

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmerinnen,
die bei Mitgliedern der
Berufsvereinigung von Arbeitgebern für
Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS)
beschäftigt sind

STAND 1. JÄNNER 2007

B | A | G | S

Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe

GPA  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

vida

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeitnehmerinnen,
die bei Mitgliedern der
Berufsvereinigung von Arbeitgebern für
Gesundheits-und Sozialberufe (BAGS)
beschäftigt sind**

STAND 1. JÄNNER 2007

B | A | G | S

Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

vida

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 45.000 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.

Seit 1. Mai 2006 konnte der BAGS-KV durch die Satzung auf weitere 20.000 Beschäftigte im Sozialbereich ausgeweitet werden.

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 Mitgliedsorganisationen der BAGS weiterentwickeln.

Nochmals herzlichen Dank für die Unterstützung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
GPA-DJP-Vorsitzender

Mag.^a Claudia Kral-Bast
Geschäftsbereichsleiterin

Rudolf Kaske
Vorsitzender HGPD

Renate Lehner
Zentralsekretärin HGPD

Willibald Steinkellner
Vorsitzender HTV

Georg Eberl
Zentralsekretär HTV

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
BAGS Vorsitzender

Dir. Wolfgang Gruber
BAGS stellvertretender Vorsitzender

Mag. Gunther Hampel
BAGS stellvertretender Vorsitzender

Dir. Alfred Kollmann
BAGS stellvertretender Vorsitzender

INHALTSVERZEICHNIS

| | | Seite | | | Seite |
|------|--|-------|-------|--|-------|
| § 1 | Sprachliche Gleichbehandlung | 4 | § 24 | Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind | 12 |
| § 2 | Geltungsbeginn und Geltungsbereich | 4 | § 25 | Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst | 12 |
| § 3 | Begriffsbestimmungen | 5 | § 26 | Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration | 13 |
| § 4 | Arbeitszeit | 5 | § 27 | Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung | 13 |
| § 5 | Teilzeitbeschäftigung | 6 | § 28 | Verwendungsgruppen | 13 |
| § 6 | Einarbeiten von Zwickeltagen | 6 | § 29 | Gehaltstabelle | 15 |
| § 7 | Durchrechnungszeitraum | 6 | § 30 | Allgemeine Entgeltregelungen | 16 |
| § 8 | Arbeitsbereitschaft | 7 | § 30a | Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen | 16 |
| § 9 | Nacharbeit | 7 | § 31 | Zulagen und Zuschläge | 17 |
| § 10 | Überstunden und Mehrstunden | 8 | § 32 | Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt | 17 |
| § 11 | Ruhezeiten | 8 | § 33 | Lehrlinge | 18 |
| § 12 | Abgeltung von Zeitguthaben | 8 | § 34 | Fortbildung | 18 |
| § 13 | Rufbereitschaft | 9 | § 35 | Supervision | 18 |
| § 14 | Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe | 9 | § 36 | Sabbatical | 18 |
| § 15 | Dienstplan | 9 | § 37 | Dienstreise | 19 |
| § 16 | Urlaub | 9 | § 38 | Altersteilzeit | 19 |
| § 17 | Karenz | 10 | § 39 | Kündigung | 19 |
| § 18 | Abfertigung | 10 | § 40 | Verfall von Ansprüchen | 20 |
| § 19 | Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen | 10 | § 41 | Übergangsbestimmungen | 20 |
| § 20 | Sonderbestimmungen für Pflegeeltern | 10 | § 41a | Zusätzliche Optierung | 21 |
| § 21 | Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV) | 11 | § 42 | Schiedskommission | 22 |
| § 22 | Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen | 11 | | Unterschriftenliste | 23 |
| § 23 | Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen .. | 12 | | Anhang 1: Gehaltstabellen der Startstrukturen | 24 |

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen zu Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe

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

einerseits und

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

andererseits.

Stand 1. Jänner 2007

§ 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. Jänner 2007** in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

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 ist.

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.

- alle Arbeitsverhältnisse, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung.

