

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Berufsvereinigung
von Arbeitgebern für Gesundheits-
und Sozialberufe (BAGS)
und deren Arbeitnehmerinnen

STAND 17. DEZEMBER 2003

INKLUSIVE ÄNDERUNGEN AB DEM 1. JÄNNER 2005

B | A | G | S

Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Berufsvereinigung
von Arbeitgebern für Gesundheits-
und Sozialberufe (BAGS)
und deren Arbeitnehmerinnen**

STAND 17. DEZEMBER 2003

INKLUSIVE ÄNDERUNGEN AB DEM 1. JÄNNER 2005

**Sehr geehrte Damen und Herren !
Liebe Kollegin, lieber Kollege !**

Am 1. Juli 2004 ist der BAGS-Kollektivvertrag (BAGS: Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) in Kraft getreten. Dieser Kollektivvertrag ist ein bundesweiter Kollektivvertrag für rund 35.000 ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Behindertenarbeit und der Kinder- und Jugendwohlfahrt.

Nach langer Verhandlungszeit wurde einer der bedeutendsten Kollektivverträge der letzten Jahre in Österreich für den privaten Gesundheits- und Sozialbereich abgeschlossen. Ein Kollektivvertrag, um den uns viele Länder beneiden.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind keine Selbstverständlichkeit. Sie werden zumeist in schwierigen Verhandlungen vereinbart.

Aufgrund der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen VertreterInnen der BAGS, den BetriebsrätInnen und den Gewerkschaften war es möglich, diesen Kollektivvertrag zu entwickeln und einzuführen. Ein Meilenstein im Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste wurde dadurch geschaffen. Weiters ist es wichtig anzumerken, dass ohne die wertschätzende Haltung der VerhandlungspartnerInnen der BAGS-Kollektivvertrag nicht zustande gekommen wäre.

Wir werden auch weiterhin an Verbesserungen arbeiten und den BAGS-Kollektivvertrag in den nächsten Jahren gemeinsam mit dem Ziel eines Interessenausgleichs zum Wohle der ArbeitnehmerInnen und der Mitgliedsorganisationen weiterentwickeln.

Nochmals herzlichen Dank für die Unterstützung.

Mit kollegialen Grüßen

Hans Sallmutter
GPA-Vorsitzender

Karl Proyer
GPA-Geschäftsbereichsleiter

Rudolf Kaske
Vorsitzender HGPD

Renate Lehner
Zentralsekretärin HGPD

Willibald Steinkellner
Vorsitzender HTV

Karl Lewisch
Zentralsekretär HTV

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
BAGS Vorsitzender

Dir. Wolfgang Gruber
BAGS stellvertretender Vorsitzender

Mag. Gunther Hampel
BAGS stellvertretender Vorsitzender

Dr. Elisabeth Lutter
BAGS stellvertretende Vorsitzende

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite		Seite		
§ 1	Sprachliche Gleichbehandlung	7	§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	16
§ 2	Geltungsbeginn und Geltungsbereich	7	§ 28	Verwendungsgruppen	16
§ 3	Begriffsbestimmungen	8	§ 29	Gehaltstabelle	18
§ 4	Arbeitszeit	8	§ 30	Allgemeine Entgeltregelungen	19
§ 5	Teilzeitbeschäftigung	8	§ 30a	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen	19
§ 6	Einarbeiten von Zwickeltagen	9	§ 30b	Erhöhungen für nach In-Kraft-Treten des BAGS-KV vom 17. Dezember 2003 neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 41 BAGS-KV von der Möglichkeit der Optie- rung Gebrauch gemacht haben (1. Erg- änzung zum BAGS-KV vom 17.12. 2003, abgeschlossen am 3. 9 .2004, mit Wirkung 1. 1. 2005)	19
§ 7	Durchrechnungszeitraum	9	§ 30c	Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung ge- mäß § 41 BAGS-KV nicht Gebrauch ge- macht haben (1. Ergänzung zum BAGS-KV vom 17.12. 2003, abge- schlossen am 3. 9 .2004, mit Wirkung 1. 1. 2005)	19
§ 8	Arbeitsbereitschaft	9	§ 31	Zulagen und Zuschläge	20
§ 9	Nacharbeit	10	§ 32	Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt	21
§ 10	Überstunden und Mehrstunden	10	§ 33	Lehrlinge	21
§ 11	Ruhezeiten	11	§ 34	Fortbildung	21
§ 12	Abgeltung von Zeitguthaben	11	§ 35	Supervision	22
§ 13	Rufbereitschaft	11	§ 36	Sabbatical	22
§ 14	Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe	11	§ 37	Dienstreise	22
§ 15	Dienstplan	12	§ 38	Altersteilzeit	22
§ 16	Urlaub	12	§ 39	Kündigung	23
§ 17	Karenz	12	§ 40	Verfall von Ansprüchen	23
§ 18	Abfertigung	13	§ 41	Übergangsbestimmungen	23
§ 19	Sonderbestimmungen für Arbeitneh- merinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen	13	§ 42	Schiedskommission	25
§ 20	Sonderbestimmungen für Pflege- eltern	13		Unterschriftenliste	26
§ 21	Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)	13		Anhang 1: Gehaltstabellen der Startstrukturen	27
§ 22	Sonderbestimmungen für Arbeitneh- merinnen in Kindertagesbetreuungsein- richtungen	14			
§ 23	Sonderbestimmungen für Arbeitneh- merinnen in mobilen Erziehungshilfen ..	15			
§ 24	Sonderbestimmungen für Arbeitneh- merinnen, die in Kinder- und Jugend- wohngruppen der Vollen Erziehung pä- dagogisch tätig sind	15			
§ 25	Sonderbestimmungen für Arbeitneh- merinnen im Rettungs- und Sanitäts- dienst	15			
§ 26	Urlaubszuschuss und Weihnachtsre- muneration	15			

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmerinnen der Gesundheits- und Sozialberufe

abgeschlossen zwischen der
Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS)

einerseits und

**der Gewerkschaft der Privatangestellten,
der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst und
der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr,**

andererseits.

**Stand 17. Dezember 2003
(inklusive der Ergänzung vom 3. September 2004)**

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei der

Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juli 2004** in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

Die Bestimmungen des § 30a (**Ist-Lohn-/Gehalts-erhöhungen**) treten mit **1. Jänner 2004** in Kraft.

Für **folgende Organisationen und Einrichtungen** treten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages mit Wirkung vom **1. Jänner 2005** in Kraft:

- Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
- Kindergärten und Horte der Caritas Socialis GmbH und der CS Pflege- und Sozialzentrum Rennweg GmbH

Für das **Kärntner Hilfswerk** gelten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ab **1. Juli 2004** mit Ausnahme des § 30a Abs 1.

Die **1. Ergänzung** zum BAGS-KV vom 3. September 2004 tritt mit Wirkung **1. Jänner 2005** in Kraft.

Der KV gilt:

- a) räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich:** für Mitglieder der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe

c) persönlich: für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe sind.

Die §§ 4 bis 12, 14, 15 und 19 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 36 Abs 2 Z 1 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG).

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen,

- die in Maßnahmen nach sozialhilfe- bzw behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden.
- die mit der Zielsetzung der (Re)-Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden (zB Transitarbeitskräfte).
- die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice/AMS, Sozialversicherungsträger/SV, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.
- Weiters ausgenommen sind: (Ferial-)Praktikantinnen

nen sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-)Prakti-

kantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1) Mobile Dienste: Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen zum größten Teil aus Hausbesuchen an verschiedenen, im Laufe des Tages wechselnden Standorten besteht.

2) Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unter Anwendung der Übergangsbestimmungen (siehe § 41) multipliziert mit 4,33.

§ 4 Arbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden.

2) Die Arbeitszeit wird auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass jede Arbeitnehmerin zwei zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an zwei Wochenenden pro Monat, arbeitsfrei hat. Ausnahmen bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit siehe § 14, Seite 11.

3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier zusammenhängende Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

4) Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich: Mittels Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit geteilt werden. Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit; es sei denn die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates.

6) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23. 12. bzw 30. 12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen.

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als 10 Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 56 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von sieben Stunden pro Woche) überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeit-

beschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:

- a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 78 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von sechs Stunden pro Woche) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.
- b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 85 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von fünf Stun-

den pro Woche) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

- c) Wird für Mitarbeiterinnen in der Kinder- und Jugendwohlfahrt (§ 22 Abs 3, Seite 14) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 85 Stunden überschritten (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von 3,4 Stunden pro Woche), gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmerinnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf maximal

52 Wochen, die Ausfalltage einschließenden zusammenhängenden Wochen (Einarbeitungszeitraum), verteilt werden.

§ 7 Durchrechnungszeitraum

1) Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten zulassen. Dabei kann die tägliche Normal-

arbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

3) Im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden.

Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelten lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.

§ 8 Arbeitsbereitschaft

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

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

- 3)**
- a)** Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen iSd § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.
- b)** Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden max. 3 x pro Woche zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit fallen.
- c)** Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.
Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden zulassen, wenn die Anzahl der Arbeitnehmerinnen pro Team unter 8 Arbeitnehmerinnen liegt. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben.
- d)** Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.
- e)** Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber bereitgestellten Dienstwohnungen geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25 % des Grundstundenlohnes abgegolten. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

§ 9 Nachtarbeit

- 1)** Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.
- 2)** Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 4,82 (ab 1. 1. 2005: € 4,92). Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 27,82 (ab 1. 1. 2005: € 28,38).
- 3)** Bezüglich der Arbeitsbereitschaft während der Nacht siehe § 8.
- 4)** Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

- 1)** Die Arbeitnehmerinnen sind vorbehaltlich § 6 AZG zur Leistung von angeordneten Mehrstunden/Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmerinnen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstunden-/Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
- 2)** Sofern dieser Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht, gelten alle über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet werden oder wenn dem Arbeitgeber bekannt sein musste, dass zur Bewältigung der Arbeit Überstunden im geleisteten Ausmaß erforderlich waren.

3) Als Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur gesetzlichen Wochenarbeitszeit.

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

5) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden.

6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüber-

stunden sind, gebührt außer dem Grundstundenlohn ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag von 100 %. An Stelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden.

7) Für die Mehrstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigten bis zur jeweils nach den Übergangsbestimmungen geltenden kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gilt § 5.

8) Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.

§ 11 Ruhezeiten

Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen

täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich: Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen

zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.

§ 13 Rufbereitschaft

1) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 2,15 (ab 1. 1. 2005: € 2,19).

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

3) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit kann im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

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

In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene

Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.

2) Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50 % an Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen.

3) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 2 ausgenommen.

4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege wird die Arbeitszeit für die Bereiche Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass für die Arbeitnehmerin für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss.

§ 15 Dienstplan

Die monatliche Arbeitszeit ist in Form eines Basisdienstplanes, im mobilen Bereich jeweils zwei Wochen,

in den übrigen Bereichen ein ganzes Monat im Vorhinein festzulegen.

§ 16 Urlaub

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

- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage,
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage und
- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktage.

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

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

§ 17 Karenz

1) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Die im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird.

2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub gem MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gem Abs 1 oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gem § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gem § 13g–15h MSchG bzw gem VKG kann nach Maßgabe des Abs 4 im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

3) Wird Sonderurlaub nach Abs 1 in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung etc).

§ 18 Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie unterhaltsberechtigter oder Ehegatten sind, über den gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung.

Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMVG fallen.

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen

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

2) Abweichende Regelungen sind im Rahmen des KA-AZG durch Betriebsvereinbarungen zu regeln.

§ 20 Sonderbestimmungen für Pflegeeltern

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

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

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

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

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

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

1) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden zulassen.

2) Die Normalarbeitszeit wird tunlichst von Montag bis Samstag, auf 5 Tage pro Woche verteilt, wobei die Wochenendruhe mindestens 36 Stunden umfassen soll. Wird an Sonntagen gearbeitet, gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Grundstundenlohn.

3) Die Arbeitsbereitschaft hat in der Zeit von 06:00 – 20:00 Uhr zu erfolgen.

4)

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

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

5) Arbeitszeit:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden und liegt in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr. Die

tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier zusammenhängende Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

6) Durchrechnungszeitraum:

Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen zulassen.

7) Nachtarbeit:

Betreut ein/e TM/TV in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr schlafende Tageskinder, gebührt eine Pauschalabgeltung von € 18,89 (ab 1. 1. 2005: € 19,27) pro Kind an Wochentagen oder von € 22,78 (ab 1. 1. 2005: € 23,24) pro Kind an Sonn- und Feiertagen. Für die Betreuung von Kindern, welche nicht übernachten, gebührt für die Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr ein Zuschlag von 50 % zum Grundstundenlohn.

8) Überstunden:

Als Überstunde gilt:

- Jede Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden,
- Jede Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50 Wochenstunden bei einer Durchrechnung von 8 Wochen bzw jede Überschreitung der Normalarbeitszeit von 48 Wochenstunden bei einer Durchrechnung von 13 Wochen,
- Jede Überschreitung der Summe der wöchentlichen Normalarbeitszeitstunden nach Ende des Durchrechnungszeitraumes; dies sind alle Stunden über der 304. Betreuungsstunde bei einem Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen (38 Wochenstunden x 8 Wochen) und alle Stunden über der 494. Betreuungsstunde bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen (38 Wochenstunden x 13 Wochen).

Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 %. Als Berechnungsgrundlage für diese Überstunden ist der auf die einzelne Überstunde entfallende Normallohn als auch für den Zuschlag die Anzahl der in den Überstunden betreuten Kinder heranzuziehen.

§ 22 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen

1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit:

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

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

Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennt, Räumlichkeiten vorge-

sehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

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

2) Vorbereitungswoche (Konzeptions- und Reinigungswoche):

Am Ende der Sommerschulferien gebührt den Arbeitnehmerinnen eine Vorbereitungswoche für Konzeption und Reinigung ua. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich:

Für Arbeitnehmerinnen in Kinderbetreuungseinrichtungen mit Ferienregelungen analog zum Pflichtschulbereich kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreiten.

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

§ 23 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen

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

tenpädagoginnen im mobilen Einsatz umfassen bei Vollbeschäftigung 7 Wochenstunden.

§ 24 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind

Für Arbeitnehmerinnen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und die eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen können, gelten folgende Sonderbestimmungen:

1) § 7 dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch:

In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb

dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet und innerhalb der nächsten 4 Wochen der entsprechende Zeitausgleich gewährt wird, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann.

2) § 8 Abs 3 lit d) dieses Kollektivvertrages wird ergänzt durch:

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden.

§ 25 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst

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

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Junauszahlung einen Urlaubszuschuss und mit der Novemberauszahlung jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen). Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.

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

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

3) Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmä-

Big zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen.

