind - mit Ausnahme jener, die im § 11 b und im § 16 I definiert sind.

- 1) Normalarbeitszeit: Die Arbeitszeit (AZ) regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG). Die Tagesarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die Normalarbeitszeit (NAZ) beträgt auf maximal 5 Arbeitstage pro Woche verteilt 40 Stunden. Ab 01.01.2023 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit (NAZ) 39 Stunden.
- 2) Andere Verteilung der NAZ – Flexible Arbeitszeitmodelle: Gemäß § 4 Abs. 6, Abs. 7 und Abs. 8 AZG können folgende AZ-Modelle unter den angeführten Bedingungen für Betriebe, aber auch für Betriebsbereiche schriftlich vereinbart werden.
 - a) Bei einem Durchrechnungszeitraum (DRZ) von bis zu 52 Wochen kann unter den Rahmenbedingungen gem. Abs. 3 die NAZ in einzelnen Wochen des DRZ auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des schriftlich zu vereinbarenden DRZ im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Der DRZ ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden. Die tägliche NAZ kann bis auf 10 Stunden ausgedehnt werden:
 - Überstunden: 10 Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche überschreitende AZ ist Überstundenarbeit gem. Abs. 6.
 - Am Ende des Durchrechnungszeitraumes ist ein 1:1 – Übertrag von Mehrarbeitsstunden oder Minusstunden von maximal einer Wochenstundenverpflichtung in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Die das Ausmaß der Wochenstundenverpflichtung überschreitenden Arbeitsstunden sind Überstunden gem. Abs. 6. Diese Handhabung
 - b) gilt auch für Teilzeitkräfte bei Über- oder Unterschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.
 - Der Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit (41. – 48. Stunde) ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren.
 - b) Der Durchrechnungszeitraum nach § 19d Abs. 3b AZG für Teilzeitbeschäftigte kann gemäß § 19d Abs. 3f AZG auf einen Zeitraum von bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Dieser Zeitraum ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.
 - c) Wird die Wochenarbeitszeit auf regelmäßig vier zusammenhängende Tage verteilt, so kann die tägliche NAZ unter folgenden Bedingungen auf zehn Stunden ausgedehnt werden:
 - Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.
 - 40 Stunden pro Woche überschreitende AZ ist Überstundenarbeit gemäß Abs. 6.
 - d) Wird die Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne eines Gleitzeitmodells praktiziert, ist eine den rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechende Gleitzeitvereinbarung (Einzel- oder, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, mittels Betriebsvereinbarung) abzuschließen.
- 3) Rahmenregelungen für flexible AZ-Modelle gemäß Abs. 2:
 - a) Zeitguthaben werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben und können auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes und nach Terminvereinbarung in mehrtägigen Freizeitblocks verbraucht werden.
 - b) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses: Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung mit

dem Stundenverdienst (1:1).

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann eine einvernehmliche Vereinbarung auch vorsehen, dass sich die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Zeitguthaben verlängert und der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit dienstfrei gestellt wird. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

- c) Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. In begründeten Ausnahmen sind Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen ergeben, rechtzeitig vorher zu vereinbaren.
- 4) Verlängerung der Normalarbeitszeit in Fällen der regelmäßig und in erheblichem Umfang anfallenden Arbeitsbereitschaft:
- a) Unter Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn am Dienort zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit keine effektive Arbeit verrichtet oder nur bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird. Regelmäßig und in erheblichem Umfang fällt Arbeitsbereitschaft dann an, wenn sie mindestens ein Drittel der Arbeitszeit umfasst. Für die Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden vom Dienstgeber besondere Erholungsmöglichkeiten bereitgestellt. Sie umfassen adäquate Ruhemöglichkeiten und ausreichende Möglichkeiten zur sinnvollen Zeitgestaltung.
- b) Zeiten der Arbeitsbereitschaft gelten als Arbeitszeit. Gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz wird kollektivvertraglich vereinbart, dass in den Fällen von Arbeitsbereitschaft die unter Abs. 1 angeführte wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens 20 Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- Die tägliche NAZ darf 12 Stunden nicht überschreiten.
- c) Darüber hinaus kann im Bereich der (teil) stationären Unterbringung von Klienten die Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der täglichen NAZ auf 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt und für die ArbeitnehmerInnen besondere Erholungsmöglichkeiten bestehen. Derartige 24-Stundendienste sind dreimal pro Woche möglich sofern die wöchentliche NAZ im Durchrechnungszeitraum durchschnittlich 60 Stunden und in einzelnen Wochen 72 Stunden nicht überschreitet.
- d) Zeiten der Arbeitsbereitschaft gemäß lit. b) und c) werden zu 60% finanziell oder durch Zeitgutschrift abgegolten.
- e) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird, werden jedoch zu 100% entlohnt, wobei als Mindestzeit pro Einsatz 15 Minuten berechnet werden.
- f) In Betrieben gehandhabte Pauschalregelungen müssen der Höhe nach den Abgeltungen gem. lit. d) und e) und § 14 Abs. 1 entsprechen.
- 5) Rufbereitschaft:
- a) Rufbereitschaft wird im Rahmen des § 20a AZG kollektivvertraglich ermöglicht.
- b) Unter Rufbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn seinen Aufenthaltsort selbst wählen kann, für den Arbeitgeber jedoch erreichbar sein muss und im Bedarfsfalle tätig werden muss.
- c) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird, wobei Fahrtzeiten einzurechnen sind, werden als Arbeitszeit bewertet und sind dementsprechend finanziell abzugelten.
- d) Zusätzlich erhält der/die ArbeitnehmerIn für jede Rufbereitschaftsstunde entweder 10 Min. Zeitzuschlag auf dem Zeitkonto gutgeschrieben oder EUR 3,00 pro Rufbereitschaftsstunde ausbezahlt.