Als Gegen Ausnahme werden jedoch vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages folgende Arbeitsverhältnisse doch erfasst: Transitmitarbeiterinnen (TMA), die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) mit der Zielsetzung der (Re-)Integration arbeiten, diese TMA verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Bundessozialamt gefördert sind. Diese Bestimmung gilt für jene Transitmitarbeiterinnen, die mit bzw nach dem 1. 1. 2007 ein Arbeitsverhältnis beginnen. Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

- § 1 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6
§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen
§ 7 Durchrechnungszeitraum
§ 9 Nachtarbeit
§ 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Überstunden und Mehrstunden
§ 11 Ruhezeiten
§ 13 Rufbereitschaft
§ 15 Dienstplan
§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration
§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung
§ 28 Verwendungsgruppen
§ 37 Dienstreise
§ 40 Verfall von Ansprüchen
§ 41 Z 1 Übergangsbestimmungen

§ 42 Schiedskommission

- 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 sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-)Praktikantin 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 9.

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 Zeitgut-schrift 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 Teilzeitbeschäftigte 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 Stunden 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 12) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 85 Stunden überschritten (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von 1,7 Stunden pro Woche), gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen 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 Normalarbeitszeit 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 € 5,22. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 29,90.

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 Feiertagsüberstunden 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 € 2,30.

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.

5) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end)ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe (Samstag/Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.

§ 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 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 unterhaltsberechtigten 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 fol-

gende 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, § 17, § 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 Wochenruhe 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 € 20,28 pro Kind an Wochentagen oder von € 24,47 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 \times 8 Wochen) und alle Stunden über der 494. Betreuungsstunde bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen (38 Wochenstunden \times 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 Woche, Stunde,

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 vorgesehen 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):

Den Arbeitnehmerinnen gebühren 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr 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 (mindestens 11 Wochen) kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 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 Juniarauszahlung 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 anteilmäßig 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, Klubbetreuerin-

nen, 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, medizinische Masseurinnen, 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, Heilmasseurinnen, 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, Lehrlingsausbildnerinnen, 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, Lehrlingsausbildnerinnen 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

TransitmitarbeiterInnen [TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz] sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):

- A Hilfskräfte: ArbeitnehmerInnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht verrichten.
- B Angelernte: ArbeitnehmerInnen, die einfache Tätigkeiten teilweise selbstständig verrichten.
- C ArbeitnehmerInnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbstständig durchführen.
- D ArbeitnehmerInnen, die Personen koordinieren und Teile von Arbeitsaufträgen selbstständig abarbeiten.

Mit Wirkung vom 1. Jänner 2007 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt:

| | |
|---------|-----------|
| A | € 1.068,- |
| B | € 1.119,- |
| C | € 1.169,- |
| D | € 1.220,- |

Sieht der jeweilige „Branchenkollektivvertrag“ jener Berufsgruppen, nach der die TMA zu entlohnen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem Gewerbebetrieb dieser Branche bestehen würde, eine niedrigere Entlohnung als € 1.000,- (inkl kollektivvertraglicher Zulagen) vor, so gebührt der TMA jedenfalls ein monatliches Entgelt von € 1.000,-.