5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder Eltern der Tag des Ereignisses
- c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage

- d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes 2 Arbeitstage
- f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder 1 Arbeitstag
- g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern Tag des Ereignisses

§ 28 Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe 1:

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiter, Botendienste, Raumpflegerin, Wäscherin

Verwendungsgruppe 2:

Kindergartenhelferinnen in Ausbildung¹), angelernte Bürokräfte, Besuchs-, Begleitdienste, Klubbetreuerinnen, Haus-/ Schulwarte, Portierinnen, Hausarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)

Verwendungsgruppe 3:

Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Altenbetreuerinnen in Ausbildung, Behindertenhelferinnen, Büropersonal für einfache Arbeiten (Eingabe, Diktat, Abschreiben), Heimhelferinnen in Ausbildung¹), Personal-/Klientinnentransporte, Pflegehilfskräfte, Kindergartenhelferinnen²), Rettungssanitäterinnen in Ausbildung, Telefonistinnen

Verwendungsgruppe 4:

Altenbetreuerinnen, Heimhelferinnen, Heilmasseurinnen, Therapiegehilfinnen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung (160 Stunden, über 4 Jahre verteilt – freiwillig), Rettungssanitäterinnen, Hausbetreuerin

Verwendungsgruppe 4A:

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Quinquennien) Tagesmütter/-väter²) Tagesmütter/-väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Dipl. Gesundheits- und Krankensüuglingschwester, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20 % erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4B:

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegemütter/-väter²)

Verwendungsgruppe 5:

Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungssanitäterin), Notfallssanitäterinnen, Pflegehelferinnen, Medizinische Masseurinnen, Büropersonal für selbstständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen, Sekretärinnen, Köchinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen³), Behindertenfachkraft in Ausbildung⁴)

Verwendungsgruppe 6:

Altenfachbetreuerinnen, Altenpflegehelferinnen (in Tageszentren), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallssanitäterin), Buchhaltungskräfte (bis Rohbilanz), verantwortliche Einkäuferinnen, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und

gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, EDV-Technikerinnen), Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Gehaltsverrechnerinnen, Lehrlingsausbilderinnen, Sekretärinnen mit erweitertem Aufgabenbereich, Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort⁵⁾, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- u Freizeitbetreuerinnen⁶⁾, selbstständige⁷⁾ Behindertenfachkräfte⁸⁾, Fachkräfte für die Betreuung von Transitarbeitskräften, Lebens- und Sozialberaterinnen

Verwendungsgruppe 7:

Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung notwendig ist, Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sachbearbeiterinnen, Sicherheitsfachkräfte, Kindergarten- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten- u -hortpädagoginnen, alleinverantwortliche⁹⁾ Behindertenfachkräfte⁸⁾, Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Frühförderinnen, Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförderinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen¹⁰⁾, Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung

Verwendungsgruppe 8:

Behindertenfachkräfte⁸⁾ mit Spezialaufgaben, Bilanzbuchhalterinnen, Dipl. Sozialarbeiterinnen mit ausbildungsbezogener Tätigkeit, EDV-Expertinnen, Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, MTD zB Physiotherapeutinnen, Logopädinnen, Med. techn. Analytikerinnen

Verwendungsgruppe 9:

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

- 1) *maximal 2 Jahre in dieser Verwendungsgruppe.*
- 2) *jeweils mit landesgesetzlicher oder 200 Stunden Grundausbildung.*
- 3) *mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens 160 Stunden.*
- 4) *Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.*
- 5) *Auslaufgruppe, auf aktuelle Arbeitnehmerinnen einschränken, nicht mehr für Neueintritte jeweils mit umfassender Ausbildung.*
- 6) *mit Zusatzausbildung (zB Jugendleiter-Aufbaulehrgang).*
- 7) *selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt.*
- 8) *Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit (dzt 550 UE Theorie und 500 UE reflektierte Praxis) oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang. Als mögliche Quellenberufe kommen in Betracht:*
 - *Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), Sonderkindergärtnerinnen,*
 - *Psychologinnen,*
 - *Sozialarbeiterinnen.*
- 9) *Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik, Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.*
- 10) *mit pädagogischer Ausbildung über Verwendungsgruppe 6 hinaus.*

§ 29 Gehaltstabelle

Gehaltstabelle (EURO – €):

gültig ab 1. 7. 2004

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.128,20	1.184,40	1.246,60	1.308,90	1.417,10	1.521,30	1.632,60	1.795,90	2.084,90
2	3– 4	1.150,70	1.207,80	1.271,10	1.335,50	1.445,70	1.551,90	1.665,30	1.849,00	2.168,60
3	5– 6	1.173,10	1.231,30	1.296,70	1.374,30	1.487,60	1.596,80	1.714,30	1.921,50	2.272,70
4	7– 8	1.195,60	1.254,80	1.321,20	1.400,80	1.537,60	1.658,10	1.779,60	2.011,40	2.397,30
5	9–10	1.218,10	1.279,30	1.346,70	1.426,30	1.573,40	1.704,00	1.828,60	2.101,20	2.522,90
6	11–12	1.240,50	1.302,80	1.371,20	1.452,90	1.600,90	1.749,00	1.877,60	2.172,70	2.627,00
7	13–14	1.263,00	1.326,30	1.395,70	1.479,40	1.629,50	1.794,90	1.926,60	2.226,80	2.710,80
8	15–16	1.285,40	1.349,80	1.421,20	1.505,00	1.658,10	1.840,90	1.975,60	2.280,90	2.773,00
9	17–18	1.307,90	1.373,20	1.445,70	1.531,50	1.686,70	1.870,50	2.024,60	2.334,00	2.835,30
10	19–20	1.330,40	1.397,70	1.471,30	1.558,00	1.715,30	1.901,10	2.072,60	2.388,10	2.898,60
11	21–22	1.347,70	1.415,10	1.489,60	1.583,60	1.742,80	1.931,70	2.105,30	2.423,90	2.960,90
12	23–24	1.365,10	1.432,50	1.508,00	1.610,10	1.771,40	1.962,40	2.138,00	2.459,60	3.023,20
13	25–26	1.381,40	1.450,80	1.527,40	1.629,50	1.800,00	1.993,00	2.170,60	2.496,30	3.065,00
14	27–28	1.398,80	1.468,20	1.545,80	1.648,90	1.828,60	2.022,60	2.203,30	2.532,10	3.106,90
15	29–30	1.415,10	1.486,60	1.564,20	1.668,30	1.856,20	2.053,20	2.236,00	2.567,80	3.148,80
16	31–32	1.432,50	1.503,90	1.583,60	1.688,70	1.884,80	2.083,90	2.268,70	2.603,60	3.189,60
17	33–34	1.448,80	1.521,30	1.601,90	1.708,10	1.913,40	2.114,50	2.301,30	2.639,30	3.231,50
18	35–36	1.466,20	1.539,70	1.620,30	1.727,50	1.941,90	2.145,10	2.334,00	2.675,00	3.273,30

Gehaltstabelle (EURO – €):

gültig ab 1. 1. 2005

(+ 1.8 %, VWG 8 und 9 + 0.75 %)