- e) Für Einsatzzeiten in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr bzw. an Sonn- und Feiertagen steht der Nachtdienstzuschlag bzw. der Sonn- und Feiertagszuschlag gemäß § 14 des Kollektivvertrages zu.
- 6) Überstundenentlohnung:
- a) Überstundenarbeit liegt neben den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vor, wenn die Grenzen der NAZ gemäß Abs. 1 bzw. bei anderer Verteilung der NAZ gemäß Abs. 2 die jeweiligen Höchstgrenzen der NAZ überschritten werden und die Überstunden angeordnet bzw. aus objektiven Gründen erforderlich waren.
 - b) Überstunden werden mit einem Zuschlag von 50% abgegolten.
 - c) Überstunden können im Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber im Verhältnis 1:1,5 in Form von Zeitausgleich (Zeitgutschrift auf dem Zeitkonto) abgegolten werden.
 - d) Zur Berechnung der Abgeltung für eine Überstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch 168 (Divisor) zu teilen.
- e) Die finanzielle Abgeltung von angefallenen Überstunden erfolgt im Folgemonat.
- 7) Verkürzung der Ruhezeit:
- a) Nach Maßgabe des § 12 AZG kann durch Betriebsvereinbarung die Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden reduziert werden.
 - b) Eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden ist einmal pro Woche möglich, wenn dem/der ArbeitnehmerIn zur Sicherstellung der Erholung innerhalb der nächsten 10 Arbeitstage ein Halbtage Freizeit, welcher unmittelbar an eine tägliche oder wöchentliche Ruhezeit angrenzt, gewährt wird. In Zusammenhang mit Reisebewegungen ist eine zweimalige Verkürzung der täglichen Ruhezeit pro Woche möglich.
- 8) Die Abgeltung von aktiver Reisezeit außerhalb der NAZ erfolgt im Verhältnis 1:1. Abweichende Individualvereinbarungen sind möglich.
- 9) Passive Reisezeit wird im Ausmaß der täglichen NAZ 1:1 abgegolten. Danach besteht für passive Reisezeit kein Entgeltanspruch.

§ 11 b ARBEITSZEIT

Für erzieherisch/heilpädagogisch tätige ArbeitnehmerInnen in stationären bzw. teilstationären Bereichen, für die gem. § 1 Abs 2 Z 6 AZG das Arbeitszeitgesetz nicht gilt:

- 1) Die Normarbeitszeit (NAZ) pro Woche beträgt 40 Stunden. Ab dem 01.01.2023 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit (NAZ) 39 Stunden. Flexible Arbeitszeitmodelle können unter den in Folge angeführten Bedingungen für Betriebe, als auch Betriebsbereiche schriftlich vereinbart werden. Arbeitgebern steht der schriftliche Abschluss von Vereinbarungen im Sinne des § 29 iVm § 97 ArbVG mit dem Betriebsrat frei.
- 2) Arbeitsbereitschaft:
- a) Unter Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn am Dienort zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit keine effektive Arbeit verrichtet oder nur bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird. Regelmäßig und in erheblichem Umfang fällt Arbeitsbereitschaft dann an, wenn sie mindestens ein Drittel der Arbeitszeit umfasst. Für solche Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden vom Dienstgeber besondere Erholungsmöglichkeiten bereitgestellt.
 - b) Bei einem Durchrechnungszeitraum (DRZ) von bis zu 52 Wochen kann die NAZ in einzelnen Wochen des DRZ auf bis zu 72 Stunden ausgedehnt werden, wenn die NAZ während des DRZ durchschnittlich 60 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Der DRZ ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.

Am Ende des DRZ ist ein 1:1 Übertrag von Mehrarbeitsstunden oder Minusstunden im Ausmaß von maximal einer Wochenstundenverpflichtung in den nächsten DRZ möglich. Die das Ausmaß der Wochenstundenverpflichtung überschreitende Arbeitsstunden sind Überstunden gem. § 11a /6. Diese Handhabung gilt auch für Teilzeitkräfte bei Über- oder Unterschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

- c) Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden durch eine pauschale Entschädigung von EUR 5,70 je Bereitschaftsstunde zuzüglich dem Nachtdienstzuschlag gemäß § 14 /1 lit. b) abgegolten.
- d) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfall es tätig wird, werden zu 100 % entlohnt, wobei als Mindestzeit pro Einsatz 15 Minuten berechnet werden.
- e) Für Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr bzw. an Sonn- und Feiertagen steht der Nachtdienstzuschlag bzw. der Sonn- und Feiertagszuschlag gemäß § 14 des Kollektivvertrages zu.

3) Rahmenregelung:

- a) Zeitguthaben werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben und können auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes und nach Terminvereinbarung in mehrtägigen Freizeit-

blocks verbraucht werden.

- b) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses: Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung mit dem Stundenverdienst (1:1).