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. 1. 2007

Verwendungsgruppen

| Gehaltsstufen | Jahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1– 2 | 1.209,00 | 1.269,00 | 1.336,00 | 1.402,00 | 1.518,00 | 1.630,00 | 1.748,00 | 1.904,00 | 2.210,00 |
| 2 | 3– 4 | 1.233,00 | 1.294,00 | 1.361,00 | 1.431,00 | 1.549,00 | 1.662,00 | 1.784,00 | 1.960,00 | 2.298,00 |
| 3 | 5– 6 | 1.257,00 | 1.319,00 | 1.389,00 | 1.472,00 | 1.594,00 | 1.711,00 | 1.837,00 | 2.037,00 | 2.409,00 |
| 4 | 7– 8 | 1.280,00 | 1.344,00 | 1.416,00 | 1.501,00 | 1.647,00 | 1.776,00 | 1.906,00 | 2.132,00 | 2.541,00 |
| 5 | 9–10 | 1.305,00 | 1.371,00 | 1.442,00 | 1.528,00 | 1.685,00 | 1.825,00 | 1.958,00 | 2.228,00 | 2.674,00 |
| 6 | 11–12 | 1.329,00 | 1.396,00 | 1.469,00 | 1.557,00 | 1.715,00 | 1.873,00 | 2.012,00 | 2.303,00 | 2.785,00 |
| 7 | 13–14 | 1.353,00 | 1.421,00 | 1.496,00 | 1.585,00 | 1.745,00 | 1.923,00 | 2.064,00 | 2.361,00 | 2.873,00 |
| 8 | 15–16 | 1.377,00 | 1.446,00 | 1.522,00 | 1.612,00 | 1.776,00 | 1.972,00 | 2.116,00 | 2.418,00 | 2.939,00 |
| 9 | 17–18 | 1.401,00 | 1.471,00 | 1.549,00 | 1.641,00 | 1.807,00 | 2.003,00 | 2.168,00 | 2.473,00 | 3.005,00 |
| 10 | 19–20 | 1.425,00 | 1.498,00 | 1.576,00 | 1.669,00 | 1.838,00 | 2.036,00 | 2.220,00 | 2.531,00 | 3.072,00 |
| 11 | 21–22 | 1.444,00 | 1.516,00 | 1.596,00 | 1.696,00 | 1.867,00 | 2.069,00 | 2.255,00 | 2.570,00 | 3.138,00 |
| 12 | 23–24 | 1.463,00 | 1.534,00 | 1.615,00 | 1.725,00 | 1.897,00 | 2.102,00 | 2.290,00 | 2.607,00 | 3.205,00 |
| 13 | 25–26 | 1.480,00 | 1.554,00 | 1.636,00 | 1.745,00 | 1.928,00 | 2.135,00 | 2.325,00 | 2.645,00 | 3.249,00 |
| 14 | 27–28 | 1.499,00 | 1.572,00 | 1.656,00 | 1.766,00 | 1.958,00 | 2.166,00 | 2.360,00 | 2.683,00 | 3.293,00 |
| 15 | 29–30 | 1.516,00 | 1.593,00 | 1.676,00 | 1.787,00 | 1.988,00 | 2.199,00 | 2.395,00 | 2.721,00 | 3.338,00 |
| 16 | 31–32 | 1.534,00 | 1.611,00 | 1.696,00 | 1.809,00 | 2.019,00 | 2.232,00 | 2.429,00 | 2.759,00 | 3.381,00 |
| 17 | 33–34 | 1.552,00 | 1.630,00 | 1.716,00 | 1.829,00 | 2.050,00 | 2.265,00 | 2.464,00 | 2.797,00 | 3.425,00 |
| 18 | 35–36 | 1.570,00 | 1.649,00 | 1.736,00 | 1.851,00 | 2.080,00 | 2.297,00 | 2.500,00 | 2.835,00 | 3.469,00 |

§ 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, wer-

den 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) Gleichzeitig mit In-Kraft-Treten von § 30a Abs 1 (in der Fassung 1. 1. 2004) treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher orientiert haben.

2) Ist-Erhöpfung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des BAGS-Kollektivvertrages zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehältsansätze des BAGS-Kollektivvertrages oder Optierung)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter über der BAGS-Gehaltstafel liegen, werden ab 1. 1. 2007 um 2,2 % angehoben und auf die nächsthöhere Euro-Stelle gerundet.

3) Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 BAGS-KV nicht Gebrauch gemacht haben

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

Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw

Lohntabelle erfolgt mit Wirkung 1. 1. 2007 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. 2007 um 2,2 % angehoben.

Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag (kfm. gerundet auf die 2. Stelle nach dem Komma) bildet jenen Fixbetrag um den alle weiteren Gehalts- bzw Lohnstufen derselben Verwendungsgruppe der „alten Gehalts- bzw Lohntabelle“ zu erhöhen und auf den nächsthöheren vollen Euro zu runden sind.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1. 1. 2007 um 2,2 % angehoben und auf die nächsthöhere Euro-Stelle gerundet.

c) Zulagen und Zuschläge

Die betragsmäßig in den „alten Entgeltbestimmungen“ definierten Zulagen und Zuschläge werden mit Wirkung 1. 1. 2007 um 2,2 % (kaufmännisch gerundet auf die zweite Stelle nach dem Komma) 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: € 0,49
je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen

Verwendungsgruppe 4–9: € 0,86
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 € 80,49.
und

in den Verwendungsgruppen 4–9 von € 140,60.