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.148,50	1.205,70	1.269,00	1.332,50	1.442,60	1.548,70	1.662,00	1.809,40	2.100,50
2	3– 4	1.171,40	1.229,50	1.294,00	1.359,50	1.471,70	1.579,80	1.695,30	1.862,90	2.184,90
3	5– 6	1.194,20	1.253,50	1.320,00	1.399,00	1.514,40	1.625,50	1.745,20	1.935,90	2.289,70
4	7– 8	1.217,10	1.277,40	1.345,00	1.426,00	1.565,30	1.687,90	1.811,60	2.026,50	2.415,30
5	9–10	1.240,00	1.302,30	1.370,90	1.452,00	1.601,70	1.734,70	1.861,50	2.117,00	2.541,80
6	11–12	1.262,80	1.326,30	1.395,90	1.479,10	1.629,70	1.780,50	1.911,40	2.189,00	2.646,70
7	13–14	1.285,70	1.350,20	1.420,80	1.506,00	1.658,80	1.827,20	1.961,30	2.243,50	2.731,10
8	15–16	1.308,50	1.374,10	1.446,80	1.532,10	1.687,90	1.874,00	2.011,20	2.298,00	2.793,80
9	17–18	1.331,40	1.397,90	1.471,70	1.559,10	1.717,10	1.904,20	2.061,00	2.351,50	2.856,60
10	19–20	1.354,30	1.422,90	1.497,80	1.586,00	1.746,20	1.935,30	2.109,90	2.406,00	2.920,30
11	21–22	1.372,00	1.440,60	1.516,40	1.612,10	1.774,20	1.966,50	2.143,20	2.442,10	2.983,10
12	23–24	1.389,70	1.458,30	1.535,10	1.639,10	1.803,30	1.997,70	2.176,50	2.478,00	3.045,90
13	25–26	1.406,30	1.476,90	1.554,90	1.658,80	1.832,40	2.028,90	2.209,70	2.515,00	3.088,00
14	27–28	1.424,00	1.494,60	1.573,60	1.678,60	1.861,50	2.059,00	2.243,00	2.551,10	3.130,20
15	29–30	1.440,60	1.513,40	1.592,40	1.698,30	1.889,60	2.090,20	2.276,20	2.587,10	3.172,40
16	31–32	1.458,30	1.531,00	1.612,10	1.719,10	1.918,70	2.121,40	2.309,50	2.623,10	3.213,50
17	33–34	1.474,90	1.548,70	1.630,70	1.738,80	1.947,80	2.152,60	2.342,70	2.659,10	3.255,70
18	35–36	1.492,60	1.567,40	1.649,50	1.758,60	1.976,90	2.183,70	2.376,00	2.695,10	3.297,80

§ 30 Allgemeine Entgeltregelungen

1) Die Gehaltstabelle gemäß § 29 legt die Höhe der Mindestgrundgehälter fest. Dabei wird die Gehaltstabelle nach Verwendungsgruppen gemäß § 28 sowie nach Gehaltsstufen gegliedert.

2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.

3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.

4) Die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt – soweit nicht anders in diesem KV geregelt – nach jeweils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten.

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

§ 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

1) Die Ist-Löhne und -Gehälter (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden), die ab 1. Jänner 2004 gebühren, werden mit Wirkung ab 1. Jänner 2004 um einen Prozentsatz von 1,7 % erhöht.

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

§ 30b Erhöhungen für nach In-Kraft-Treten des BAGS-KV vom 17. Dezember 2003 neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 41 BAGS-KV von der Möglichkeit der Optierung Gebrauch gemacht haben (1. Ergänzung zum BAGS-KV vom 17. 12. 2003, abgeschlossen am 3. 9. 2004, mit Wirkung 1. 1. 2005)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter über der BAGS-Gehaltstafel liegen wer-

den ab 1. 1. 2005 um 1,7 % angehoben und auf die 2. Stelle nach dem Komma kaufmännisch gerundet.

§ 30c Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 BAGS-KV nicht Gebrauch gemacht haben (1. Ergänzung zum BAGS-KV vom 17. 12. 2003, abgeschlossen am 3. 9. 2004, mit Wirkung 1. 1. 2005)

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

Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw. Lohntabelle in der am 30. 6. 2004 geltenden Fassung erfolgt mit Wirkung 1. 1. 2005 nach folgender Regelung:

Die betragsmäßig niedrigste Gehalts- bzw. Lohnstufe (ausgenommen: Vorstufen zur Gehalts- und Lohntabelle zB Anlehre, Lehrlinge, Trainees usw) jeder Verwendungsgruppe der im Unternehmen bisher angewandten „alten Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1. 1. 2005 um 1,7 % angehoben. Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag bildet jenen Fixbetrag um den alle weiteren Gehalts- bzw. Lohnstufen derselben Verwendungsgruppe der „alten Gehalts- bzw. Lohntabelle“ zu erhöhen sind.

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

- a) Die Ist- Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1. 1. 2005 um 1,7 % angehoben und auf die 2. Stelle nach dem Komma kaufmännisch gerundet (ausgenommen jener Arbeitnehmerinnen nach § 30 c.2.b.).
- b) Die Anhebung gemäß § 30 c.2.a. gilt nicht für die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen, deren berufliche Tätigkeit den Verwendungsgruppen 8 oder 9 des BAGS-KV entsprechen. Die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen werden ab 1. 1. 2005 mit einem Fixbetrag erhöht. Der Fixbetrag errechnet sich wie folgt:

Die betragsmäßig niedrigste Gehaltsstufe (ausgenommen: Vorstufen zur Gehaltstabelle zB Anlehre, Lehrlinge, Trainees usw) jeder Verwendungsgruppe der im Unternehmen bisher angewandten „alten Gehaltstabelle“, in der die Arbeitnehmerin eingereiht ist, wird mit Wirkung 1. 1. 2005 um 1,7 % angehoben. Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag bildet jenen Fixbetrag um den der Ist-Gehalt zu erhöhen ist.

3) Zulagen und Zuschläge

Die betragsmäßig in den „alten Entgeltbestimmungen“ definierten Zulagen und Zuschläge werden mit Wirkung 1. 1. 2005 um 1,7 % erhöht.

§ 31 Zulagen und Zuschläge

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

Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage, wobei in Betriebsvereinbarungen die erschwerten Arbeitsbedingungen im Sinne der Bestimmungen des EstG zu bestimmen sind. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen.

Die Höhe der SEG-Zulage beträgt für:

Verwendungsgruppe 1–3: € 0,46
(ab 1. 1. 2005:€ 0,47)
je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen

Verwendungsgruppe 4–9: € 0,80
(ab 1. 1. 2005:€ 0,82)
je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen

Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung der angeführten Stundensätze eine Pauschale vereinbart werden.

Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale

in den Verwendungsgruppen 1–3 von € 75,-
(ab 1. 1. 2005:€ 76,50)
und

in den Verwendungsgruppen 4–9 von € 131,-.
(ab 1. 1. 2005:€ 133,62)

Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird.

Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG).

2) Sonn- und Feiertagszuschläge:

Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt gemäß § 9 Abs 5 ARG ein Zuschlag in der Höhe von € 3,20 (ab 1. 1. 2005: € 3,26) pro Arbeitsstunde. Für Außendienstesätze in den mobilen Diensten (siehe § 3) beträgt der Sonntagszuschlag 50 %. Der Feiertagszuschlag beträgt 60 % des Grundstundenlohnes. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.

3) Leitungs- und Funktionszulagen:

Die Zulage für eine Stationsleitung (lt GUKG) beträgt € 460,- (ab 1. 1. 2005: € 469,20) / Vollzeitmonat.

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

Die Zulage für eine Kindergartenleitung beträgt € 40,- (ab 1. 1. 2005: € 40,80) / Gruppe für ein Vollzeitmonat.

Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 132,80 (ab 1. 1. 2005: € 135,46).

Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln.

Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 2. Tag.

§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen, sofern sie nach der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen und die geleistete Wochenarbeitszeit mindestens 19 Stunden betragen hat. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, erfolgt eine Aliquotierung. Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal vier Jahren zu 50 % anzurechnen.

3) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre.

4) Die Anrechnung der Vordienstzeiten erfolgt nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten.

5) Vordienstzeiten sind bis zum Ende des 5. Monats nachzuweisen, spätere vorgelegte Nachweise werden nicht berücksichtigt.