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann eine einvernehmliche Vereinbarung auch vorsehen, dass sich die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Zeitguthaben verlängert und der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit dienstfrei gestellt wird. Eine Zeitschuld hat der/die ArbeitnehmerIn im Falle der Entlassung aus Verschulden des/der ArbeitnehmerIn und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

- c) Bei Arbeitsbereitschaft ist die NAZ individuell festzulegen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. In begründeten Ausnahmen sind Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen ergeben, rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

- 4) Die Absätze 5-8 des § 11a gelten sinngemäß.

- 5) Sonderbestimmung: Die Tätigkeiten der Kinderdormütter/-väter und deren VertreterInnen in Kinderdorffamilien gliedern sich in Arbeitszeit und Lebensform. Die Ausführungen dazu sind über eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 12 SONDERZAHLUNGEN

- 1) Urlaubszuschuss (Urlaubsgeld) und Weihnachtremuneration (Weihnachtsgeld): Alle ArbeitnehmerInnen erhalten im Kalenderjahr vier Sonderzahlungen; jeweils in Höhe eines halben Monatsgehaltes des Auszahlungsmonats (bzw. bei divergierenden Gehältern als auch Änderung des Beschäftigungsausmaßes der Durchschnitt der letzten 13 Wochen). Die Auszahlungen erfolgen mit den Entgeltauszahlungen in den Monaten März, Juni, September und November.
- 2) Den während des Jahres ein- oder austretenden ArbeitnehmerInnen gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen gem. Abs. 1; und 2, bei austretenden ArbeitnehmerInnen berechnet nach dem laufenden Bruttomonatsgehalt.

§ 13 GEHALTSGRUPPEN, BESTIMMUNGEN ÜBER DIE EINREIHUNG, GEHALTSTABELLE

Die Dienstverhältnisse aller ArbeitnehmerInnen sind in Gehaltsgruppen (von der Tätigkeit bestimmt) und Gehaltsstufen (abhängig von den Dienst- und Vordienstjahren) einzureihen.

1) Gehaltsgruppen

Die Einreihung in die Gehaltsgruppen hat sich

zu orientieren an der maßgeblich auszuübenden Tätigkeit und der mit dieser verbundenen Verantwortung, den Erfahrungen, Kenntnissen und Ausbildungen, die zur Ausübung der Tätigkeit gefordert bzw. im Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung beschrieben sind.

Gehaltsgruppe	T	Tätigkeit und Aufgaben	Beispiele von Tätigkeiten und Berufsfeldern
	V	Verantwortung	
	A	Anforderungen	
1	T	Einfache Tätigkeiten	Hilfskräfte, Botendienste, Wäscher- und BüglerIn, Hausreinigung, SortiererIn
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Angelernt	
2	T	Einfache Betreuungstätigkeiten auf Anweisung	Klienten-Fahrdienste, Hilfskräfte in der Alten- und Behindertenbetreuung sowie in der Kinder- und Schülerbetreuung, ZahngesundheitserzieherIn
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Angelernt und/oder geregelte Kurzausbildung von 100 bis 400 Stunden	
3	T	Aufgaben und/oder Betreuungsdienste nach allgemeinen Vorgaben regelmäßig durchführen	KindergartenassistentIn, HeimhelferIn, Servicepersonal, Verwaltungsangestellte
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Geregelte Kurzausbildung bis zu einem Jahr	
4	T	Betreuungs- und Pflegedienste, Handwerksaufgaben nach Vorgaben	Pflegeassistenz, Fach-SozialbetreuerIn für Alten- und Behindertenarbeit oder Behindertenbegleitung, Koch, Handwerker, akad. FreizeitpädagogIn, SachbearbeiterIn
	V	Verantwortung für selbstständige Ausführung	
	A	Lehrabschluss oder Fachausbildung (1 bis 2 Jahre)	
5	T	Selbstständige Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten	Diplom-SozialbetreuerIn für Familienarbeit, Altenarbeit, Behindertenarbeit oder Behindertenbegleitung, KindergartenpädagogIn, Fachkraft im handwerklichen Bereich mit päd. Aufgaben, HaustechnikerIn, SachbearbeiterIn mit Spezialaufgaben
	V	Übertragene Verantwortung für definierte Aufgaben	
	A	Lehrabschluss + Zusatzausbildung oder Fachausbildung 3 Jahre	

Gehalts- gruppe	T	Tätigkeit und Aufgaben	Beispiele von Tätigkeiten und Berufsfeldern
	V	Verantwortung	
	A	Anforderungen	
6	T	Umfassende, selbstständige Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten	Diplom-Gesundheits- und KrankenpflegerIn (DGKP), SonderkindergartenpädagogIn, TrainerIn für Erwachsenenbildung, Fachbearbeitung in der Verwaltung und IT
	V	Eigenverantwortung für einen definierten Bereich	
	A	Fachausbildung 3 Jahre, Zugang ohne Matura/ oder berufsausbildende höhere Schule mit Maturaabschluss	
7	T	Komplexe Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten und Planungen (für den Einzelfall)	Dipl. SozialpädagogIn; SozialarbeiterIn; med. techn. Dienst
	V	Fallverantwortung, Zielverantwortung, Gruppenverantwortung	
	A	Höhere berufliche Ausbildung – Zugang mit Matura; Abschluss Bachelor	
8	T	Komplexe Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten und Planungen, Spezialistentätigkeiten für spezifische Aufgaben	
	V	Spezielle Verantwortung	
	A	Höhere berufliche Fachausbildung – Zugang mit Matura; Abschluss Master, zusätzlich Ausbildung für Spezialisten	

Leitungsfunktionen, soweit diese über das den jeweiligen Gehaltsgruppen zugeschriebene Ausmaß an Aufgaben und Verantwortungen hinausgehen, sind durch das kollektivvertragliche Gehaltsschema nicht erfasst. Die zusätzliche Abgeltung von Leitungsfunktionen obliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn.

2) Gehaltsstufen (Dienstjahre) - Anrechnung von Zeiten für die Einreihung:

Jedes Dienstjahr bildet eine Gehaltsstufe. Für die erstmalige Einreihung in eine Gehaltsstufe gilt:

- a) Berufsspezifische Vordienstzeiten bzw. Vordienstzeiten (auch auf Basis: Neue/r Selbstständige/r, Freie/r DienstnehmerIn, Werkvertrag), die für die Tätigkeit dienlich

und mit der auszuübenden Tätigkeit direkt vergleichbar sind, werden für die erstmalige Einreihung in die jeweilige Gehaltsgruppe wie im Betrieb verbrachte Dienstzeiten 1 Jahr = 1 Stufe angerechnet.

- b) Wenn allgemeine Berufserfahrung im Anforderungsprofil/in der Stellenausschreibung gewünscht wird, sind diese Zeiten in diesem Fall 1:3 anzurechnen, maximal jedoch 15 Jahre (als 5 Stufen).
- c) Für Zeiten der Kindererziehung im gemeinsamen Haushalt werden bei Beschäftigungsverhältnissen, welche nach Inkrafttreten des VSG-KV 2019 abgeschlossen werden, pauschal 1 Jahr = eine Gehaltsstufe je Kind, maximal jedoch 5 Jahre an Kindererziehungszeit angerechnet.

Für Zeiten anrechenbarer Kindererziehung im Sinne dieser Regelung sind keine anderweitigen überschneidenden Vordienstzeiten (z.B. Karenz) geltend machbar.

- d) Die Berechnung der Anrechnung gemäß lit. a), lit. b) und lit. c) erfolgt exakt und wird auf ganze Jahre gerundet (kaufmännische Rundung).
- e) Bei Überschneidung von anrechenbaren Zeiten zählt die Höherwertige.
- f) Zeiten der Berufsausbildung (Schulausbildung, universitäre Ausbildung) zählen nicht als Vordienstzeiten.
- g) Vordienstzeiten sind bei sonstiger Unzulässigkeit einer Geltendmachung nachweislich auf Aufforderung des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit geltend zu machen und müssen erst auf erfolgten Nachweis hin angerechnet werden. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

3) Vorrückungen

- a) Nach Eintritt in das Unternehmen erfolgt mit jedem Dienstjahr eine Vorrückung innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe in die nächsthöhere Gehaltsstufe. Für den Zeitpunkt der Vorrückung ist der Eintritt in das Unternehmen maßgeblich. Wenn dies nicht der erste Tag im Monat war, ist der Vorrückungstichtag der 1. Tag des folgenden Monats.

- b) Die nach dem Eintritt in das Unternehmen im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs vereinbarten und konsumierten Zeiten von Eltern- und Hospizkarenz werden für die Vorrückung zur Gänze angerechnet. Diese Regelung gilt nur für Eltern- und Hospizkarenzzeiten, die nach dem 01. Februar 2013 angefallen sind bzw. anfallen.

01.07.2012 und 31.01.2013 angefallen sind, werden zu 50%, davor liegende Karenzzeiten werden auf Vorrückungen nicht angerechnet.

- c) Erfolgt infolge einer veränderten Tätigkeit eine Umreihung von einer Gehaltsgruppe in eine höhere Gehaltsgruppe, so hat die Einreihung in der neuen Gehaltsgruppe in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die 50% der bisherigen betrieblichen Dienstzeiten berücksichtigt, mindestens jedoch in jene Gehaltsstufe, deren KV-Gehalt eine Stufe über dem bisherigen KV-Gehalt liegt. In diesem Fall gilt als neuer Vorrückungstichtag der Tag der Neueinstufung. Wenn dies nicht der 1. Tag im Monat war, ist der Vorrückungstichtag der 1. Tag des folgenden Monats.
- d) ArbeitnehmerInnen müssen zu jedem Zeitpunkt ihres Dienstverhältnisses gemäß der Anrechnungskriterien eingereiht sein.

4) Gehaltstabelle

a) Gehaltstabelle, gültig ab dem 01. Februar 2022

Gehaltsgruppen	1	2	3	4	5	6	7	8
G.Stufe /Dj. 1	1.799 €	1.915 €	2.032 €	2.345 €	2.580 €	2.872 €	3.045 €	3.396 €
G.Stufe /Dj. 2	1.828 €	1.958 €	2.092 €	2.422 €	2.663 €	2.965 €	3.155 €	3.539 €
G.Stufe /Dj. 3	1.857 €	2.000 €	2.148 €	2.491 €	2.739 €	3.051 €	3.252 €	3.671 €
G.Stufe /Dj. 4	1.885 €	2.042 €	2.197 €	2.555 €	2.807 €	3.131 €	3.343 €	3.792 €
G.Stufe /Dj. 5	1.914 €	2.081 €	2.245 €	2.612 €	2.873 €	3.206 €	3.425 €	3.902 €
G.Stufe /Dj. 6	1.943 €	2.120 €	2.287 €	2.666 €	2.931 €	3.272 €	3.501 €	4.005 €
G.Stufe /Dj. 7	1.970 €	2.158 €	2.328 €	2.714 €	2.985 €	3.334 €	3.572 €	4.098 €
G.Stufe /Dj. 8	1.997 €	2.194 €	2.364 €	2.760 €	3.034 €	3.390 €	3.636 €	4.184 €
G.Stufe /Dj. 9	2.021 €	2.230 €	2.397 €	2.801 €	3.079 €	3.442 €	3.694 €	4.262 €
G.Stufe /Dj. 10	2.050 €	2.261 €	2.427 €	2.840 €	3.122 €	3.490 €	3.748 €	4.336 €
G.Stufe /Dj. 11	2.073 €	2.294 €	2.456 €	2.874 €	3.160 €	3.534 €	3.797 €	4.400 €
G.Stufe /Dj. 12	2.099 €	2.324 €	2.481 €	2.906 €	3.195 €	3.574 €	3.843 €	4.461 €
G.Stufe /Dj. 13	2.124 €	2.349 €	2.504 €	2.936 €	3.226 €	3.610 €	3.884 €	4.517 €
G.Stufe /Dj. 14	2.149 €	2.375 €	2.525 €	2.961 €	3.255 €	3.642 €	3.922 €	4.567 €
G.Stufe /Dj. 15	2.171 €	2.398 €	2.543 €	2.987 €	3.283 €	3.674 €	3.956 €	4.615 €
G.Stufe /Dj. 16	2.194 €	2.419 €	2.564 €	3.009 €	3.307 €	3.703 €	3.988 €	4.656 €
G.Stufe /Dj. 17	2.194 €	2.430 €	2.580 €	3.029 €	3.331 €	3.727 €	4.019 €	4.696 €
G.Stufe /Dj. 18	2.194 €	2.441 €	2.596 €	3.047 €	3.352 €	3.751 €	4.045 €	4.731 €
G.Stufe /Dj. 19	2.194 €	2.448 €	2.609 €	3.066 €	3.371 €	3.773 €	4.070 €	4.766 €
G.Stufe /Dj. 20	2.194 €	2.456 €	2.621 €	3.082 €	3.388 €	3.794 €	4.094 €	4.796 €
G.Stufe /Dj. 21	2.194 €	2.461 €	2.632 €	3.097 €	3.404 €	3.812 €	4.114 €	4.822 €
G.Stufe /Dj. 22	2.194 €	2.470 €	2.646 €	3.111 €	3.419 €	3.830 €	4.133 €	4.850 €
G.Stufe /Dj. 23	2.194 €	2.474 €	2.655 €	3.122 €	3.434 €	3.844 €	4.151 €	4.871 €
G.Stufe /Dj. 24	2.194 €	2.476 €	2.664 €	3.132 €	3.444 €	3.858 €	4.167 €	4.893 €
G.Stufe /Dj. 25	2.194 €	2.476 €	2.671 €	3.143 €	3.455 €	3.869 €	4.181 €	4.910 €
G.Stufe /Dj. 26	2.194 €	2.476 €	2.678 €	3.152 €	3.465 €	3.881 €	4.192 €	4.931 €
G.Stufe /Dj. 27	2.194 €	2.476 €	2.685 €	3.160 €	3.472 €	3.891 €	4.203 €	4.943 €
G.Stufe /Dj. 28	2.194 €	2.476 €	2.689 €	3.166 €	3.480 €	3.899 €	4.211 €	4.955 €
G.Stufe /Dj. 29	2.194 €	2.476 €	2.694 €	3.172 €	3.486 €	3.904 €	4.218 €	4.963 €
G.Stufe /Dj. 30	2.194 €	2.476 €	2.697 €	3.175 €	3.490 €	3.911 €	4.225 €	4.972 €

Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen gelten die dem Ausmaß der Anstellung entsprechenden aliquoten Tabellenwerte.

Ab der letzten Gehaltsstufe erhöht sich das Entgelt jeweils um die von den Sozialpartnern vereinbarte KV-Erhöhung.

b) IST-Gehaltserhöhung: Die IST-Gehälter von ArbeitnehmerInnen, deren Gehaltshöhe über den jeweiligen Mindestgehaltssätzen lt. Kollektivvertrag liegen, sind ab 01.02.2022 um 3,1% anzuheben (kaufmännische Rundung auf volle Euro). Nach Anhebung des IST-Gehaltes ist zu prüfen, ob das neue Monatsgehalt dem neuen (ab 01. 02. 2022 geltenden) kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das Gehalt an den neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, gültig ab 01.02. 2022, anzupassen. Betrieblich gewährte Fahrtkostenzuschüsse sind bei diesem Vergleich nicht einzurechnen.

c) Lehrlingsgehalt

1. Lehrjahr	EUR	625,-
2. Lehrjahr	EUR	791,-
3. Lehrjahr	EUR	1.110,-
4. Lehrjahr	EUR	1.418,-

d) Entschädigungen für Ferialangestellte

Werden wie Lehrlingseinkommen im 4. Lehrjahr berechnet. Als Ferien gelten dabei

neben den klassischen Schulferien alle ausbildungsbezogenen Freizeitmodule; nach Lehrplan/Studienplan vorgegeben oder freiwillig gewählt.

e) Entgeltregelung für die Transitarbeitskräfte oder ähnliche ArbeitnehmerInnen:

Für jene Arbeitnehmer – die im Übrigen gem. § 1 /4 b) vom Kollektivvertrag ausgenommen sind – gelten folgende Einreihungen und monatliche Entgelte:

Stufe A: ArbeitnehmerInnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung verrichten.

Stufe B: ArbeitnehmerInnen, mit branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbstständig durchführen.

Stufe A: EUR 1.619,10 (90% der Gehaltsgruppe 1 / 1. Dienstjahr

Stufe B: EUR 1.709,10 (95% der Gehaltsgruppe 1 / 1. Dienstjahr)

§ 13 a ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

1) Mit 01.02.2014 tritt anstelle des Systems der Gehaltsklassen die in § 13 beschriebenen Gehaltsgruppen in Kraft. Bei der Überleitung von den Gehaltsklassen in die Gehaltsgruppen ist wie folgt vorzugehen:

Im ersten Schritt sind alle ArbeitnehmerInnen einer der in § 13 /1 beschriebenen Gehaltsgruppe zuzuordnen und einzureihen.

In einem weiteren Schritt werden für alle ArbeitnehmerInnen die Dienstjahre samt den anrechenbaren Vordienstjahren gem. § 13 /2 neu berechnet. In der Folge wird das neue IST-Gehalt auf der Basis der Gehaltsgruppe und der anrechenbaren Dienstjahre, unter Einbeziehung allfälliger kollektivvertraglicher Zulagen (EG-Zulage), ermittelt.

Dieser Neuberechnung wird das bisherige IST-Gehalt, welches mit einem Index von 2,5% erhöht wird, gegenübergestellt.

In diese Gegenüberstellung werden alle KV-Überzahlungen, soweit es sich nicht um leistungsabhängige Lohnbestandteile (z.B. Nachtdienstzulage, Rufbereitschaft, Sonn- und Feiertagszuschlag, Überstunden und dgl.) handelt, einbezogen.

Ergibt diese Gegenüberstellung, dass die Neuberechnung ein höheres IST-Gehalt ausweist, ist dieses höhere anzuwenden. Ergibt sich durch die Neuberechnung jedoch ein geringeres IST-Gehalt, bleibt für die ArbeitnehmerInnen der Anspruch auf das bisherige, mit 01.02.2014 um 2,5% erhöhte IST-Gehalt, erhalten.

2) Überzahlung und Dienstjahrvorrückung

Wenn es aufgrund der Einstufungsberechnung des neuen KV ab 1.2.2014 zu einer Überzahlung gekommen ist, ist mit dieser Überzahlung bei Dienstjahrvorrückungen wie folgt vorzugehen: Es kann jeweils maximal die Hälfte des Geldbetrages bei der Dienstjahrvorrückung von der Überzahlung „aufgesogen“ werden.

Beispiel: Der/die ArbeitnehmerIn hatte am 01.02.2014 mit dem neuen Kollektivvertrag eine Überzahlung von EUR 200,-. Nun kommt der/

die AN in das nächste Dienstjahr und der KV Gehalt erhöht sich um EUR 28,-. Somit darf die Überzahlung nur um EUR 14,- „aufgesogen“ werden. Dies kann sich bis zur Erreichung von 50% der ursprünglichen Gesamtüberzahlung zum Stichtag 01.02.2014 wiederholen. In dem vorliegenden Beispiel sind dies EUR 100,-, die als Fixbetrag aufgesogen werden. Nach dem Abzug von EUR 14,- ergeben sich EUR 186,-. Diese EUR 186,- werden jährlich zusammen mit dem Ist Lohn indexiert.

§ 14 ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

1) Nachtdienstzuschlag:

- a) Für Nachtdienste und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Nachtdienstzuschlag in Höhe von EUR 9,10 pro Stunde. Ausgenommen davon sind MitarbeiterInnen in Betrieben, in welchen es eine Pauschalabgeltung gem. § 11 a Abs. 4 lit. f) gibt.
- b) Erzieherisch tätige ArbeitnehmerInnen, für die das Arbeitszeitmodell gemäß § 11b gilt, erhalten zur Entschädigung gemäß § 11b /2 lit. c) je Arbeitsbereitschafts-Nachtdienststunde ein Nachtdienstzuschlag von EUR 3,10. Über Betriebsvereinbarung kann auch eine Abgeltung in Zeit erfolgen.

2) Sonn- Wochenend- und Feiertagszuschlag:

Für Dienste laut regulärem Dienstplan und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Sonn- und Feiertagszuschlag in Höhe von EUR 5,70 pro Stunde. Im (teil)stationären Bereich sowie in Aufgabebereichen der ambulanten Pflege gebührt für eingeteilte Dienste laut regulärem Dienstplan und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft an Samstagen ab 13.00 Uhr ein Zuschlag in Höhe von EUR 5,70.

3) Erschwernis- und Gefahrenzulage:

ArbeitnehmerInnen mit überwiegendem (mehr als 50 %) Klienten- und Patientenkontakt haben im Sinne der Definition § 68 EStG Anspruch auf eine Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von EUR 179,90 pro Monat 12-mal jährlich. Die steuerliche Behandlung dieser Zulage bleibt der Entscheidung der Finanzbehörden vorbehalten, jedenfalls haben die ArbeitnehmerInnen gegenüber den Arbeitgebern keinen Anspruch auf eine bestimmte steuerliche Behandlung. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Abgeltung aliquot zum Beschäftigungsausmaß.

- 4) Zulage für kurzfristiges Einspringen: Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der ArbeitnehmerIn auf Wunsch des Arbeitgebers an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines „Einspringerzuschlags“ in Höhe von EUR 25,- pro Tagdienst/ Nachtdienst. Kommt zu einem geplanten Dienst durch ein im obigen Sinn vereinbartes Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein „Einspringerzuschlag“ in Höhe von EUR 12,50 pro Tagdienst/ Nachtdienst, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns zwischen dem Vorgesetzten und der ArbeitnehmerIn vereinbart wird.

- 5) ArbeitnehmerInnen der GG 4 des VSG-KV mit einer mindestens zweijährigen SOB Ausbildung

(„Fachsozialbetreuer Altenarbeit“, „Fachsozialbetreuer Behindertenarbeit“,...) oder dem Abschluss „Pflegefachassistenz“ sowie einer einschlägigen Tätigkeit erhalten eine monatliche Zulage von EUR 160,- aliquotiert auf das Beschäftigungsausmaß.

- 6) In den Beträgen gemäß § 14 /1 bis /4 und /7 sind die aliquoten Sonderzahlungen enthalten.
- 7) Im Jahr 2022 gebührt ArbeitnehmerInnen, welche bis spätestens Stichtag 1.11.2021

in das Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind und deren Beschäftigungsausmaß per 1.2.2022 zumindest 75% beträgt eine einmalig mit dem Februar 2022 Entgelt auszahlende Coronaprämie in Höhe von EUR 300,-. Im Jahr 2022 gebührt ArbeitnehmerInnen, welche bis spätestens Stichtag 1.11.2021 in das Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind und deren Beschäftigungsausmaß per 1.2.2022 weniger als 75% beträgt eine einmalig mit dem Februar 2022 Entgelt auszahlende Coronaprämie in Höhe von EUR 200,-.

§ 15 BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

- 1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Altersvorsorge der ArbeitnehmerInnen einer überbetrieblichen Pensionskasse oder einer Betrieblichen Kollektivversicherung beizutreten. Dieser Beitritt hat durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung und eines Vertrages mit einer Pensionskasse im Sinne von § 15 Pensionskassengesetz bzw. einer Betrieblichen Kollektivversicherung im Sinne des § 18 f Versicherungsaufsichtsgesetz zu erfolgen.

- 2) Geltungsbereich:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle ArbeitnehmerInnen nach Ablauf von 6 Dienstmonaten im Unternehmen in die Pensionskasse bzw. Betriebliche Kollektivversicherung einzubeziehen.

- 3) Beitrag:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen monatlich Arbeitgeberbeiträge in zumindest folgender Höhe zuzüglich der gesetzlichen Versicherungssteuer an die Pensionskasse zu entrichten:

- a) 2 % der Bemessungsgrundlage des/der ArbeitnehmerIn
- b) bzw. einen Fixbetrag in einer Höhe, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages 2 % der Bemessungsgrundlage des/der ArbeitnehmerIn entspricht. Dieser Betrag ist wertgesichert und steigt jährlich

mit dem Prozentsatz, um den die Gehälter der ArbeitnehmerInnen laut Ist-Erhöhung gemäß dieses Kollektivvertrages anzuheben sind.

Bemessungsgrundlage ist das aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis gebührende Jahresbrutto – d.h. die Summe der Monatsbruttogehälter plus fixe Zulagen (z.B. Stellenleiterzulage) plus Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (= 13. und 14. Bezug) ohne Mehrarbeitsvergütung, ohne variable Zulagen (z.B. Abgeltung für Rufbereitschaftsdienste) und ohne Aufwandsentschädigungen.

- 4) Anrechnungsbestimmung/Günstigkeitsvergleich:

Abweichende Regelungen können entweder durch a) Anrechnungsbestimmung oder b) Günstigkeitsvergleich unter den dort angeführten Bestimmungen vereinbart werden.

- a) Anrechnungsbestimmung: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine innerbetriebliche Pensionsregelung gewährt wurde, kann diese einvernehmlich auf die Pensionsregelung gemäß § 15 dieses Kollektivvertrages angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung ist über Einzelvereinbarung festzulegen. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat bei zuziehen.

- b) Günstigkeitsvergleich: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine betriebliche Pensionsregelung besteht, die für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist, kann über beiderseitiges Einvernehmen einzelvertraglich ein Günstigkeitsvergleich geschlossen werden. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

Vereinbart werden kann jeweils nur das Modell

- a) Anrechnungsbestimmung oder
b) Günstigkeitsvergleich.

§ 16 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ALTEN- UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

I. Arbeitszeit

- 1) Normalarbeitszeit: Für ArbeitnehmerInnen, auf die das Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA AZG) zur Anwendung kommt, gilt das KA AZG mit den Ergänzungen gemäß § 11 a dieses Kollektivvertrages.

Für die ArbeitnehmerInnen der restlichen Bereiche gilt das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) mit den Ergänzungen dieses Kollektivvertrags.

- 2) Zeitgutschrift für Nachtdienste

Für jeden Nachtdienst im Sinne des § 2 der NschG-Novelle 1992 gebührt eine zusätzliche Zeitgutschrift.

II. Übergangsbestimmungen für bestehende Arbeitsverhältnisse/Optionsmöglichkeit

Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor In-Kraft-Treten dieses KV's 2006 begründet wurden und die nicht in diesen optiert haben, gilt dieser KV

mit Ausnahme von:

- § 13 Bestimmung über die Einreihung und Gehaltsklassen inkl. § 14 Zulagen
- § 4 Freistellung für Fort- und Weiterbildung
- § 5 Freistellung für Einzel-Supervision
- § 6 Kosten für Fort- und Weiterbildung und Einzel-Supervision
- § 10 Sabbaticalregelung .
- § 12 Sonderzahlungen
- § 15 Betriebliche Altersvorsorge
- § 19 Familienzeitbonus
- § 20 Zugangserleichterung

Für diese ArbeitnehmerInnen gilt:

- a) Ein Wechsel in die Bestimmungen dieses KV ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.
Mit der Optierung in diesen KV treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung geregelt sind.

§ 17 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR EINRICHTUNGEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT

Zulagen und Zuschläge

1) Nachtdienstzuschlag:

Zusätzlich zur Regelung in § 14 /1 lit. a) besteht wahlweise die Möglichkeit anstelle eines Nachtdienstzuschlages je Stunde auf 20 Minuten Zeitgutschrift je Stunde.

2) Sonn- und Feiertagszuschlag:

Zusätzlich zur Regelung in § 14 /2 besteht wahlweise die Möglichkeit anstelle eines Zuschlages je Stunde auf 20 Minuten Zeitgutschrift je Stunde.

§ 18 SONDERBESTIMMUNG FÜR TRANSITARBEITSKRÄFTE UND ÄHNLICHE ARBEITNEHMERINNEN iSd §1 /4 lit b)

Arbeitsverhältnisse mit einer Transitarbeitskraft oder ähnlichen ArbeitnehmerInnen können an jedem Wochentag – unter Einhaltung einer 14-Tägigen Kündigungsfrist – aufgekündigt werden.

§ 19 FAMILIENBONUS FÜR VÄTER BEI GEBURTEN

Für Geburten ab 1. März 2017 haben Väter einen Anspruch auf einen Familienzeitbonus bei Geburten (Papamonat) im Sinne als auch unter den Bedingungen des FamZeitbG.

Diese Regelung gilt sinngemäß auch für gleichgeschlechtliche Eltern sowie für Adoptiv- und Pflegeeltern zu den gleichen Bedingungen.

§ 20 ZUGANGSERLEICHTERUNG § 2 URLG "6. URLAUBSWOCHEN"

Der Anspruch auf die gesetzlich gewährte "6. Urlaubswoche" im Sinne des § 2 UrlG 1976 erwächst frühestens gemeinsam mit dem ersten auf die Vollendung des 45. Lebensjahres folgenden und nach Inkrafttreten des VSG KV 2019 entstehenden Urlaubsanspruch, sofern zu diesem Zeitpunkt zu-

mindest 10 Jahre Kollektivvertragsunterlegenheit von Beschäftigungsverhältnissen des/der Arbeitnehmers/In (VSG-KV in der geltenden als auch früheren Fassung/en) nachgewiesen werden können. Eine Anrechnung anderer Vordienstzeiten ist auf diese Regelung nicht anwendbar.

§ 21 VERFALLSFRIST

Jegliche Ansprüche aus einem auf dem gegenständlichen Kollektivvertrag basierenden Beschäftigungsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb

von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, um die gesetzlichen Verjährungsfrist zu wahren.

§ 22 BEILEGUNG VON AUSLEGUNGSDIFFERENZEN

Mit der Beilegung von Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätischer, aus je 3 VertreterInnen

der vertragschließenden Organisationen zusammen-gesetzter Ausschuss binnen 4 Wochen nach Antrag eines Vertragspartners zu befassen.

§ 23 GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.02.2022 in Kraft.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der

Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Abänderung desselben geführt werden.

Gewerkschaft GPA, Landesgeschäftsstelle Vorarlberg,
6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. +43 (0)5 0301-29000

Arbeitgeberverein für private Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg,
6900 Bregenz, Kronhaldenweg 2, office@agv-vorarlberg.at, +43 660 110 3757

**ARBEITGEBERVEREIN FÜR PRIVATE SOZIAL- UND
GESUNDHEITSORGANISATIONEN IN VORARLBERG**

Dr. Walter Schmolly e.h.
Obmann

Manfred Ganahl, MSc. e.h.
Vorstandsmitglied

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziale Dienstleistungen/Kinder-Jugendwohlfahrt

Barbara Teiber, MA e.h.
Vorsitzende

Karl Dürtscher e.h.
Bundesgeschäftsführer

Eva Scherz e.h.
Wirtschaftsbereichssekretärin

Beatrix Eiletz e.h.
Wirtschaftsbereichs-
Bundesvorsitzende

Bernhard Heinzle e.h.
Geschäftsführer der GPA Vorarlberg

Fritz Dietrich e.h.
Landesvorsitzender

KONTAKTADRESSEN DER GEWERKSCHAFT GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

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

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA 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, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at