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 € 3,43 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 € 493,47 / Vollzeitmonat.

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

Die Zulage für eine Kindergartenleitung beträgt € 43,01 / Gruppe für ein Vollzeitmonat.

Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 142,54.

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
ab 1. 1. 2007

| | |
|----------------------|----------|
| im 1. Lehrjahr | € 397,00 |
| im 2. Lehrjahr | € 546,00 |
| im 3. Lehrjahr | € 678,00 |
| im 4. Lehrjahr | € 933,00 |

§ 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 Betriebsvereinbarung 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 unterliegen, 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 Treten 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.

Ausgenommen hiervon sind Arbeitnehmerinnen in der Sparte Rettungs- und Sanitätsdienst. Für diese muss die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, durch Regelung per Betriebsvereinbarung, bis längstens 31. 12. 2008 vollzogen sein.

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 Arbeitnehmer/innen die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen:

Liegt die Ist-Vergleichssumme unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt bis zum Jahresende 2014 abzubauen. Für Kindergartenhelferinnen ist die Differenz bis zum Jahresende 2019 abzubauen.

Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleichen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind.

3) Übergangsbestimmung zu § 22 Vorbereitungszeit

Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen lt § 22 ist zuerst die Arbeitszeitverkürzung lt Übergangsbestimmung § 41 Abs 1 durchzuführen und im Anschluss in 2 Jahresschritten die Vorbereitungszeit laut § 22 Abs 1 umzusetzen.

§ 41a Zusätzliche Optierung

Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2014 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen

des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.

Liegt die Ist-Vergleichssumme unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt bis zum Jahresende 2014 abzubauen. Für Kindergartenhelferinnen ist die Differenz bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleichen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind.

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.

§ 41a gilt ab 1. Jänner 2007

§ 42 Schiedskommission

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses KV ergeben wird eine Schiedskommission eingerichtet.

Anträge an die Schiedskommission sind an die Geschäftsstelle der BAGS zu stellen. Die BAGS hat die vertragsabschließenden Gewerkschaften umgehend zu informieren und die Schiedskommission 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.

Die Schiedskommission 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 der Schiedskommission ist dem Antragsteller schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben.

Das Verfahren wird ebenfalls beendet, wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet.

Das Verfahren ist nach der Schlichtungsordnung abzuwickeln.

Wien, am 12. Dezember 2006

FÜR DIE BERUFSVEREINIGUNG VON ARBEITGEBERN FÜR
GESUNDHEIT- UND SOZIALBERUFE

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Vorsitzender

DSA Erich Fenninger
Schriftführer

Mag. Gunther Hampel
Fachgruppenvorsitzender
Gesundheit und Soziale Dienste

Dir. Wolfgang Gruber
Fachgruppenvorsitzender
Behindertenarbeit

Dir. Alfred Kollmann
Fachgruppenvorsitzender
Kinder- und Jugendwohlfahrt

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Mag.^a Claudia Kral-Bast
Geschäftsbereichsleiterin

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

Klaus Zenz
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Reinhard Bödenauer
Stv. Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT HOTEL, GASTGEWERBE, PERSÖNLICHER DIENST

Rudolf Kaske
Vorsitzender

Renate Lehner
Zentralsekretärin

Michaela Guglberger
Sektionssekretärin

GEWERKSCHAFT HANDEL, TRANSPORT, VERKEHR

Willibald Steinkellner
Vorsitzender

Georg Eberl
Zentralsekretär

Alfred Klair
Fachsekretär

ANHANG 1:

GEHALTSTABELLEN DER STARTSTRUKTUREN

1. Startstruktur für Wien
2. Startstruktur für Steiermark und Kärnten
3. Startstruktur für Niederösterreich und Burgenland (Seite 25)
4. Startstruktur für Kindergärtnerinnen, Hortpädagoginnen, Sonderkindergärtnerinnen und -hortpädagoginnen (Seite 25)