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

§ 33 Lehrlinge

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

	Tabelle 1. 7. 2004	Tabelle ab 1. 1. 2005
im 1. Lehrjahr	€ 369,58	€ 376,23
im 2. Lehrjahr	€ 509,79	€ 518,97
im 3. Lehrjahr	€ 632,48	€ 643,86
im 4. Lehrjahr	€ 870,62	€ 886,29

§ 34 Fortbildung

Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezah-

len. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.

b) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

§ 35 Supervision

Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen

der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.

§ 36 Sabbatical

Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:

- a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
- b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
- c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

- d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
- e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.

Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparrphase. Die Arbeitnehmerin genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

§ 37 Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin über Auftrag des Arbeitgebers ihren Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG kann durch Be-

triebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der Arbeitnehmerin für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

§ 38 Altersteilzeit

1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden.

2) Der Wunsch auf Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin mindestens sechs Wochen vor dem

geplanten Zeitpunkt der Herabsetzung schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Arbeitnehmerin hat dabei den gewünschten Tag der Herabsetzung der Arbeitszeit und die Dauer der Herabsetzung anzugeben.

3) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMVG unterlie-

gen, haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

4) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.

§ 39 Kündigung

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

2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Die Kündigung ist so

rechtzeitig auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende einer Kalenderwoche endet.

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

§ 40 Verfall von Ansprüchen

1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen vier Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.

2) Für Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 41 Übergangsbestimmungen

1) Arbeitszeit

Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen.

Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Für Betriebe, in denen zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrages die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 38 Stunden beträgt, verkürzt sich diese ab 1. Jänner 2005 jährlich um 1/2 Stunde bis zur Erreichung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden.

2) Entgelt

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

Für die Gehaltstabelle gilt für die Jahre 2004 bis 2015 folgende Startstruktur:

Ab 2004 bis 31. 12. 2008:

Bereich:

OÖ, Salzburg, Tirol, Vorarlberg	100 %
Wien	98 %
Steiermark, Kärnten	96 %
NÖ, Burgenland	95 %

Bereich:
 Kindergärtnerinnen
 Hortpädagoginnen
 Sonderkindergärtnerinnen
 Sonderhortpädagoginnen 92 %
 Pflegeeltern 100 %

Ab 1. 1. 2009 werden die oben angeführten Prozentwerte in 7 gleichen jährlichen Schritten auf 100 % herangeführt.

A) Neue Arbeitsverhältnisse

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

Hinsichtlich der Höhe der Einstiegsbezüge ist jährlich zu Jahresbeginn der Durchschnitt der Differenz zum KV der im Betrieb im gleichen Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu ermitteln. Das Einstiegsgehalt berechnet sich aus der entsprechenden KV-Einstufung des Neueintretenden abzüglich einer sich aus der vorherigen Berechnung ergebenden relativen Minusdifferenz. Die Angleichung an den KV erfolgt innerhalb der Restlaufzeit (bis 31. 12. 2014, bei Kindergartenhelferinnen bis zum 31. 12. 2019) gemäß Übergangsbestimmungen. Bei einer allfälligen Plusdifferenz erfolgt die Einstufung nach KV.

B) Bestehende Arbeitsverhältnisse

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

- § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft,
- § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale,
- § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung,
- § 13 Abs 1: Rufbereitschaft,
- § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration,
- § 28: Verwendungsgruppen,
- § 29: Gehaltstabelle,
- § 30: allgemeine Entgeltregelungen,
- § 31: Zulagen und Zuschläge und
- § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1. 1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1. 7. 2004 der BAGS beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede

Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

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

Bisherige **Zusatzurlaubsregelungen** bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV.

Dies bedeutet, dass der nach diesem KV geregelte erhöhte Urlaubsanspruch um 2 Werktage nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 4 Werktage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit bzw um 6 Werktage nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.

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

Als Grundlage für die Optierungsentscheidung

sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.

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

Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzulagen.

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

Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen:

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

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

Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV:

Für Arbeitnehmerinnen, die sich für den Übertritt entscheiden, gelten folgende Bestimmungen:

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

Liegt die Ist-Vergleichssumme **unter** der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt innerhalb von 10 Jahren (bis zum Jahresende 2014) abzubauen. Für Kindergartenhelferinnen ist die Differenz innerhalb

von 15 Jahren (bis zum Jahresende 2019) abzubauen. Dies hat jährlich in gleich hohen monatlichen Beträgen zu erfolgen. Monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- sind im ersten Jahr anzugleichen.

3) Organisationen, die nach dem 1. 7. 2004 der BAGS beitreten

Für diese Organisationen gelten die Übergangsbestimmungen so, als wären sie bereits mit 1. 7. 2004 Mitglied der BAGS gewesen. Konkret heißt das beispielsweise, für die Übergangsbestimmungen gilt nur noch die Restlaufzeit.

§ 42 Schiedskommission

Für folgende Angelegenheiten wird eine Schiedskommission eingerichtet:

- Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses KV ergeben
- AZ-Regelungen für Betriebe in denen kein Betriebsrat gewählt und somit keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann (Betriebe bis zu 5 Arbeitnehmerinnen).

Anträge an die Schiedskommission in den oben angeführten Angelegenheiten sind an die BAGS, dzt Auerspergstr. 4/II, 1010 Wien, zu stellen. Die BAGS hat die Schiedskommission umgehend einzuberufen.

Zusammensetzung:

Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der BAGS und aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der vertragsabschließenden Gewerkschaften. Die Mitglieder der Schiedskommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Die BAGS und die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine Liste von Beisitzern mit mindestens sechs Personen zu führen.

Entscheidungsfindung:

Die Schiedskommission ist nur bei Anwesenheit aller vier Beisitzer beschlussfähig. Entscheidungen können nur einstimmig getroffen werden. Kommt keine Einstimmigkeit zustande, ist binnen 14 Tagen ein weiterer Beisitzer aus einer Liste von Vertrauenspersonen, die von den Vertragspartnern einvernehmlich zu erstellen ist, beizuziehen. Dabei entscheidet die Schiedskommission mit Stimmenmehrheit. Die Kosten für den weiteren Beisitzer hat der Antragssteller zu übernehmen.

Das Schiedsgericht hat den Antrag tunlichst binnen sechs Wochen ab Einlangen des Antrages zu behandeln und diesen innerhalb von vier Monaten ab Einlangen des Antrages zu entscheiden. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist dem Antragsteller schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben.

FÜR DIE BERUFSVEREINIGUNG VON ARBEITGEBERN FÜR
GESUNDHEIT- UND SOZIALBERUFE

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Vorsitzender

Dir. a.D. Erich Fidesser
Fachgruppenvorsitzender
Gesundheit und Soziale Dienste

Dir. Wolfgang Gruber
Fachgruppenvorsitzender
Behindertenarbeit

Dr. Elisabeth Lutter

Fachgruppenvorsitzende
Kinder- und Jugendwohlfahrt

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Hans Sallmutter
Vorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendwohlfahrt“

Klaus Zenz
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Reinhard Bödenauer
Wirtschaftsbereichssekretär

Prof. Christa Ellbogen
Vorsitzende des Verhandlungsteams

GEWERKSCHAFT HOTEL, GASTGEWERBE, PERSÖNLICHER DIENST

Rudolf Kaske
Vorsitzender

Renate Lehner
Zentralsekretärin

Michaela Guglberger
Sektionssekretärin

GEWERKSCHAFT HANDEL, TRANSPORT, VERKEHR

Willibald Steinkellner
Vorsitzender

Karl Lewisch
Zentralsekretär

Alfred Klair
Fachsekretär

ANHANG 1:

GEHALTSTABELLEN DER STARTSTRUKTUREN

1. Startstruktur für Wien
2. Startstruktur für Steiermark und Kärnten (Seite 28)
3. Startstruktur für Niederösterreich und Burgenland (Seite 29)
4. Startstruktur für Kindergärtnerinnen, Hortpädagoginnen, Sonderkindergärtnerinnen und -hortpädagoginnen (Seite 30)

1. Startstruktur für Wien:

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 7. 2004 (Wien 98 %)**

		Verwendungsgruppen								
Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.105,64	1.160,70	1.221,70	1.282,70	1.388,80	1.490,90	1.599,90	1.760,00	2.043,20
2	3– 4	1.127,69	1.183,60	1.245,70	1.308,80	1.416,80	1.520,90	1.632,00	1.812,00	2.125,20
3	5– 6	1.149,64	1.206,70	1.270,80	1.346,80	1.457,80	1.564,90	1.680,00	1.883,10	2.227,20
4	7– 8	1.171,69	1.229,70	1.294,80	1.372,80	1.506,80	1.624,90	1.744,00	1.971,20	2.349,40
5	9–10	1.193,74	1.253,70	1.319,80	1.397,80	1.541,90	1.669,90	1.792,00	2.059,20	2.472,40
6	11–12	1.215,69	1.276,70	1.343,80	1.423,80	1.568,90	1.714,00	1.840,00	2.129,20	2.574,50
7	13–14	1.237,74	1.299,80	1.367,80	1.449,80	1.596,90	1.759,00	1.888,10	2.182,30	2.656,60
8	15–16	1.259,69	1.322,80	1.392,80	1.474,90	1.624,90	1.804,10	1.936,10	2.235,30	2.717,50
9	17–18	1.281,74	1.345,70	1.416,80	1.500,90	1.653,00	1.833,10	1.984,10	2.287,30	2.778,60
10	19–20	1.303,79	1.369,70	1.441,90	1.526,80	1.681,00	1.863,10	2.031,10	2.340,30	2.840,60
11	21–22	1.320,75	1.386,80	1.459,80	1.551,90	1.707,90	1.893,10	2.063,20	2.375,40	2.901,70
12	23–24	1.337,80	1.403,90	1.477,80	1.577,90	1.736,00	1.923,20	2.095,20	2.410,40	2.962,70
13	25–26	1.353,77	1.421,80	1.496,90	1.596,90	1.764,00	1.953,10	2.127,20	2.446,40	3.003,70
14	27–28	1.370,82	1.438,80	1.514,90	1.615,90	1.792,00	1.982,10	2.159,20	2.481,50	3.044,80
15	29–30	1.386,80	1.456,90	1.532,90	1.634,90	1.819,10	2.012,10	2.191,30	2.516,40	3.085,80
16	31–32	1.403,85	1.473,80	1.551,90	1.654,90	1.847,10	2.042,20	2.223,30	2.551,50	3.125,80
17	33–34	1.419,82	1.490,90	1.569,90	1.673,90	1.875,10	2.072,20	2.255,30	2.586,50	3.166,90
18	35–36	1.436,88	1.508,90	1.587,90	1.693,00	1.903,10	2.102,20	2.287,30	2.621,50	3.207,80

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2005 (Wien 98 %)**

		Verwendungsgruppen								
Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.125,53	1.181,60	1.243,60	1.305,90	1.413,70	1.517,70	1.628,80	1.773,20	2.058,50
2	3– 4	1.147,97	1.204,90	1.268,10	1.332,30	1.442,30	1.548,20	1.661,40	1.825,60	2.141,20
3	5– 6	1.170,32	1.228,40	1.293,60	1.371,00	1.484,10	1.593,00	1.710,30	1.897,20	2.243,90
4	7– 8	1.192,76	1.251,90	1.318,10	1.397,50	1.534,00	1.654,10	1.775,40	1.986,00	2.367,00
5	9–10	1.215,20	1.276,30	1.343,50	1.423,00	1.569,70	1.700,00	1.824,30	2.074,70	2.491,00
6	11–12	1.237,54	1.299,80	1.368,00	1.449,50	1.597,10	1.744,90	1.873,20	2.145,20	2.593,80
7	13–14	1.259,99	1.323,20	1.392,40	1.475,90	1.625,60	1.790,70	1.922,10	2.198,60	2.676,50
8	15–16	1.282,33	1.346,60	1.417,90	1.501,50	1.654,10	1.836,50	1.971,00	2.252,00	2.737,90
9	17–18	1.304,77	1.369,90	1.442,30	1.527,90	1.682,80	1.866,10	2.019,80	2.304,50	2.799,50
10	19–20	1.327,21	1.394,40	1.467,80	1.554,30	1.711,30	1.896,60	2.067,70	2.357,90	2.861,90
11	21–22	1.344,56	1.411,80	1.486,10	1.579,90	1.738,70	1.927,20	2.100,30	2.393,30	2.923,40
12	23–24	1.361,91	1.429,10	1.504,40	1.606,30	1.767,20	1.957,70	2.133,00	2.428,40	2.985,00
13	25–26	1.378,17	1.447,40	1.523,80	1.625,60	1.795,80	1.988,30	2.165,50	2.464,70	3.026,20
14	27–28	1.395,52	1.464,70	1.542,10	1.645,00	1.824,30	2.017,80	2.198,10	2.500,10	3.067,60
15	29–30	1.411,79	1.483,10	1.560,60	1.664,30	1.851,80	2.048,40	2.230,70	2.535,40	3.109,00
16	31–32	1.429,13	1.500,40	1.579,90	1.684,70	1.880,30	2.079,00	2.263,30	2.570,60	3.149,20
17	33–34	1.445,40	1.517,70	1.598,10	1.704,00	1.908,80	2.109,50	2.295,80	2.605,90	3.190,60
18	35–36	1.462,75	1.536,10	1.616,50	1.723,40	1.937,40	2.140,00	2.328,50	2.641,20	3.231,80

2. Startstruktur für Steiermark und Kärnten:

Gehaltstabelle (EURO – €): gültig ab 1. 7. 2004 (Steiermark, Kärnten 96 %)

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.083,07	1.137,00	1.196,70	1.256,50	1.360,40	1.460,40	1.567,30	1.724,10	2.001,50
2	3– 4	1.104,67	1.159,50	1.220,30	1.282,10	1.387,90	1.489,80	1.598,70	1.775,00	2.081,90
3	5– 6	1.126,18	1.182,00	1.244,80	1.319,30	1.428,10	1.532,90	1.645,70	1.844,60	2.181,80
4	7– 8	1.147,78	1.204,60	1.268,40	1.344,80	1.476,10	1.591,80	1.708,40	1.930,90	2.301,40
5	9–10	1.169,38	1.228,10	1.292,80	1.369,20	1.510,50	1.635,80	1.755,50	2.017,20	2.422,00
6	11–12	1.190,88	1.250,70	1.316,40	1.394,80	1.536,90	1.679,00	1.802,50	2.085,80	2.521,90
7	13–14	1.212,48	1.273,20	1.339,90	1.420,20	1.564,30	1.723,10	1.849,50	2.137,70	2.602,40
8	15–16	1.233,98	1.295,80	1.364,40	1.444,80	1.591,80	1.767,30	1.896,60	2.189,70	2.662,10
9	17–18	1.255,58	1.318,30	1.387,90	1.470,20	1.619,20	1.795,70	1.943,60	2.240,60	2.721,90
10	19–20	1.277,18	1.341,80	1.412,40	1.495,70	1.646,70	1.825,10	1.989,70	2.292,60	2.782,70
11	21–22	1.293,79	1.358,50	1.430,00	1.520,30	1.673,10	1.854,40	2.021,10	2.326,90	2.842,50
12	23–24	1.310,50	1.375,20	1.447,70	1.545,70	1.700,50	1.883,90	2.052,50	2.361,20	2.902,30
13	25–26	1.326,14	1.392,80	1.466,30	1.564,30	1.728,00	1.913,30	2.083,80	2.396,40	2.942,40
14	27–28	1.342,85	1.409,50	1.484,00	1.582,90	1.755,50	1.941,70	2.115,20	2.430,80	2.982,60
15	29–30	1.358,50	1.427,10	1.501,60	1.601,60	1.782,00	1.971,10	2.146,60	2.465,10	3.022,80
16	31–32	1.375,20	1.443,70	1.520,30	1.621,20	1.809,40	2.000,50	2.178,00	2.499,50	3.062,00
17	33–34	1.390,85	1.460,40	1.537,80	1.639,80	1.836,90	2.029,90	2.209,20	2.533,70	3.102,20
18	35–36	1.407,55	1.478,10	1.555,50	1.658,40	1.864,20	2.059,30	2.240,60	2.568,00	3.142,40