1. Startstruktur für Wien:

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2007 (Wien 98 %)**

Verwendungsgruppen

| Gehalts- stufen | Jahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1– 2 | 1.184,82 | 1.243,62 | 1.309,28 | 1.373,96 | 1.487,64 | 1.597,40 | 1.713,04 | 1.865,92 | 2.165,80 |
| 2 | 3– 4 | 1.208,34 | 1.268,12 | 1.333,78 | 1.402,38 | 1.518,02 | 1.628,76 | 1.748,32 | 1.920,80 | 2.252,04 |
| 3 | 5– 6 | 1.231,86 | 1.292,62 | 1.361,22 | 1.442,56 | 1.562,12 | 1.676,78 | 1.800,26 | 1.996,26 | 2.360,82 |
| 4 | 7– 8 | 1.254,40 | 1.317,12 | 1.387,68 | 1.470,98 | 1.614,06 | 1.740,48 | 1.867,88 | 2.089,36 | 2.490,18 |
| 5 | 9–10 | 1.278,90 | 1.343,58 | 1.413,16 | 1.497,44 | 1.651,30 | 1.788,50 | 1.918,84 | 2.183,44 | 2.620,52 |
| 6 | 11–12 | 1.302,42 | 1.368,08 | 1.439,62 | 1.525,86 | 1.680,70 | 1.835,54 | 1.971,76 | 2.256,94 | 2.729,30 |
| 7 | 13–14 | 1.325,94 | 1.392,58 | 1.466,08 | 1.553,30 | 1.710,10 | 1.884,54 | 2.022,72 | 2.313,78 | 2.815,54 |
| 8 | 15–16 | 1.349,46 | 1.417,08 | 1.491,56 | 1.579,76 | 1.740,48 | 1.932,56 | 2.073,68 | 2.369,64 | 2.880,22 |
| 9 | 17–18 | 1.372,98 | 1.441,58 | 1.518,02 | 1.608,18 | 1.770,86 | 1.962,94 | 2.124,64 | 2.423,54 | 2.944,90 |
| 10 | 19–20 | 1.396,50 | 1.468,04 | 1.544,48 | 1.635,62 | 1.801,24 | 1.995,28 | 2.175,60 | 2.480,38 | 3.010,56 |
| 11 | 21–22 | 1.415,12 | 1.485,68 | 1.564,08 | 1.662,08 | 1.829,66 | 2.027,62 | 2.209,90 | 2.518,60 | 3.075,24 |
| 12 | 23–24 | 1.433,74 | 1.503,32 | 1.582,70 | 1.690,50 | 1.859,06 | 2.059,96 | 2.244,20 | 2.554,86 | 3.140,90 |
| 13 | 25–26 | 1.450,40 | 1.522,92 | 1.603,28 | 1.710,10 | 1.889,44 | 2.092,30 | 2.278,50 | 2.592,10 | 3.184,02 |
| 14 | 27–28 | 1.469,02 | 1.540,56 | 1.622,88 | 1.730,68 | 1.918,84 | 2.122,68 | 2.312,80 | 2.629,34 | 3.227,14 |
| 15 | 29–30 | 1.485,68 | 1.561,14 | 1.642,48 | 1.751,26 | 1.948,24 | 2.155,02 | 2.347,10 | 2.666,58 | 3.271,24 |
| 16 | 31–32 | 1.503,32 | 1.578,78 | 1.662,08 | 1.772,82 | 1.978,62 | 2.187,36 | 2.380,42 | 2.703,82 | 3.313,38 |
| 17 | 33–34 | 1.520,96 | 1.597,40 | 1.681,68 | 1.792,42 | 2.009,00 | 2.219,70 | 2.414,72 | 2.741,06 | 3.356,50 |
| 18 | 35–36 | 1.538,60 | 1.616,02 | 1.701,28 | 1.813,98 | 2.038,40 | 2.251,06 | 2.450,00 | 2.778,30 | 3.399,62 |

2. Startstruktur für Steiermark und Kärnten:

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2007 (Steiermark, Kärnten 96 %)**

Verwendungsgruppen

| Gehalts- stufen | Jahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1– 2 | 1.160,64 | 1.218,24 | 1.282,56 | 1.345,92 | 1.457,28 | 1.564,80 | 1.678,08 | 1.827,84 | 2.121,60 |
| 2 | 3– 4 | 1.183,68 | 1.242,24 | 1.306,56 | 1.373,76 | 1.487,04 | 1.595,52 | 1.712,64 | 1.881,60 | 2.206,08 |
| 3 | 5– 6 | 1.206,72 | 1.266,24 | 1.333,44 | 1.413,12 | 1.530,24 | 1.642,56 | 1.763,52 | 1.955,52 | 2.312,64 |
| 4 | 7– 8 | 1.228,80 | 1.290,24 | 1.359,36 | 1.440,96 | 1.581,12 | 1.704,96 | 1.829,76 | 2.046,72 | 2.439,36 |
| 5 | 9–10 | 1.252,80 | 1.316,16 | 1.384,32 | 1.466,88 | 1.617,60 | 1.752,00 | 1.879,68 | 2.138,88 | 2.567,04 |
| 6 | 11–12 | 1.275,84 | 1.340,16 | 1.410,24 | 1.494,72 | 1.646,40 | 1.798,08 | 1.931,52 | 2.210,88 | 2.673,60 |
| 7 | 13–14 | 1.298,88 | 1.364,16 | 1.436,16 | 1.521,60 | 1.675,20 | 1.846,08 | 1.981,44 | 2.266,56 | 2.758,08 |
| 8 | 15–16 | 1.321,92 | 1.388,16 | 1.461,12 | 1.547,52 | 1.704,96 | 1.893,12 | 2.031,36 | 2.321,28 | 2.821,44 |
| 9 | 17–18 | 1.344,96 | 1.412,16 | 1.487,04 | 1.575,36 | 1.734,72 | 1.922,88 | 2.081,28 | 2.374,08 | 2.884,80 |
| 10 | 19–20 | 1.368,00 | 1.438,08 | 1.512,96 | 1.602,24 | 1.764,48 | 1.954,56 | 2.131,20 | 2.429,76 | 2.949,12 |
| 11 | 21–22 | 1.386,24 | 1.455,36 | 1.532,16 | 1.628,16 | 1.792,32 | 1.986,24 | 2.164,80 | 2.467,20 | 3.012,48 |
| 12 | 23–24 | 1.404,48 | 1.472,64 | 1.550,40 | 1.656,00 | 1.821,12 | 2.017,92 | 2.198,40 | 2.502,72 | 3.076,80 |
| 13 | 25–26 | 1.420,80 | 1.491,84 | 1.570,56 | 1.675,20 | 1.850,88 | 2.049,60 | 2.232,00 | 2.539,20 | 3.119,04 |
| 14 | 27–28 | 1.439,04 | 1.509,12 | 1.589,76 | 1.695,36 | 1.879,68 | 2.079,36 | 2.265,60 | 2.575,68 | 3.161,28 |
| 15 | 29–30 | 1.455,36 | 1.529,28 | 1.608,96 | 1.715,52 | 1.908,48 | 2.111,04 | 2.299,20 | 2.612,16 | 3.204,48 |
| 16 | 31–32 | 1.472,64 | 1.546,56 | 1.628,16 | 1.736,64 | 1.938,24 | 2.142,72 | 2.331,84 | 2.648,64 | 3.245,76 |
| 17 | 33–34 | 1.489,92 | 1.564,80 | 1.647,36 | 1.755,84 | 1.968,00 | 2.174,40 | 2.365,44 | 2.685,12 | 3.288,00 |
| 18 | 35–36 | 1.507,20 | 1.583,04 | 1.666,56 | 1.776,96 | 1.996,80 | 2.205,12 | 2.400,00 | 2.721,60 | 3.330,24 |

3. Startstruktur für Niederösterreich und Burgenland:

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2007 (NÖ, Bgld. 95 %)**

Verwendungsgruppen

| Gehalts- stufen | Jahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1– 2 | 1.148,55 | 1.205,55 | 1.269,20 | 1.331,90 | 1.442,10 | 1.548,50 | 1.660,60 | 1.808,80 | 2.099,50 |
| 2 | 3– 4 | 1.171,35 | 1.229,30 | 1.292,95 | 1.359,45 | 1.471,55 | 1.578,90 | 1.694,80 | 1.862,00 | 2.183,10 |
| 3 | 5– 6 | 1.194,15 | 1.253,05 | 1.319,55 | 1.398,40 | 1.514,30 | 1.625,45 | 1.745,15 | 1.935,15 | 2.288,55 |
| 4 | 7– 8 | 1.216,00 | 1.276,80 | 1.345,20 | 1.425,95 | 1.564,65 | 1.687,20 | 1.810,70 | 2.025,40 | 2.413,95 |
| 5 | 9–10 | 1.239,75 | 1.302,45 | 1.369,90 | 1.451,60 | 1.600,75 | 1.733,75 | 1.860,10 | 2.116,60 | 2.540,30 |
| 6 | 11–12 | 1.262,55 | 1.326,20 | 1.395,55 | 1.479,15 | 1.629,25 | 1.779,35 | 1.911,40 | 2.187,85 | 2.645,75 |
| 7 | 13–14 | 1.285,35 | 1.349,95 | 1.421,20 | 1.505,75 | 1.657,75 | 1.826,85 | 1.960,80 | 2.242,95 | 2.729,35 |
| 8 | 15–16 | 1.308,15 | 1.373,70 | 1.445,90 | 1.531,40 | 1.687,20 | 1.873,40 | 2.010,20 | 2.297,10 | 2.792,05 |
| 9 | 17–18 | 1.330,95 | 1.397,45 | 1.471,55 | 1.558,95 | 1.716,65 | 1.902,85 | 2.059,60 | 2.349,35 | 2.854,75 |
| 10 | 19–20 | 1.353,75 | 1.423,10 | 1.497,20 | 1.585,55 | 1.746,10 | 1.934,20 | 2.109,00 | 2.404,45 | 2.918,40 |
| 11 | 21–22 | 1.371,80 | 1.440,20 | 1.516,20 | 1.611,20 | 1.773,65 | 1.965,55 | 2.142,25 | 2.441,50 | 2.981,10 |
| 12 | 23–24 | 1.389,85 | 1.457,30 | 1.534,25 | 1.638,75 | 1.802,15 | 1.996,90 | 2.175,50 | 2.476,65 | 3.044,75 |
| 13 | 25–26 | 1.406,00 | 1.476,30 | 1.554,20 | 1.657,75 | 1.831,60 | 2.028,25 | 2.208,75 | 2.512,75 | 3.086,55 |
| 14 | 27–28 | 1.424,05 | 1.493,40 | 1.573,20 | 1.677,70 | 1.860,10 | 2.057,70 | 2.242,00 | 2.548,85 | 3.128,35 |
| 15 | 29–30 | 1.440,20 | 1.513,35 | 1.592,20 | 1.697,65 | 1.888,60 | 2.089,05 | 2.275,25 | 2.584,95 | 3.171,10 |
| 16 | 31–32 | 1.457,30 | 1.530,45 | 1.611,20 | 1.718,55 | 1.918,05 | 2.120,40 | 2.307,55 | 2.621,05 | 3.211,95 |
| 17 | 33–34 | 1.474,40 | 1.548,50 | 1.630,20 | 1.737,55 | 1.947,50 | 2.151,75 | 2.340,80 | 2.657,15 | 3.253,75 |
| 18 | 35–36 | 1.491,50 | 1.566,55 | 1.649,20 | 1.758,45 | 1.976,00 | 2.182,15 | 2.375,00 | 2.693,25 | 3.295,55 |

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

**Gehaltstabelle (EURO – €):
gültig ab 1. 1. 2007 (KG, HP, SKG und SHP 92 %)**

Verwendungsgruppe

| Gehalts- stufen | Jahre | 7 |
|--------------------|-------|----------|
| 1 | 1– 2 | 1.608,16 |
| 2 | 3– 4 | 1.641,28 |
| 3 | 5– 6 | 1.690,04 |
| 4 | 7– 8 | 1.753,52 |
| 5 | 9–10 | 1.801,36 |
| 6 | 11–12 | 1.851,04 |
| 7 | 13–14 | 1.898,88 |
| 8 | 15–16 | 1.946,72 |
| 9 | 17–18 | 1.994,56 |
| 10 | 19–20 | 2.042,40 |
| 11 | 21–22 | 2.074,60 |
| 12 | 23–24 | 2.106,80 |
| 13 | 25–26 | 2.139,00 |
| 14 | 27–28 | 2.171,20 |
| 15 | 29–30 | 2.203,40 |
| 16 | 31–32 | 2.234,68 |
| 17 | 33–34 | 2.266,88 |
| 18 | 35–36 | 2.300,00 |

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: bags@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 stellvertretender Vorsitzender
Vorsitzender der Fachgruppe Kinder- und Jugendwohlfahrt
Dir. Alfred Kollmann
Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens (AVS)
Fischlstraße 40
9024 Klagenfurt

Adressen Gewerkschaft vida

Für Auskünfte und Beratung stehen den Mitgliedern der Gewerkschaft vida unsere Sekretariate zur Verfügung:

Gewerkschaft vida Zentrale Wien und Landesgeschäftsstelle Wien

1050 Wien, Margaretenstraße 166

Tel: 01 546 41/0

Fax: 431 53444102 400

eMail: soziale.dienstleistungen@vida.at

Gewerkschaft vida Niederösterreich

2340 Mödling, Dr. Hanns- Schürf- Gasse 14

Tel: 02236/23384

Fax: 431 53444102 913

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Tel: 02742/311941

Fax: 431 53444102 903

Gewerkschaft vida Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Tel: 02682/77055

Fax: 431 53444102 901

Gewerkschaft vida Oberösterreich

4020 Linz, Weingartshofstraße 2

Tel: 0732/6572016901

4020 Linz, Wiener Straße 2

Tel: 0732/6540467014

Fax: 431 53444102 904

Gewerkschaft vida Salzburg

5020 Salzburg, Markus- Sittikus- Straße 10

Tel: 0662/879 158

Fax: 431 53444102 905

Gewerkschaft vida Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstrasse 44

Tel: 0463/5870 394

9500 Villach, Bahnhofplatz 2

Tel: 04242/27185

Fax: 431 53444102 902

Gewerkschaft vida Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre- Straße 32

Tel: 0316/7071 289

Fax: 431 53444102 906

Gewerkschaft vida Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Tel: 0512/59777 310

Fax: 431 53444102 907

Gewerkschaft vida Vorarlberg

6700 Bludenz, Kasernplatz 3

Tel: 05552/65816

Fax: 431 53444102 908

The logo for 'vida' features the word in a bold, lowercase, sans-serif font. A small, light-colored, teardrop-shaped graphic element is positioned above the letter 'i'.

Die GPA-DJP in ganz Österreich

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

GPA-DJP Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-301

Fax 05 03 01-300

eMail: mitglieder@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-21 000

Fax 05 03 01-540

eMail: wien@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

05 03 01-22 000

Fax 05 03 01-22 099

eMail: niederoesterreich@gpa.at

Gebietssekretariat Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4-6

05 03 01-22 700

Fax 05 03 01-22 799

Gebietssekretariat Gmünd

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2

05 03 01-22 500

Fax 05 03 01-22 599

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

05 03 01-23 000

Fax 05 03 01-23 048

eMail: burgenland@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

05 03 01-24 000

Fax 05 03 01-24 398

eMail: steiermark@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

05 03 01-25 000

Fax 05 03 01-25 599

eMail: kaernten@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Huemerstraße 3

05 03 01-26 000

Fax 05 03 01-26 199

eMail: oberoesterreich@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

05 03 01-27 000

Fax 05 03 01-27 099

eMail: salzburg@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

05 03 01-28 000

Fax 05 03 01-28 115

eMail: tirol@gpa.at

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

05 03 01-29 000

Fax 05 03 01-29 085

eMail: vorarlberg@gpa.at

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

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

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

DVR: 0046655

ZVR-Nr: 576439352

B | A | G | S

Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe

GPA  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

**vida**