Gehaltstabelle (EURO – €): gültig ab 1. 1. 2005 (Steiermark, Kärnten 96 %)

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.102,56	1.157,50	1.218,20	1.279,20	1.384,90	1.486,80	1.595,50	1.737,00	2.016,50
2	3– 4	1.124,54	1.180,30	1.242,20	1.305,10	1.412,80	1.516,60	1.627,50	1.788,40	2.097,50
3	5– 6	1.146,43	1.203,40	1.267,20	1.343,00	1.453,80	1.560,50	1.675,40	1.858,50	2.198,10
4	7– 8	1.168,42	1.226,30	1.291,20	1.369,00	1.502,70	1.620,40	1.739,10	1.945,40	2.318,70
5	9–10	1.190,40	1.250,20	1.316,10	1.393,90	1.537,60	1.665,30	1.787,00	2.032,30	2.440,10
6	11–12	1.212,29	1.273,20	1.340,10	1.419,90	1.564,50	1.709,30	1.834,90	2.101,40	2.540,80
7	13–14	1.234,27	1.296,20	1.364,00	1.445,80	1.592,40	1.754,10	1.882,80	2.153,80	2.621,90
8	15–16	1.256,16	1.319,10	1.388,90	1.470,80	1.620,40	1.799,00	1.930,80	2.206,10	2.682,00
9	17–18	1.278,14	1.342,00	1.412,80	1.496,70	1.648,40	1.828,00	1.978,60	2.257,40	2.742,30
10	19–20	1.300,13	1.366,00	1.437,90	1.522,60	1.676,40	1.857,90	2.025,50	2.309,80	2.803,50
11	21–22	1.317,12	1.383,00	1.455,70	1.547,60	1.703,20	1.887,80	2.057,50	2.344,40	2.863,80
12	23–24	1.334,11	1.400,00	1.473,70	1.573,50	1.731,20	1.917,80	2.089,40	2.378,90	2.924,10
13	25–26	1.350,05	1.417,80	1.492,70	1.592,40	1.759,10	1.947,70	2.121,30	2.414,40	2.964,50
14	27–28	1.367,04	1.434,80	1.510,70	1.611,50	1.787,00	1.976,60	2.153,30	2.449,10	3.005,00
15	29–30	1.382,98	1.452,90	1.528,70	1.630,40	1.814,00	2.006,60	2.185,20	2.483,60	3.045,50
16	31–32	1.399,97	1.469,80	1.547,60	1.650,30	1.842,00	2.036,50	2.217,10	2.518,20	3.085,00
17	33–34	1.415,90	1.486,80	1.565,50	1.669,20	1.869,90	2.066,50	2.249,00	2.552,70	3.125,50
18	35–36	1.432,90	1.504,70	1.583,50	1.688,30	1.897,80	2.096,40	2.281,00	2.587,30	3.165,90

3. Startstruktur für Niederösterreich und Burgenland:

Gehaltstabelle (EURO – €): gültig ab 1. 7. 2004 (NÖ, Bgld. 95 %)

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.071,79	1.125,20	1.184,30	1.243,50	1.346,20	1.445,20	1.551,00	1.706,10	1.980,70
2	3– 4	1.093,17	1.147,40	1.207,50	1.268,70	1.373,40	1.474,30	1.582,00	1.756,60	2.060,20
3	5– 6	1.114,45	1.169,70	1.231,90	1.305,60	1.413,20	1.517,00	1.628,60	1.825,40	2.159,10
4	7– 8	1.135,82	1.192,10	1.255,10	1.330,80	1.460,70	1.575,20	1.690,60	1.910,80	2.277,40
5	9–10	1.157,20	1.215,30	1.279,40	1.355,00	1.494,70	1.618,80	1.737,20	1.996,10	2.396,80
6	11–12	1.178,48	1.237,70	1.302,60	1.380,30	1.520,90	1.661,60	1.783,70	2.064,10	2.495,70
7	13–14	1.199,85	1.260,00	1.325,90	1.405,40	1.548,00	1.705,20	1.830,30	2.115,50	2.575,30
8	15–16	1.221,13	1.282,30	1.350,10	1.429,80	1.575,20	1.748,90	1.876,80	2.166,90	2.634,40
9	17–18	1.242,51	1.304,50	1.373,40	1.454,90	1.602,40	1.777,00	1.923,40	2.217,30	2.693,50
10	19–20	1.263,88	1.327,80	1.397,70	1.480,10	1.629,50	1.806,00	1.969,00	2.268,70	2.753,70
11	21–22	1.280,32	1.344,30	1.415,10	1.504,40	1.655,70	1.835,10	2.000,00	2.302,70	2.812,90
12	23–24	1.296,85	1.360,90	1.432,60	1.529,60	1.682,80	1.864,30	2.031,10	2.336,60	2.872,00
13	25–26	1.312,33	1.378,30	1.451,00	1.548,00	1.710,00	1.893,40	2.062,10	2.371,50	2.911,80
14	27–28	1.328,86	1.394,80	1.468,50	1.566,50	1.737,20	1.921,50	2.093,10	2.405,50	2.951,60
15	29–30	1.344,35	1.412,30	1.486,00	1.584,90	1.763,40	1.950,50	2.124,20	2.439,40	2.991,40
16	31–32	1.360,88	1.428,70	1.504,40	1.604,30	1.790,60	1.979,70	2.155,30	2.473,40	3.030,10
17	33–34	1.376,36	1.445,20	1.521,80	1.622,70	1.817,70	2.008,80	2.186,20	2.507,30	3.069,90
18	35–36	1.392,89	1.462,70	1.539,30	1.641,10	1.844,80	2.037,80	2.217,30	2.541,30	3.109,60

Gehaltstabelle (EURO – €): gültig ab 1. 1. 2005 (NÖ, Bgld. 95 %)

Verwendungsgruppen

Gehalts- stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	1.091,08	1.145,40	1.205,60	1.265,90	1.370,50	1.471,30	1.578,90	1.718,90	1.995,50
2	3– 4	1.112,83	1.168,00	1.229,30	1.291,50	1.398,10	1.500,80	1.610,50	1.769,80	2.075,70
3	5– 6	1.134,49	1.190,80	1.254,00	1.329,10	1.438,70	1.544,20	1.657,90	1.839,10	2.175,20
4	7– 8	1.156,25	1.213,50	1.277,80	1.354,70	1.487,00	1.603,50	1.721,00	1.925,20	2.294,50
5	9–10	1.178,00	1.237,20	1.302,40	1.379,40	1.521,60	1.648,00	1.768,40	2.011,20	2.414,70
6	11–12	1.199,66	1.260,00	1.326,10	1.405,10	1.548,20	1.691,50	1.815,80	2.079,60	2.514,40
7	13–14	1.221,42	1.282,70	1.349,80	1.430,70	1.575,90	1.735,80	1.863,20	2.131,30	2.594,50
8	15–16	1.243,08	1.305,40	1.374,50	1.455,50	1.603,50	1.780,30	1.910,60	2.183,10	2.654,10
9	17–18	1.264,83	1.328,00	1.398,10	1.481,10	1.631,20	1.809,00	1.958,00	2.233,90	2.713,80
10	19–20	1.286,59	1.351,80	1.422,90	1.506,70	1.658,90	1.838,50	2.004,40	2.285,70	2.774,30
11	21–22	1.303,40	1.368,60	1.440,60	1.531,50	1.685,50	1.868,20	2.036,00	2.320,00	2.833,90
12	23–24	1.320,22	1.385,40	1.458,30	1.557,10	1.713,10	1.897,80	2.067,70	2.354,10	2.893,60
13	25–26	1.335,99	1.403,10	1.477,20	1.575,90	1.740,80	1.927,50	2.099,20	2.389,30	2.933,60
14	27–28	1.352,80	1.419,90	1.494,90	1.594,70	1.768,40	1.956,10	2.130,90	2.423,50	2.973,70
15	29–30	1.368,57	1.437,70	1.512,80	1.613,40	1.795,10	1.985,70	2.162,40	2.457,70	3.013,80
16	31–32	1.385,39	1.454,50	1.531,50	1.633,10	1.822,80	2.015,30	2.194,00	2.491,90	3.052,80
17	33–34	1.401,16	1.471,30	1.549,20	1.651,90	1.850,40	2.045,00	2.225,60	2.526,10	3.092,90
18	35–36	1.417,97	1.489,00	1.567,00	1.670,70	1.878,10	2.074,50	2.257,20	2.560,30	3.132,90

4. Startstruktur für Kindergärtnerinnen, Hortpädagoginnen, Sonderkindergärtnerinnen und -hortpädagoginnen:

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 7. 2004 (KG, HP, SKG und SHP 92 %)**

Verwendungsgruppe

Gehalts- stufen	Jahre	7
1	1– 2	1.502,00
2	3– 4	1.532,10
3	5– 6	1.577,20
4	7– 8	1.637,20
5	9–10	1.682,30
6	11–12	1.727,40
7	13–14	1.772,50
8	15–16	1.817,60
9	17–18	1.862,60
10	19–20	1.906,80
11	21–22	1.936,90
12	23–24	1.967,00
13	25–26	1.997,00
14	27–28	2.027,00
15	29–30	2.057,10
16	31–32	2.087,20
17	33–34	2.117,20
18	35–36	2.147,30

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2005 (KG, HP, SKG und SHP 92 %)**

Verwendungsgruppe

Gehalts- stufen	Jahre	7
1	1– 2	1.529,00
2	3– 4	1.559,70
3	5– 6	1.605,60
4	7– 8	1.666,70
5	9–10	1.712,60
6	11–12	1.758,50
7	13–14	1.804,40
8	15–16	1.850,30
9	17–18	1.896,10
10	19–20	1.941,10
11	21–22	1.971,70
12	23–24	2.002,40
13	25–26	2.032,90
14	27–28	2.063,60
15	29–30	2.094,10
16	31–32	2.124,70
17	33–34	2.155,30
18	35–36	2.185,90

BAGS Vorsitzender
Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Präsident Volkshilfe Österreich

BAGS Koordinationsstelle
DSA Erich Fenninger
Bundesgeschäftsführer Volkshilfe Österreich
c/o Volkshilfe Österreich
Auerspergstr. 4
1010 Wien
Telefon: 01/402 62 09
Fax: 01/408 58 01
Mail: woltran@volkshilfe.at
www.bags-kv.at

BAGS stellvertretender Vorsitzender
Vorsitzender der Fachgruppe Behindertenarbeit
Dir. Wolfgang Gruber
Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (Verein FAB)
Grillparzerstr. 50
4021 Linz

BAGS stellvertretender Vorsitzender
Vorsitzender der Fachgruppe Gesundheits- und Soziale Dienste
Mag. Gunther Hampel
Landesgeschäftsführer NÖ Hilfswerk
Ferstlergasse 4
3100 St. Pölten

BAGS stellvertretende Vorsitzende
Vorsitzende der Fachgruppe Kinder- und Jugendwohlfahrt
Dr. Elisabeth Lutter
Ehrenvorsitzende Eltern für Kinder Österreichs
Ehrenvorsitzende Wiener Kinderdrehscheibe
Arbesbachgasse 26
1190 Wien

Adressen Gewerkschaft Hotel – Gastgewerbe – Persönliche Dienste

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10	(01) 53 44 4
Landessekretariat Niederösterreich und Burgenland 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10	(01) 53 44 4
Landessekretariat Kärnten 9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44	(0463) 58 70
Landessekretariat Oberösterreich 4020 Linz, Wiener Straße 2	(0732) 65 40 46
Landessekretariat Salzburg 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10	(0662) 88 16 46
Landessekretariat Steiermark 8020 Graz, Südtiroler Platz 13	(0316) 70 71
Landessekretariat Tirol und Vorarlberg 6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16	(0512) 597 77



**Für Auskünfte und Beratung stehen unseren Mitgliedern
folgende Sekretariate zur Verfügung:**

Zentrale – Wien 1010 Wien, Teinfaltstraße 7	(01) 53 454-0
Landessekretariat – Niederösterreich und Burgenland 2340 Mödling, Dr.-Hanns-Schürff-Gasse 14	(02236) 23 384
Landessekretariat – Oberösterreich 4020 Linz, Weingartshofstraße 2	(0732) 65 72 01
Landessekretariat – Salzburg 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10	(0662) 87 91 58
Landessekretariat – Kärnten 9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44	(0463) 58 70-328
Landessekretariat – Steiermark 8010 Graz, Südtiroler Platz 13	(0316) 7071-262
Landessekretariat – Tirol, Vorarlberg 6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16	(0512) 59 777

sowie die **Bezirkssekretariate** des ÖGB.



Die GPA in ganz Österreich

Besuchen Sie uns auch im Internet: www.gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1013 Wien, Börsegasse 18

(01) 313 08
Fax (01) 310 66 19
eMail:wien@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

(02742) 36 06 69
Fax (02742) 325 47
eMail:niederoesterreich@gpa.at

Gebietssekretariat Wr. Neustadt
2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4-6

(02622) 27 4 95
Fax (02622) 27 492-464

Gebietssekretariat Gmünd
3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2

(02852) 52 7 51
Fax (02852) 53 0 61

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

(02682) 770
Fax DW 48
eMail:burgenland@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8011 Graz, Südtiroler Platz 13

(0316) 70 71
Fax DW 398
eMail:steiermark@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

(0463) 58 70
Fax (0463) 51 19 02
eMail:kaernten@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

(0732) 66 98 45
Fax (0732) 65 33 87-77
eMail:oberoesterreich@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

(0662) 88 16 42-45 Serie
Fax (0662) 87 77 32
eMail:salzburg@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

(0512) 59 7 77 DW 100-111
Fax DW 115
eMail:tirol@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

(05574) 70 9 67
Fax DW 85
eMail:vorarlberg@gpa.at



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

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

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156.
Verlags- und Herstellungsort Wien.
DVR: 0046655

B | A | G | S

Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe

