

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der
Diakonie Österreich**

STAND 1. FEBRUAR 2018





www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der
Diakonie Österreich

STAND 1. FEBRUAR 2018

Diakonie  Arbeitgeberverband
der Diakonie

GEWERKSCHAFT
vida

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

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Für dich ist der KV eine Selbstverständlichkeit – für uns der Abschluss von oftmals schwierigen Verhandlungen.

Entgegen einer weitverbreiteten Meinung gibt es keine gesetzlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen! Durch den Einsatz deiner Gewerkschaft gibt es eine Erhöhung der Löhne und Gehälter, die die Basis für dein Einkommen darstellen. Es geht bei diesen Verhandlungen aber um weit mehr, es geht um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Sonderzahlungen uvm.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, ist die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, denn nicht selten müssen Verhandlungen von Aktionen begleitet werden. Sie verleihen der Gewerkschaft beim Verhandeln Gewicht.

Starke Kollektivverträge können nur bestehen, wenn sie von allen gemeinsam unterstützt werden. Je mehr Beschäftigte deiner Branche bei der Gewerkschaft sind, desto besser ist die Verhandlungsbasis der Arbeitnehmerseite.

Als Gewerkschaftsmitglied bist du der Schlüssel zum Erfolg. Informiere deine KollegInnen, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Wolfgang Katzian
Vorsitzender GPA-djp

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer Gewerkschaft vida

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer Stv. GPA-djp

Die wesentlichsten Ergebnisse auf einen Blick:

- 2,5 % Erhöhung auf die Gehaltstabelle des KV und Ist-Gehälter, kaufmännisch auf 10 Cent gerundet, die Gehaltstabelle für Kärnten + 2,5 %, jedoch min. € 48,-, ebenfalls auf 10 Cent gerundet
- Erhöhung der KV- und Ist-Zulagen und -Zuschläge um 2,5 % centgenau
- Die Lehrlingsentschädigungen werden um je € 80,- erhöht.
- Ab 1. 1. 2019 werden folgende Zuschläge vereinbart: + € 30,- für Pflegeassistenz; + € 60,- für Pflegefachassistenz und + € 100,- für Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

Rahmenrecht:

- 1 freier Tag für den ersten Schultag des eigenen Kindes
- 1 Urlaubstag zusätzlich ab dem 5. Berufsjahr
- Ergänzung des KVs um die Berufsgruppe „Persönliche Assistenz“ (in VerwG 3 bzw in K in VerwG 4)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Vertragschließende	7	§ 37 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen teilnehmen oder im Bereich der Vollen Erziehung im Sinne des § 26 B-KJHG tätig sind	25
TEIL A Allgemeine Vertragsbestimmungen		§ 38 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten- oder Flüchtlingshilfe mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen (gilt nicht für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh).	26
§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung	7	§ 39 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten- oder Flüchtlingshilfe oder der Jugendwohlfahrt mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen	26
§ 2 Geltungsbereich	7	§ 40 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen	26
§ 3 Anwendung Angestelltengesetz	8	§ 41 Sonderbestimmung für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Diakoniezentrums Salzburg am Standort Salzburg	27
§ 4 Gliederung, Geltungsdauer	8	§ 42 Sonderbestimmungen für die Diakonie de La Tour gemeinnützige BetriebsgmbH.	27
§ 5 Begriffsbestimmungen und allgemeine Festlegungen	8	TEIL E Übergangsbestimmungen	
TEIL B Arbeitsrechtliche Bestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen		§ 43 In Kraft Treten von Bestimmungen dieses Kollektivvertrages	29
§ 6 Normalarbeitszeit	9	§ 44 Überführung von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)	29
§ 7 Gleitzeit	9	§ 45 Übernahme bestehender Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages der Diakonie ..	29
§ 8 Arbeiten während der Nacht	9	§ 46 Berücksichtigung kürzerer Nettoarbeitszeit durch Anrechnung von Ruhepausen	30
§ 9 Ruhezeiten	10	§ 47 Auswirkungen auf bestehende Teilzeitdienstverhältnisse	30
§ 10 Pausen	10	§ 48 Günstigkeitsklausel	31
§ 11 Überstunden	11	§ 49 Schiedskommission	31
§ 12 Durchrechnungszeitraum	11	TEIL F Anhänge	
§ 13 Arbeitsbereitschaft	12	Dienstzettel	32
§ 14 Rufbereitschaft	12	Schiedskommissionsordnung	34
§ 15 Arbeitszeitregelung bei Teilzeitarbeitnehmern bzw Teilzeitarbeitnehmerinnen	12	Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Diakonie ..	38
§ 16 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen	13		
§ 17 Arbeitszeiteinteilung	14		
§ 18 Fortbildung	14		
§ 19 Reisegebühren	14		
§ 20 Sonderzahlungen	15		
§ 21 Urlaub	15		
§ 22 Dienstfreie Werktage	15		
§ 23 Supervision	15		
§ 24 Karenzierung und Familienzeit	16		
§ 25 Sabbatical	18		
§ 26 Beginn des Dienstverhältnisses	18		
§ 27 Nebentätigkeiten	19		
§ 28 Beendigung des Dienstverhältnisses	19		
§ 29 Verfall von Ansprüchen	19		
TEIL C Gehaltsordnung			
§ 30 Verwendungsgruppen	19		
§ 31 Gehaltstabellen	21		
§ 32 Vorrückungen	22		
§ 33 Anrechnung von Vordienstzeiten	22		
§ 34 Zulagen und Zuschläge, Internatskosten für Lehrlinge	23		
TEIL D Sonderbestimmungen			
§ 35 Sonderbestimmungen für die Schullassistenten	24		
§ 36 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Kindergärten und Sonderkindergärten sowie in Horten und Sonderhorten	24		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

VERTRAGSSCHLIESSENDE

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich**, Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschafts-**

bund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, **Gewerkschaft VIDA**, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien andererseits.

TEIL A

ALLGEMEINE VERTRAGSBESTIMMUNGEN

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Die Vertragschließenden empfehlen einen geschlechtssensiblen Sprachgebrauch.

§ 2 Geltungsbereich

1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

2) Fachlich

Für alle Betriebe des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich.

3) Persönlich

Für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge von Arbeitgebern bzw Arbeitgeberinnen des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich. Der Kollektivvertrag gilt nicht für

- a) Praktikanten bzw Praktikantinnen, Volontäre bzw Volontärinnen; Praktikanten bzw Praktikantinnen sind Schüler bzw Schülerinnen oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen technischen, kaufmännischen oder administrativen Ausbildung entsprechend der Schul- oder Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.
- b) Vorstandsmitglieder, Direktoren bzw Direktorinnen, Geschäftsführer bzw Geschäftsführerinnen von Arbeitgebern bzw Arbeitgeberinnen des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich und leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen worden sind (§ 1 Abs 2, Zi 8 AZG), unabhängig davon, ob sie arbeiterkammerumlagepflichtig sind oder nicht.

c) Angehörige eines religiösen Ordens oder einer Kongregation, geistliche Amtsträger bzw Amtsträgerinnen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften.

d) Teilnehmer/innen des Freiwilligen Sozialjahres im Sinne des FreiwG

e) Ehrenamtliche oder Mitglieder eines Vereins, wenn sie in keinem Dienstverhältnis zu einer dem Arbeitgeberverband der Diakonie angeschlossenen Einrichtung stehen.

f) alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die in Krankenanstalten im Sinne des Krankenanstaltengesetzes (KAG 1957 in der gültigen Fassung) beschäftigt werden. Diese sind zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages die Krankenanstalten der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh und die Krankenanstalten der Diakoniezentrum Sozial- und Gesundheitsbetriebe GmbH.

Auf das Sonderkrankenhaus Zentrum Spattstraße gemeinnützige GmbH, in 4030 Linz, findet der Kollektivvertrag jedoch Anwendung.

§ 3 Anwendung Angestelltengesetz

Für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen kommt das Angestelltengesetz zur Anwendung, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt wird.

§ 4 Gliederung, Geltungsdauer

1) Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in fünf Teile:

Teil A „Allgemeine Vertragsbestimmungen“,

Teil B „Arbeitsrechtliche Bestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen“,

Teil C „Gehaltsordnung“,

Teil D „Sonderbestimmungen“

Teil E „Übergangsbestimmungen“

Teil F „Anhänge“

2) Die Teile des Kollektivvertrages können von den Vertragspartnern unter Einhaltung einer Kündigungs-

frist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Für die Kündigung der Teile A und B bedarf es einer 6-monatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres, die Kündigung der übrigen Teile bedürfen einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten.

3) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag unverzüglich aufzunehmen.

§ 5 Begriffsbestimmungen und allgemeine Festlegungen

Die Zuordnung zu Arbeitnehmer- bzw Arbeitnehmerinnengruppen im Sinne der Abs 1) bis Abs 7) erfolgt auf Grund der überwiegenden Tätigkeit. Werden Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in unterschiedlichen Arbeitnehmer- bzw Arbeitnehmerinnengruppen verwendet, sind die Vergütung von Zulagen und Zuschlägen sowie die Anwendung von Bestimmungen für die Arbeitszeit nach der tatsächlichen Verwendung vorzunehmen.

1) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die zur Bewältigung allgemeiner, administrativer, organisatorischer oder kaufmännischer oder sonstiger Aufgaben eingesetzt werden (in der Folge kurz „Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Verwendung“).

2) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, deren Betrieb ununterbrochen mehr als 5 Tage je Woche und bis zu 24 Stunden je Tag aufrechterhalten wird (in der Folge kurz „Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Dauerbetrieben“).

3) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, deren Tätigkeit überwiegend außerhalb eines Betriebsstandortes zu verrichten ist (in der Folge kurz „Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Mobilen Diensten“).

4) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst

Unter „Rettungs- und Krankentransportdienst“ werden auch angeschlossene Dienste (wie Ärztedienst, Katastrophenschutzübungen, Akutpflegedienst, etc) verstanden.

5) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Erlebnis- und Freizeitpädagogik

a) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Erlebnispädagogik

Erlebnispädagogik ist ein handlungsorientierter und prozessorientierter Ansatz, der die Elemente Erlebnis, Gruppe, Individuum, Beziehung und Natur in einem Konzept zielgerichtet verbindet. Durch einen förderlichen Rahmen, begründbare Inhalte und entsprechende Methoden werden ganzheitliche Lernprozesse mit situationsübergreifender Wirkung angestrebt, die je nach Zielformulierung und Konzeption schwerpunktmäßig einen erkennbaren, präventiven, sozialpädagogischen und/oder therapeutischen Einfluss auf die Persönlichkeitsentfaltung haben. Rahmen, Inhalte und Methoden müssen auf die Zielgruppe abgestimmt werden. Erlebnispädagogische Interventionen werden in der Regel in einem Zeitraum von mehreren Wochen bis zu einem Jahr durchgeführt. Dabei spielt oft auch die Einbindung der Jugendlichen in eine völlig

neue Umgebung und eine neue Kultur eine primäre Rolle.

b) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Freizeitpädagogik

Freizeitpädagogik bildet ein Gegengewicht zur Ausbildung und Arbeitswelt mit ihren Anforderungen und dem Leistungsdruck in Form von entlastenden, selbstbestimmten Aktivitäten.

Freizeitpädagogik findet in der „Freizeit“ statt (demgegenüber ist Erlebnispädagogik als „Arbeit an der Persönlichkeitsentwicklung“ zu qualifizieren) und stellt einen wichtigen Teil in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen dar. Der konstruktive Umgang mit Freizeit muss von den Minderjährigen meist erst erlernt werden. Das Entwickeln von Interessen sollte gefördert werden.

6) Als Flüchtlingsberater bzw. Flüchtlingsberaterinnen gemäß Verwendungsgruppe 8 dieses Kollektivvertrages gelten insbesondere auch Rechtsberater bzw Rechtsberaterinnen im Sinne des § 48 BFA-VG.

7) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Persönlichen Assistenz haben die Aufgabe, individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Beeinträchtigung/en im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim Menschen mit Beeinträchtigung, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt beim Persönlichen Assistenten bzw. der Persönlichen Assistentin. Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung.

TEIL B

ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITNEHMER BZW ARBEITNEHMERINNEN

§ 6 Normalarbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen 38 Stunden und ist grundsätzlich auf 5 Arbeitstage zu verteilen.

2) Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit 7,6 Stunden, bei

unregelmäßiger Verteilung kann die Arbeitszeit bis auf 9 Stunden, durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden, ausgedehnt werden. Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf 4 Tage kann die Arbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

§ 7 Gleitzeit

1) Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Verwendung kann gleitende Arbeitszeit entsprechend § 4b Absatz 2 AZG durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden.

2) In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, kann durch Betriebsvereinbarung und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit bis 10 Stunden verlängert werden.

§ 8 Arbeiten während der Nacht

1) Stundenweise Nachtzuschläge

Stundenweise Nachtdienstzuschläge für Normalarbeitszeit gebühren

a) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Dauerbetrieben, wenn die Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fällt.

b) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten, wenn die Normalarbeitszeit in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fällt.

2) Nachtdienstpauschale

Statt einem stundenweise zu vergütenden Nachtdienstzuschlag gebührt ein pauschaler Nachtdienst-

zuschlag für Normalarbeitszeit jenen Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Dauerbetrieben, die im Zeitraum von 19 bis 7 Uhr zumindest 6 Stunden zusammenhängend Nachtdienst leisten.

§ 9 Ruhezeiten

1) Wöchentliche Ruhezeit

a) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von zwei zusammenhängenden Kalendertagen. In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen. Durch Betriebsvereinbarung kann in einzelnen Wochen die wöchentliche Ruhezeit auf 36 Stunden verkürzt werden, wenn in der darauf folgenden Woche die Wochenruhezeit um diese Verkürzung verlängert wird. Mit Betriebsvereinbarung kann eine Ruhezeit von 48 Stunden vereinbart werden, wenn die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, anschließt.

b) Für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die in der Mobilen Behindertenarbeit mit einer Betriebsdauer von zumindest sechs Tagen je Kalenderwoche verwendet werden, kann mit Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die wöchentliche Ruhezeit in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) zumindest zur Hälfte an aufeinanderfolgenden Samstagen und Sonntagen oder auch an aufeinanderfolgenden Sonntagen und Montagen liegen.

c) In organisatorischen Einheiten von Betriebsstätten der stationären Pflege oder Betreuung, die von nicht mehr als 7 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen besetzt werden, wird die Arbeitszeit auf 7 Tage so aufgeteilt, dass den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerin-

nen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von 12 Wochen die Wochenruhe dreimal auf aufeinanderfolgenden Samstagen und Sonntagen und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss.

d) Im Rettungs- und Krankentransportdienst entfällt das Erfordernis, dass die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen muss.

e) Auf Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenende und/oder Feiertage vereinbart ist, sind lit a) bis lit c) nicht anzuwenden.

2) Tägliche Ruhezeit

a) Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.

b) Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn dies im Zusammenhang mit einem Wechsel zwischen Spät- und Frühdienst erfolgt und innerhalb der nächsten 10 Kalendertage eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird.

c) Bei Notfalleinsätzen und Überlandtransporten des Rettungsdienstes und Krankentransportes ist eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden maximal einmal binnen 14 Tagen zulässig. Als Ausgleich ist die wöchentliche Ruhezeit dementsprechend zu verlängern.

§ 10 Pausen

1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben, jedoch maximal einer Stunde zu unterbrechen. Unterbrechungen über 1 Stunde stellen einen geteilten Dienst dar.

2) Eine Teilung der Tagesarbeitszeit kann nur einmal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindes-

tens 3 Stunden betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen eine Tagesarbeitszeit einmal geteilt werden, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens sechs Stunden dauert und der kürzere Teil mindestens zwei Stunden umfasst.

3) Die durch Teilung der Tagesarbeitszeit zusätzliche An- und Abfahrt zum Dienst- oder Einsatzort gilt nur

für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Mobilen Diensten als Arbeitszeit, es sei denn, die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeit-

nehmers bzw der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates.

§ 11 Überstunden

1) Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, die vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin angeordnet wurde und durch die das Ausmaß der auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und unter Berücksichtigung der Bestimmungen festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie der Durchrechnungsbestimmungen gemäß diesem Kollektivvertrag überschritten wird. Ist die vorhergehende Anordnung der Überstunden nicht möglich, ist sie ehest möglich dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin zur Genehmigung vorzulegen.

2) Bei Teilzeitarbeitnehmern bzw Teilzeitarbeiterinnen liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen festgesetzten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Grenzen der Durchrechnungsbestimmungen überschritten werden.

3) Für jede angeordnete Überstunde im Sinne der Abs 1) und Abs 2) gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 %.

Ein Zuschlag von 100 % gebührt für Überstunden, die an einem Sonn- oder Feiertag oder in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistet werden.

4) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist 1/164 des Monatsgehalts.

5) Werden Überstunden durch vereinbarte Überstundenpauschalen abgegolten, haben Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen das Recht, nach vorheriger schriftlicher Mitteilung an den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin ab dem der Mitteilung folgenden Monat zu einer Einzelabgeltung der Überstunden überzugehen.

6) Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 erster Satz AZG zulässigen Überstunden werden bis zu 5 weitere Überstunden wöchentlich zugelassen, wobei in einer Einzelwoche höchstens 10 Überstunden anfallen dürfen.

7) In Fällen der zusammenhängenden 4-Tage-Woche kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

§ 12 Durchrechnungszeitraum

1) Der Durchrechnungszeitraum beträgt 3 Monate.

2) Der 3-monatige Durchrechnungszeitraum beginnt jeweils mit dem Kalendervierteljahr (1.1. , 1.4. , 1.7. , 1.10.), abweichende Beginnzeiten sind über Betriebsvereinbarung möglich.

3) Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden verlängert werden, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.

4) Über eine Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass ein Zeitguthaben („Rucksack“) im Aus-

maß von maximal einer im Dienstvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den nächsten oder auch übernächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann. Darüber hinausgehende Zeitguthaben sind als Überstunden am Ende des Durchrechnungszeitraumes auszuzahlen.

a) Besteht am Ende des nachfolgenden bzw übernächsten Durchrechnungszeitraumes noch ein Rucksack, so ist dieser mit 50 % Zuschlag abzugelten.

b) Der Abbau des Rucksackes ist einvernehmlich zu vereinbaren und auf Verlangen der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in mehrtätig zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren.

§ 13 Arbeitsbereitschaft

1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen an einem vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten haben.

2) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf 12 Stunden zulassen. Die Entlohnung einer zwischen 22.00 und 6.00 Uhr liegenden Nachtarbeitsbereitschaft beträgt 100 % des Grundstundenlohns.

3) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen im Sinne des § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

a) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden maximal 3-mal wöchentlich zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder vergleichbare Formen der Arbeit fallen oder es sich um Einrichtungen der Flüchtlingsbetreuung oder der Jugendwohlfahrt handelt.

b) Durch Betriebsvereinbarung kann für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Dauerbetrieben, die soziale Dienste für Personen leisten, die auf Grund besonderer persönlicher, familiärer oder gesundheitlicher Verhältnisse einer sozialen oder gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit gemäß § 5a Abs 1 – 3 AZG zugelassen werden. Die näheren Bedingungen sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 3 Monaten darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 48 Stunden in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten. 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) Die Entlohnung einer zwischen 22.00 bis 6.00 Uhr liegenden Nachtarbeitsbereitschaft beträgt 50 % des Grundstundenlohnes. Eine Arbeitsaufnahme während der zu geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit entlohnt.

§ 14 Rufbereitschaft

1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit für die Arbeitsaufnahme an einem nicht vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin bestimmten Ort zur Verfügung stehen.

2) Die Abgeltung der Rufbereitschaft erfolgt stündlich. Diese sind im TEIL C § 34 „Zulagen und Zuschläge“ geregelt.

3) Rufbereitschaften außerhalb der Arbeitszeit können innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit und Einsatzzeit (Wohnort - Dienst(Einsatz)ort - Wohnort) als Arbeitszeit zu entlohnen. Jede begonnene halbe Stunde wird als halbe Stunde vergütet.

§ 15 Arbeitszeitregelung bei Teilzeitarbeitnehmern bzw Teilzeitarbeitnehmerinnen

1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

tivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet.

2) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen haben unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres wöchentlichen Stundenausmaßes:

a) Es wird der Durchschnitt aller innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von sechs Monaten geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Dabei werden entgeltfreie Zeiträume nicht berücksichtigt, doch darf deren Summe drei Monate nicht übersteigen. Werden drei Monate überschritten, erfolgt jedenfalls keine Anpassung.

Ergibt sich aus dieser Rechnung eine im Vergleich zur bisherigen Arbeitszeit höhere Anzahl an durchschnittlich geleisteten Wochenstunden, so werden 50 % der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt.

b) Ein Anspruch auf Anpassung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden. Ferner darf durch diese Stundenanpassung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

c) Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums nach diesem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung über 6 Monate hinaus verlängert den Beobachtungszeitraum gemäß lit a) entsprechend.

d) Nach vorstehenden Bestimmungen erhalten anspruchsberechtigte Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der sich daraus abzuleitenden neuen Wochenstundenverpflichtung.

e) Lehnt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die Erhöhung des vertraglich vereinbarten Stundenausmaßes ab, so sind im direkten Kontakt zwischen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin, Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Betriebsrat Maßnahmen zu besprechen, die zu einer Anpassung der Ist-Arbeitszeit zur Soll-Arbeitszeit führen.

3) Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte (§ 19d Abs 3f AZG)

a) In einem Kalendervierteljahr (beginnend mit 1. 1. , 1. 4. , 1. 7. , 1. 10.) anfallende Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 19d Abs 3 AZG sind über die Bestimmungen des § 19d Abs 3b AZG hinaus erst dann zuschlagspflichtig, wenn sie das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit des Teilzeitarbeitsverhältnisses überschreiten. Darüber hinausgehende Mehrstunden sind in dem Kalendervierteljahr folgenden Monat mit einem Zuschlag von 35 % auszuzahlen oder durch einvernehmlich vereinbarten Zeitausgleich im gleichen Verhältnis abzugelten.

b) Von einem Kalendervierteljahr abweichende Beginnzeiten können über Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Sie müssen jedoch gemäß § 12 Abs 2) abweichend vom Kalendervierteljahr vereinbarten Beginnzeiten eines Durchrechnungszeitraums entsprechen.

c) Gemäß § 19d Abs 3f AZG wird die Übertragung von Zeitguthaben gemäß § 12 Abs 4 dieses Kollektivvertrages auch für Teilzeitarbeitnehmer bzw Teilzeitarbeiterinnen im Sinne des § 19d Abs 3 AZG vereinbart. Im Übrigen bleibt § 12 dieses Kollektivvertrages für Teilzeitarbeitnehmer bzw Teilzeitarbeiterinnen unverändert.

§ 16 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen

1) Bei angezeigtem und nachweisbarem Eintritt von Ereignissen gemäß § 8 Abs 3 AngG werden Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen die vollen Entgelte weiterbezahlt, insbesondere bei nachstehenden Ereignissen für die angeführte Dauer:

a) Eigene Eheschließung oder eigene Eintragung einer Partnerschaft: 2 Werktage

b) Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft von Kindern, Pflege-, Stief- und Adoptivkindern, Geschwistern, Eltern: Tag des Ereignisses

c) bei Tod des Ehepartners bzw der Ehepartnerin, des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin, des Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin, des Kindes: 2 Werktage

d) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Eltern des eingetragenen Partners bzw der Partnerin oder der Enkelkin- der: 1 Werktag

- | | |
|---|---|
| <p>e) bei Beerdigung des Ehepartners bzw der Ehepartnerin, des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin, des Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern: Tag des Ereignisses</p> <p>f) Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebensgefährtin: 2 Werktage</p> | <p>g) Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 1 Werktag maximal je Kalenderjahr</p> <p>h) Erster Schultag in der ersten Klasse der Volksschule von eigenen Kindern, Pflege- und Adoptivkindern: Tag des Ereignisses</p> <p>2) Der oben angeführte Freizeitananspruch ist in zeitlichem Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis zu konsumieren.</p> |
|---|---|

§ 17 Arbeitszeiteinteilung

Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist in Form eines Dienstplanes bis spätestens 15. des Vormonats zu erstellen.

§ 18 Fortbildung

1) 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 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin zu bezahlen. Die Anordnung von

Fortbildungsmaßnahmen hat schriftlich zu erfolgen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen. Die Wegzeit zum Ausbildungsort gilt als Arbeitszeit, soweit die übliche Dauer der Anreise zum Dienort überschritten wird.

3) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgebern bzw Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme schriftlich Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

§ 19 Reisegebühren

Eine Dienstreise liegt vor, wenn Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen über Auftrag des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin ihren Dienort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlassen. Im Sinne des

§ 68 Abs 5 Z 5 EstG ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen, in welchem Umfang und in welcher Höhe den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

§ 20 Sonderzahlungen

1) Alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge erhalten einmal pro Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Der Urlaubszuschuss ist am 30. Juni und die Weihnachtsremuneration am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

2) Fällt der Auszahlungszeitpunkt in die Probezeit von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen oder eines Lehrlings, so verschiebt sich der Auszahlungstermin auf den nächsten Fälligkeitstermin für Sonderzahlungen.

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

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen oder Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen oder Lehrlinge

nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder infolge Vorliegens eines von ihnen verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen werden, müssen sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihnen aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen.

5) Bei unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnitt der Arbeitszeit der letzten fünf Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.

6) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren. Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, etc) und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen.

§ 21 Urlaub

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

– nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Werktage,

– nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage,

– nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage.

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

§ 22 Dienstfreie Werktage

Der 24. und 31. 12. gelten als dienstfreie Werktage unter Fortzahlung des Entgelts. Für Dienstzeiten, deren Dienstbeginn an einem 24. 12. oder 31. 12. begin-

nen, gebührt für die gesamte Dienstzeit Ersatzfreizeit, die vereinbart werden muss.

§ 23 Supervision

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen beruflichen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision. Die Arbeits-

zeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Wahl des Supervisors bzw der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Ein-

§ 24 Karenzierung und Familienzeit

1) Pflegekarenz

a) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Dienstbezüge mit einer Mindestdauer von 2 Monaten und bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten je Karenzfall, wenn

- bei diesen Angehörigen ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde
- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeits-einsatz des pflegenden Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin erfordert
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist

b) Nahe Angehörige im Sinne des lit a) sind Ehepartner bzw Ehepartnerinnen, eingetragene Partner bzw eingetragene Partnerinnen, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten bzw im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährtinnen, Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann nur zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden. Sollte zum Antragszeitpunkt der Pflegebedarf noch nicht durch Bescheid festgestellt worden sein, sind der Anzeige die Antragsunterlagen samt einer ärztlichen Bestätigung beizulegen und der Bescheid mit der Feststellung des Pflegebedarfs ohne Verzug nachzureichen.

d) Die Pflegekarenz kann vor ihrem Ablauf einmalig nach schriftlicher Anzeige unter Einhaltung einer Frist von einem Monat verlängert werden, wobei die Maximaldauer gem lit a) insgesamt nicht überschritten werden darf.

e) Die Pflegekarenz kann nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs in Anspruch genommen werden. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem lit a) ist dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der Dienst ist einen Monat nach Einlangen der Anzeige beim Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin, frühestens am 1. oder 15. eines Monats, wieder anzutreten. Während des Feststellungsverfahrens des Pflegebedarfs in Anspruch genommene Pflegekarenzzeiten gelten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses unabhängig von der festgestellten Stufe des Pflegebedarfs als Pflegekarenzzeiten.

2) Anschlusskarenzen zu Karenzen gemäß MSchG bzw gemäß VKG

a) Mit Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen kann im Anschluss an die Karenz gemäß MSchG bzw gemäß VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes, ein Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes vereinbart werden. Diese Vereinbarung ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes abzuschließen. Im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen haben dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird.

b) Im Anschluss an eine Karenz gemäß MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gemäß Abs 2 oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15h MSchG bzw gemäß § 8 VKG kann im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

3) a) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen gebührt für Geburten oder In-Pflege-Nahmen von Kindern ab 1.3. 2017 eine Familienzeit im Sinne des § 2 Abs 4 FamZeitbG unter Verzicht auf die Dienstbezüge, sofern ein Anspruch auf Familienzeitbonus gemäß FamZeitbG besteht. Die Absicht der Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bzw bei Adoptiv- und Pflegekindern der geplanten In-Pflege-Nahme des Kindes dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin schriftlich anzuzeigen.

Tritt der Anlassfall gemäß § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so verringert sich die dreimonatige Anzeigefrist entsprechend.

b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende des Bezugs des Familienzeitbonus andauert.

4) Wird Sonderurlaub nach Abs 1) oder Abs 2) in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie

bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung, etc).

5) Anrechnung von Karenzzeiten bzw Freistellungen für Vorrückungen

Soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht sind für die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe gemäß TEIL C § 32 Abs 1) je Karenz anzurechnen:

- a) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des MSchG bzw des VKG und Abs 2) für ab 1. 1. 2012 geborene Kinder bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten
- b) Familienzeiten im Sinne des Abs 3) lit a) für ab 1. 3. 2017 geborene Kinder bzw für ab 1. 3. 2017 in Pflege genommene Adoptiv- und Pflegekinder.
- c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Arbeitsfreistellung ab 1. 1. 2012 mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz) bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.
- d) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Arbeitsfreistellung ab 1. 2. 2013 zur Pflegekarenz bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.
- e) Karenzzeiten nach MSchG bzw des VKG, die nach dem 31. 1. 2014 beginnen, bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten je Karenz
- f) Ab 1. 7. 2015 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Karenzzeiten oder Freistellungen gemäß Abs 1) und Abs 2) sowie Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz) bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten.
- g) Konkurrenz anzurechnender Zeiten**
Soweit sich gemäß lit a) bis lit f) anzurechnende Zeiten zeitlich überschneiden, werden sie nur einfach angerechnet.
- h) Kumulation anzurechnender Zeiten**
Soweit Zeiten gemäß Anrechnungsbestimmungen im Sinne des lit a) bis lit f) zeitlich aufeinander folgen, gelten je Anlassfall folgende Höchstgrenzen:
 - Pkt.(1)** Pflegekarenzen im Sinne des Abs 1) : 22 Monate
 - Pkt.(2)** Karenzen im Sinne des MSchG bzw des VKG und Abs 2) : zusammen 22 Monate, für ab 1. 2. 2017 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Zeiten: 34 Monate

Pkt.(3) Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz): 22 Monate

6) Anrechnung von Karenzzeiten, Freistellungen oder Familienzeiten für sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche

Soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht sind für die die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, für die Bemessung der Kündigungsfrist, für den Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung „Alt“ und für den Urlaubsanspruch gemäß § 21 je Karenz anzurechnen:

- a) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses jedoch vor dem 1. 7. 2015 in Anspruch genommenen bzw vereinbarten
 - Pkt.(1)** Karenz im Sinne des Abs 1
 - Pkt.(2)** Karenz im Sinne des MSchG bzw des VKG und gemäß Abs 2 sowie
 - Pkt.(3)** Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder (Familienhospizkarenz)
jeweils bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten
- b) Ab 1. 7. 2015 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Karenzzeiten oder Freistellungen im Sinne des lit a) bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten
- c) Familienzeiten im Sinne des Abs 3) lit a) für ab 1. 3. 2017 geborene Kinder bzw für ab 1. 3. 2017 in Pflege genommene Adoptiv- und Pflegekinder.
- d) Konkurrenz anzurechnender Zeiten**
Soweit sich gemäß Abs 6) anzurechnende Zeiten zeitlich überschneiden, werden sie nur einfach angerechnet.
- e) Kumulation anzurechnender Zeiten**
Soweit Zeiten gemäß Anrechnungsbestimmungen im Sinne der lit a) bis lit b) zeitlich aufeinander folgen, gelten für die Anrechnung je Anlassfall folgende Höchstgrenzen:
 - Pkt.(1)** Pflegekarenzen im Sinne des Abs 1): 22 Monate
 - Pkt.(2)** Karenzen im Sinne des MSchG bzw des VKG und gemäß Abs 2): zusammen 22 Monate, für ab 1. 2. 2017 in Anspruch genommene bzw vereinbarte Zeiten: 34 Monate
 - Pkt.(3)** Zeiten einer Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung

§ 25 Sabbatical

1) Die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin 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 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die Berufspause in Anspruch nehmen.
- 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 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die Berufspause in Anspruch nehmen.
- 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 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die Berufspause in Anspruch nehmen.
- 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 Arbeitnehmer

bzw Arbeitnehmerinnen die Berufspause in Anspruch nehmen

e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgebern bzw Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen einvernehmlich festgelegt werden.

2) Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen.

3) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical haben Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen genießen für die Dauer des Sabbaticals bis einen Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

4) Werden auf Grund einer Vereinbarung nach § 25 „Sabbatical“ mit den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen Normalarbeitszeitguthaben angesammelt, so gilt bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses, dass nicht konsumierte Zeitguthaben als Normalarbeitszeit abgegolten werden.

§ 26 Beginn des Dienstverhältnisses

1) Die Anstellung wird, soweit im Einzelfall nicht anders vereinbart, zunächst für die bestimmte Zeit von 3 Monaten vereinbart. Der erste Monat davon gilt als Probemonat, während dessen das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin als auch von den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen jederzeit gelöst werden kann. Bei besonders berücksichtigungswürdigen Umständen kann die Anstellung mit Zustimmung des Betriebsrates auf weitere 3 Monate befristet werden. Falls das Arbeitsverhältnis nicht auf unbestimmte Zeit verlängert wird, sind die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen bis spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Befristung zu informieren.

2) Die Einstellung der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen erfolgt durch den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat.

3) Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine bzw ihre Einreihung in die seinem bzw ihrem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe sowie Gehaltsgruppe schriftlich mitzuteilen (Dienstzettel laut Muster). Eine Durchschrift dieses Dienstzettels ist dem Betriebsrat zu übermitteln.

§ 27 Nebentätigkeiten

Jede Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung ist dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin nachweislich schriftlich zu melden. Erfolgt

seitens des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin binnen 14 Tagen kein Widerspruch, so gilt dies als Genehmigung.

§ 28 Beendigung des Dienstverhältnisses

1) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.

2) Befristete Dienstverhältnisse können vor Ablauf der Befristung von beiden Teilen unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen und der unter Abs 1) angeführten Termine gekündigt werden, sofern die Befristung länger als 3 Monate dauert.

3) Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie zum Zeitpunkt des Todes gegenüber dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin einen Unterhaltsanspruch hatten oder deren Ehepartner bzw Ehepartnerin oder eingetragene Partner bzw eingetragene Partnerin waren, über den gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung. Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, auf die das BMSVG nicht anzuwenden ist („Abfertigung-Alt“).

§ 29 Verfall von Ansprüchen

1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen sechs 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.

TEIL C

GEHALTSORDNUNG

§ 30 Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe 1 (VDG 1):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in manueller Tätigkeit wie

Reinigungskräfte, landwirtschaftliche Hilfskräfte und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen ohne fachspezifischer Ausbildung – Arbeitnehmer bzw Arbeitneh-

merinnen, die Tätigkeiten ausführen, für die Grundkenntnisse erforderlich sind.

Abteilungshelfer bzw Abteilungshelferinnen, Küchenhilfen, Helfer bzw Helferinnen ohne Kinderdienst, einfache Schreibkräfte, Telefonisten bzw Telefonistinnen, Botendienste, Zimmerdienste

Verwendungsgruppe 2a (VDG 2a):

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen, deren Dienstverhältnis ab 1. 1. 2011 begonnen hat, sowie Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Personentransport jeweils bis zum vollendeten 10. Dienstjahr

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Verwendung in der Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen; Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die für den Transport von Personen verwendet werden, die keine selbständigen und eigenverantwortliche Versorgung und keiner, insbesondere medizinisch indizierte, Betreuung wegen Krankheit, Verletzung und sonstiger Hilfsbedürftigkeit durch Sanitäter bedürfen.

Verwendungsgruppe 2b (VDG 2b):

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen, deren Dienstverhältnis bis zum 31. 12. 2010 begonnen hat bzw ab dem 11. Dienstjahr, wenn das Dienstverhältnis ab 1.1. 2011 begonnen hat, sowie Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Personentransport ab dem 11. Dienstjahr

im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Verwendung in der Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen; Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die für den Transport von Personen verwendet werden, die keiner selbständigen und eigenverantwortlichen Versorgung und keiner, insbesondere medizinisch indizierter, Betreuung wegen Krankheit, Verletzung und sonstiger Hilfsbedürftigkeit durch Sanitäter bedürfen.

Verwendungsgruppe 3 (VDG 3):

Angelernte Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in handwerklicher, gewerblicher oder kaufmännischer Verwendung ohne Abschluss, sowie Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in/oder mit fachspezifischer Ausbildung im unmittelbaren Betreuungs- oder Pflegebereich.

Helfer bzw Helferinnen im Kinderdienst, Stützkräfte in Horten und Kindergärten ohne pädagogische Ausbildung, Erzieher bzw Erzieherinnen ohne abgeschlossener Ausbildung, Assistenten bzw Assistentinnen für Schüler bzw Schülerinnen ohne abgeschlossene Ausbildung, Behindertenbetreuer bzw Behindertenbetreuerinnen ohne abgeschlossene Ausbildung, Persönliche Assistenten bzw Persönliche Assistentinnen, Altenbetreuer bzw Altenbetreuerinnen im Wohn- und Pflegebereich, Heimhilfen, Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen beim Empfang, Küchenkräfte, Servierkräfte.

Verwendungsgruppe 4 (VDG 4):

Notfallsanitäter bzw Notfallsanitäterinnen

im Sinne des SanG 2002 mit überwiegender Verwendung in der Versorgung von Notfallpatienten bzw Notfallpatientinnen

Verwendungsgruppe 5 (VDG 5):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit fachspezifischer Verwendung ohne Voraussetzungen für VDG 6.

Ausbildung Anzahl der Stunden: über 1.000 Stunden

Pflegeassistenten bzw Pflegeassistentinnen, Medizinische Masseure bzw Medizinische Masseurinnen, Disponenten bzw Disponentinnen in Leitstellen von Rettungsdiensten, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung (HAS-Abgänger bzw -Abgängerinnen, allgemeine Sekretariatsarbeiten ohne eigenem Verwendungsbereich)

Verwendungsgruppe 6 (VDG 6):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit fachspezifischer Verwendung mit einer Ausbildung von über 1600 Stunden; Fachkräfte mit abgeschlossener kaufmännischer, handwerklicher oder gewerblicher Ausbildung mit fachspezifischer Verwendung.

Pflegfachassistenten bzw. Pflegfachassistentinnen, Heilmasseur bzw Heilmasseurinnen im Sinne des MMHmG, Pharmazeutisch-kaufmännische-Assistenten bzw Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentinnen, Familienhelfer bzw Familienhelferinnen, Assistenten bzw Assistentinnen für Schüler bzw Schülerinnen mit abgeschlossener Ausbildung, Behinderten (fach)betreuer bzw Behinderten(fach)betreuerinnen, Altenfachbetreuer bzw Altenfachbetreuerinnen, Alltagsmanager bzw Alltagsmanagerinnen, Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerinnen, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung und eigenem Verwendungsbereich, Restaurantfachkräfte, EDV-Techniker bzw EDV-Technikerinnen

Verwendungsgruppe 7 (VDG 7):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die fachspezifisch eingesetzt sind und deren Ausbildung mit Diplom endet; Büroangestellte mit fachspezifischer Verwendung und eigenem Verantwortungsbereich; Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit Meisterprüfung oder vergleichbarem Abschluss und fachspezifischer Verwendung.

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger bzw Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Medizinisch-Technische Fachkräfte, Kindergärtner bzw Kindergärtnerinnen, Dipl. Sozialpädagogen bzw Dipl. Sozialpädagoginnen und Erzieher bzw Erziehe-

rinnen, Stützkräfte in Horten und Kindergärten mit pädagogischer Ausbildung im vergleichbaren Umfang der in VDG 7 angeführten Berufe mit pädagogischer Ausbildung, Frühförderer bzw Frühförderinnen, Dipl. Behindertenpädagogen bzw Dipl. Behindertenpädagoginnen, Dipl. Sozialbetreuer bzw Dipl. Sozialbetreuerinnen, Fachkräfte mit Fachbetreuer- bzw Fachbetreuerin und handwerklicher Ausbildung und Verwendung, Bürokräfte mit abgeschlossener Ausbildung und eigenverantwortlichem Verwendungsbereich, Debitoren/Kreditoren/Transport-Buchhalter bzw Debitoren/Kreditoren/Transport-Buchhalterinnen, Lohnverrechner bzw Lohnverrechnerinnen, Flüchtlingsbetreuer bzw Flüchtlingsbetreuerinnen, EDV-Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung mit eigenem Verantwortungsbereich

Verwendungsgruppe 8 (VDG 8):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, für deren Tätigkeit eine Matura und/oder ein Abschluss mit Diplom Voraussetzung sind oder kaufmännischer/technischer Dienst mit fachspezifischer Verwendung und gehobenem Verantwortungsbereich.

Gehobener Medizinisch Technischer Dienst, Hebammen bzw Geburtshelfer, Dipl. Sozialarbeiter bzw Dipl. Sozialarbeiterinnen, Psychotherapeuten bzw Psychotherapeutinnen ohne Studium, Bilanzbuchhalter bzw Bilanzbuchhalterinnen, die selbständig bilanzieren, Flüchtlingsberater bzw Flüchtlingsberaterinnen, EDV-Systemadministratoren bzw EDV-Systemadministratorinnen

Verwendungsgruppe 9 (VDG 9):

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit akademischer oder vergleichbarer Ausbildung mit fachspezifischer Verwendung und gehobenem Verantwortungsbereich.

Ärzte bzw Ärztinnen mit jus practicandi, Psychologen bzw Psychologinnen, Theologen bzw Theologinnen, Fachhochschulabsolventen bzw Fachhochschulabsolventinnen, Psychotherapeuten bzw Psychotherapeutinnen mit Studium;

Verwendungsgruppe 10 (VDG 10):

Führungskräfte von sonstigen Organisationseinheiten (Verantwortungsbereich in inhaltlicher, personeller und finanzieller Hinsicht), Fachärzte bzw Fachärztinnen.

§ 31 Gehaltstabellen

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppen										
	1	2		3	4 ²⁾	5	6	7	8	9	10
		2a ¹⁾	2b ¹⁾								
1	1.668,50	1.521,60	1.635,80	1.815,20	1.745,10	1.924,30	2.004,30	2.204,90	2.334,00	2.586,10	2.906,90
2	1.684,80	1.539,20	1.654,80	1.833,90	1.783,70	1.963,00	2.034,50	2.248,70	2.380,40	2.624,90	2.950,80
3	1.702,20	1.555,50	1.672,30	1.851,70	1.841,40	2.020,80	2.074,60	2.292,70	2.439,30	2.677,30	3.008,50
4	1.734,90	1.586,90	1.708,70	1.887,70	1.899,20	2.078,50	2.149,80	2.375,40	2.527,00	2.774,00	3.117,40
5	1.768,60	1.620,60	1.745,10	1.924,30	1.956,70	2.136,00	2.225,00	2.458,10	2.619,90	2.870,50	3.226,60
6	1.801,30	-	1.781,30	1.960,60	2.014,40	2.193,70	2.299,10	2.540,80	2.713,80	2.967,30	3.335,80
7	1.835,40	-	1.817,60	1.997,00	2.053,30	2.231,20	2.375,40	2.623,50	2.806,80	3.065,00	3.444,60
8	1.867,80	-	1.854,00	2.033,20	2.090,90	2.270,00	2.435,80	2.688,80	2.899,20	3.141,30	3.532,50
9	1.901,80	-	1.890,20	2.069,70	2.129,70	2.309,00	2.494,60	2.755,30	2.993,40	3.220,20	3.619,00
10	1.918,00	-	1.907,90	2.087,20	2.148,60	2.327,80	2.534,50	2.821,60	3.086,30	3.271,90	3.676,70
11	1.934,40	-	1.926,70	2.105,90	2.167,50	2.347,90	2.574,60	2.888,20	3.156,40	3.323,20	3.735,50
12	1.951,70	-	1.944,20	2.123,40	2.187,50	2.366,60	2.614,70	2.931,90	3.226,60	3.374,60	3.793,20
13	1.968,00	-	1.963,00	2.142,30	2.206,20	2.385,50	2.635,00	2.954,70	3.249,30	3.400,70	3.822,00
14	1.985,60	-	1.980,50	2.159,70	2.226,50	2.404,10	2.654,90	2.976,00	3.274,30	3.427,20	3.850,70
15	2.001,80	-	1.999,30	2.178,60	2.245,00	2.424,40	2.675,10	2.998,50	3.296,70	3.452,20	3.880,90
16	2.018,30	-	2.017,00	2.196,10	2.263,90	2.443,10	2.695,00	3.019,90	3.320,70	3.478,50	3.909,80
17	2.034,50	-	2.035,70	2.213,70	2.283,90	2.463,20	2.715,20	3.042,20	3.343,20	3.503,50	3.938,60
18	2.051,90	-	2.053,30	2.232,70	2.302,60	2.481,90	2.735,20	3.063,50	3.367,00	3.529,90	3.967,50

¹⁾ ohne Zulage gemäß § 34 Abs 10) lit a)

²⁾ ohne Zulage gemäß § 34 Abs 10) lit b)

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

	€
im 1. Lehrjahr	579,00
im 2. Lehrjahr	768,40
im 3. Lehrjahr	933,70
im 4. Lehrjahr	1.254,10

§ 32 Vorrückungen

1) Die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt nach jeweils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten. Grundsätzlich gilt der aus Eintrittsdatum und Vordienstzeiten errechnete Stichtag. Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.

2) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Verwendungsgruppe 2a werden unter Berücksichtigung von Vordienstzeiten spätestens ab dem vollendeten 10. Dienstjahr in die betragsmäßig nächsthöhere Gehaltsstufe, mindestens aber in die Gehaltsstufe 3 der Verwendungsgruppe 2b eingestuft.

§ 33 Anrechnung von Vordienstzeiten

1) Die nachstehende Vordienstzeitenanrechnung gilt nur für Gehaltseinstufung und wirkt nicht auf andere arbeitsrechtliche Bestimmungen.

2) Angerechnet werden nur die Vordienstzeiten selbst. Darüber hinausgehende freiwillige Anrechnungen durch frühere Arbeitgeber bzw Arbeitgeberinnen müssen nicht übernommen werden.

3) Einschlägige Dienstzeiten bei einem Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Diakonie werden in vollem Umfang angerechnet. Einschlägige Vordienstzeiten bei einem Arbeitgeber bzw einer Arbeitgeberin, der bzw die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Diakonie ist, werden bis maximal 10 Jahre angerechnet.

4) Nichteinschlägige Vordienstzeiten werden

- a)** für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Februar 2014 begonnen haben, bis maximal 4 Jahre,
- b)** für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Jänner 2014 begonnen haben, bis maximal 6 Jahre,
- c)** für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2015 begonnen haben, bis maximal 8 Jahre,
- d)** für Dienstverhältnisse, die nach dem 1. Februar 2016 begonnen haben, bis maximal 10 Jahre,

jeweils zur Hälfte und nur in dem Ausmaß berücksichtigt, als durch Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß Abs 3) ein Gesamtausmaß anrechenbarer Vordienstzeiten von 10 Jahren nicht erreicht wird.

5) Als Vordienstzeiten anrechenbar sind nur Zeiten von Dienstverhältnissen und Zeiten des Freiwilligen Sozialen Jahres im Sinne des FreiwG bei Mitgliedern der Diakonie Österreich. Werkverträge, die mit Honoraren abgegolten werden, freie Dienstverhältnisse, Ausbildungszeiten, Zeiten ehrenamtlicher Arbeit, Zivil- oder Präsenzdienst werden nicht berücksichtigt.

6) Anzurechnen sind nur Dienstverhältnisse mit einer Mindestdauer von 3 Monaten. Kürzere Dienstverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber bzw bei der gleichen Arbeitgeberin sind nur dann anzurechnen, wenn ihre Summe im Durchrechnungszeitraum eines Kalenderjahres zumindest 6 Monate umfasst hat.

7) Voraussetzung für die Anrechnung von Vordienstzeiten ist die Vorlage der Beschäftigungsnachweise binnen eines Monats ab Dienstbeginn. Bei späterer Vorlage erfolgt die Berücksichtigung von Vordienstzeiten erst ab dem Monat der Vorlage.

§ 34 Zulagen und Zuschläge, Aufzahlungen, Internatskosten für Lehrlinge

1) Der Zuschlag gemäß TEIL B § 8 Abs 1) lit a) „Nachtdienstzuschlag Dauerbetrieb“ und TEIL B § 8 Abs 1) lit b) „Nachtdienstzuschlag in mobilen Diensten“ beträgt € 4,91.

2) Der Zuschlag gemäß TEIL B § 8 Abs 2) „Nachtdienstpauschale“ beträgt € 20,34, wenn es sich um einen Nachtdienst mit Schlafberechtigung handelt, sonst € 39,34.

3) Rufbereitschaftsdienste bis zur Dauer von bis zu 11 Stunden werden mit € 3,64 je Stunde vergütet. Rufbereitschaftsdienste von einer Dauer bis zu 16 Stunden werden mit € 2,29 je Stunde vergütet (12-Stunden Dienst daher € 27,14). Rufbereitschaftsdienste mit einer Dauer von 17 bis 24 Stunden werden pauschal mit € 48,86 abgegolten.

4) Die berufs- und verwendungsspezifische allgemeine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung ist durch Einrechnung in das Grundgehalt abgegolten. Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die unter besonders erschwerten Bedingungen arbeiten, gebührt eine Zulage, wobei in Betriebsvereinbarungen die besonders erschwerten Arbeitsbedingungen festzulegen sind. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen. Bei überwiegend besonders erschwerten Arbeitsbedingungen gebührt eine Zulage von monatlich € 95,01 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

5) Leitungszulage

Die Leitungszulage beträgt für die Leitung einer betrieblich definierten Organisationseinheit oder Gruppe mit ernannter Leitungsfunktion entsprechend dem Beschäftigungsausmaß je Monat aliquot

von 5–9 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen	€ 162,86
von 10–24 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen	€ 298,56
von 25–49 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen	€ 434,27
von 50–99 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen	€ 570,00
von mehr als 100 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen	€ 705,71

6) Für die maßgebliche Verantwortung ohne Personalleitung (Projektmanager bzw Projektmanagerin, Prozessmanager bzw Prozessmanagerin, Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit Budgetverantwortung) gebührt je Monat eine Zulage von € 298,56 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot.

7) Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Dienste an Sonn- und Feiertagen gebührt je Stunde ein Zuschlag in der Höhe von € 5,93.

8) Zulagen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Kindergärten

a) Für die Dauer der Verwendung als geprüfte Sonderkindergartenpädagogen bzw Sonderkindergartenpädagoginnen (Sonderhortpädagogen bzw Sonderhortpädagoginnen) in Sonderkindergärten bzw Integrationsgruppen erhalten diese monatlich eine Zulage von € 183,01.

b) Die Zulage für eine Kindergartenleitung beträgt je Monat für

1 Gruppe	€ 91,84
2 Gruppen	€ 124,75
3 Gruppen	€ 156,47
4 Gruppen	€ 195,58
jede weitere Gruppe	€ 48,89

9) Zulage für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Frühförderung

Nach abgeschlossener Ausbildung zum Frühförderer bzw zur Frühförderin erhalten Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Frühförderung eine Zulage in der Höhe von € 64,55 je Monat. Diese Zulage wird nach Vorlage eines Abschlusszeugnisses ab dem ersten des Folgemonats ausbezahlt.

10) Sonderbestimmungen für Zulagen Rettungsdienst und Krankentransport

a) Statt einer Zulage nach Abs 4) gebührt Rettungs- und Notfallsanitätern bzw Rettungs- und Notfallsanitäterinnen, die regelmäßig und überwiegend in der selbständigen und eigenverantwortlichen Versorgung und Betreuung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen, die medizinisch indizierter Betreuung bedürfen, vor und während des Transports verwendet werden, für die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung eine Zulage von monatlich € 179,19 entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß aliquot.

b) Statt einer Zulage nach Abs 4) gebührt Notfallsanitätern bzw Notfallsanitäterinnen sowie Notärztinnen bzw Notärztinnen, die regelmäßig und überwiegend in der Versorgung von Notfallpatienten bzw Notfallpatientinnen im Sinne des § 10 Abs 2 Sanitätergesetz verwendet werden, für die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenbelastung eine erhöhte Zulage von monatlich € 227,57 entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß aliquot.

c) Im Rettungs- und Krankentransportdienst gebührt für Dienste an Sonn- und Feiertagen abweichend von Abs 7) je Stunde ein Zuschlag in der Höhe von € 4,43.

11) Internatskosten für Lehrlinge

In Internaten untergebrachten Lehrlingen werden 50 % der Internatskosten, maximal jedoch € 376,05 nach Vorlage der Belege abgegolten.

12) Ab 1. 1. 2019 erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung, entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot

a) Pflegeassistenten bzw Pflegeassistentinnen eine Aufzahlung von € 30,00,

b) Pflegefachassistenten bzw Pflegefachassistentinnen eine Aufzahlung von € 60,00,

c) Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger bzw Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen eine Aufzahlung von € 100,00.

d) Mit Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerinnen oder Diplomierte Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerinnen in der Altenarbeit oder Behindertenarbeit, die gleichzeitig als Pflegeassistenten bzw Pflegeassistentinnen qualifiziert sind und als solche überwiegend eine über die Unterstützung in der Basisversorgung hinausgehende Tätigkeit durchführen, eine Aufzahlung gemäß lit a) erhalten.

13) Andere Zulagen oder Zuschläge sind auf betrieblicher Ebene zu regeln.

TEIL D

SONDERBESTIMMUNGEN

§ 35 Sonderbestimmungen für die Schül*innenassistenz

1) Die Assistenz von Schül*innen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schül*innenassistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schül*innen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden.

2) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 15 Abs 3) lit a) betragen die darin geregelten Durchrechnungszeiträume 12 Monate und beginnen mit dem von den Schulbehörden festgelegten Schuljahr. Zeiten der Fe-

rien- und Sonderaktionen werden nicht in den Durchrechnungszeiträumen berücksichtigt, sondern nach den Sonderbestimmungen für Einrichtungen der Freizeitpädagogik dieses Kollektivvertrages vergütet.

3) Bei Teilnahme an Ferien- und Sonderaktionen gelten für die Schül*innenassistenz weder AZG noch ARG.

4) Schulferienzeiten, die den Urlaubsanspruch überschreiten, sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren.

§ 36 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Kindergärten und Sonderkindergärten sowie in Horten und Sonderhorten

1) Kinderfreie Zeiten / Vorbereitungszeit:

Pädagogischem Personal (wie zum Beispiel Kindergartenpädagog*innen bzw Kindergartenpädagoginnen, Hortner*innen bzw Hortnerinnen oder Kindergruppenbetreuer*innen bzw Kindergruppenbetreuerinnen) gebührt je nach Ausmaß der Beschäftigung eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit). Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

Ausmaß der Beschäftigung	Vorbereitungszeit
bis zur 10. Stunde	1 Stunde
11 – 15 Stunden	1,5 Stunden
16 – 20 Stunden	2 Stunden
21 – 25 Stunden	2,5 Stunden
26 – 30 Stunden	3 Stunden
31 – 35 Stunden	3,5 Stunden
über 35 Stunden	4 Stunden

Über Aufforderung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu ver-

bringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennte Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

2) Für pädagogisches Personal in Sonderkindergärten und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollzeitbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.

3) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 15 Abs 3) lit a) gelten für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Kindergärten Durchrechnungszeiträume von 26 Wochen. Im Durchrechnungszeitraum gemäß TEIL B § 12 kann die Normalarbeitszeit auf bis zu

42 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet.

4) Abweichend zu TEIL B § 12 „Durchrechnungszeitraum“ kann die Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Kinderbetreuungseinrichtungen mit Ferienregelungen analog zum Pflichtschulbereich die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet. Eine Ferienregelung ist auch dann gegeben, wenn mindestens 11 Wochen der Schulferien frei sind.

§ 37 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen teilnehmen oder im Bereich der Vollen Erziehung im Sinne des § 26 B-KJHG tätig sind

1) Das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) gelten nicht für Zeiten der freizeit- und erlebnispädagogischen Maßnahme oder der Vollen Erziehung.

2) Freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahmen mit einer Dauer bis zu einem Monat

a) Aus TEIL B dieses Kollektivvertrages kommen nur die Bestimmungen des TEIL B § 8 , TEIL B § 13 Abs 3) lit d) und TEIL B § 16 bis TEIL B § 29 zur Anwendung. Die übrigen Bestimmungen des TEIL B kommen nicht zur Anwendung.

b) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

c) Die Tagesarbeitszeit eines vollen 24-stündigen Arbeitstages einer freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahme wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten. Die Nachtstunden (zwischen 22.00 bis 6.00 Uhr) werden mit 50 % der Normalarbeitszeit sowie der Nachtdienstzulage für Nachtdienste mit Schlafberechtigung nach diesem Kollektivvertrag vergütet.

3) Freizeit- oder erlebnispädagogische Maßnahmen mit der Dauer über einem Monat

a) Aus TEIL B dieses Kollektivvertrages kommen nur die Bestimmungen des TEIL B § 16 bis TEIL B § 29

zur Anwendung. Aus TEIL C kommen nur die Bestimmungen des TEIL C § 32 zur Anwendung. Die übrigen Bestimmungen des TEIL B und des TEIL C kommen nicht zur Anwendung.

b) Die Lage und Dauer der Arbeitszeit, deren Abgeltung sowie die sonstigen Rahmenbedingungen sind in einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin pro Maßnahme festzulegen. Für das Zustandekommen dieser Vereinbarung ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

c) Für die Dauer von freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen werden Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen immer im Rahmen von Vollzeitbeschäftigung verwendet, selbst dann, wenn für das übrige Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.

4) Volle Erziehung

a) Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die in der Vollen Erziehung verwendet werden, sind Lage und Dauer der Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

b) Abweichende Regelungen zu TEIL B § 6 Abs 2, TEIL B § 9 Abs 2 , TEIL B § 12 „Durchrechnungszeitraum“ ,TEIL B § 13 „Arbeitsbereitschaft“ und TEIL B § 15 Abs 3) lit a) können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

§ 38 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten- oder Flüchtlingshilfe mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen (gilt nicht für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh).

1) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

2) Fällt während der Urlaubs- bzw Freizeitaktionen regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang an, kann die Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

3) Die Tagesarbeitszeit inklusive Arbeits- und Rufbereitschaft eines vollen 24-stündigen Arbeitstages ei-

ner Freizeitaktivität oder Urlaubsfahrt in der Behinderten-, Alten- und Flüchtlingshilfe wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten.

4) Die Nachtstunden zwischen 22 und 6 Uhr werden pauschal für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit 50 % der Normalarbeitszeit (4 Arbeitsstunden) abgegolten.

5) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die in der Zeit von 22–6 Uhr für Nachtdienste mit Schlafberechtigung eingeteilt sind, erhalten zusätzlich zu Abs 4) die Nachtdienstpauschale gemäß TEIL C § 34 Abs 2)

§ 39 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh., die an Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten in der Behinderten-, Alten- oder Flüchtlingshilfe oder der Jugendwohlfahrt mit einer Dauer von bis zu einem Monat teilnehmen

1) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit Freizeitaktivitäten oder Urlaubsfahrten notwendig sind wie Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

2) Fällt während der Urlaubs- bzw Freizeitaktionen regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang an, kann die Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

3) Die Tagesarbeitszeit inklusive Arbeits- und Rufbereitschaft eines vollen 24-stündigen Arbeitstages einer Freizeitaktivität oder Urlaubsfahrt in der Behinderten-, Alten- und Flüchtlingshilfe wird mit 12 Stunden Normalarbeitszeit abgegolten.

4) Alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen erhalten für Nächtigungen während dieser Freizeit- oder Urlaubsaktivitäten die Nachtdienstpauschale für Nachtdienste mit Schlafberechtigung gemäß TEIL C § 34 Abs 2).

5) Die Nachtstunden zwischen 22 und 6 Uhr werden nur für jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die auch für Nachtdienst mit Schlafberechtigung tatsächlich eingeteilt sind zusätzlich zu Abs 4) mit 50 % der Normalarbeitszeit (4 Arbeitsstunden) abgegolten.

6) Sieht eine Betriebsvereinbarung für Zulagen gemäß TEIL C § 34 Abs 2) einen höheren Betrag vor, ist dieser Betrag bei der Abgeltung heranzuziehen.

§ 40 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen

1) Abweichend zu TEIL B § 12 und TEIL B § 15 Abs 3) lit a) gelten für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in oder mit Kinder- und Jugendwohngruppen mit pädagogischer oder therapeutischer Tätigkeit, die Ferienzeiten in zumindest halbem Ausmaß der Schulferien mit vergleichbarer zeitlicher Lage haben, Durchrechnungszeiträume von 26 Wochen ohne die Möglichkeit einer Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum.

2) Im durch Abs 1) verlängerten Durchrechnungszeitraum gemäß TEIL B § 12 kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet.

3) Der Durchrechnungszeitraum beginnt jeweils am 1. 3. oder 1. 9. eines Jahres, abweichende Beginnzeiten sind über Betriebsvereinbarung möglich.

4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 37 Abs 4) zur Vollen Erziehung.

§ 41 Sonderbestimmung für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Diakoniezentrum Salzburg am Standort Salzburg

Alle nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages neu eintretenden Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Diakoniezentrum Salzburg am Standort Salzburg erhalten 14 mal jährlich eine „Ergänzungszulage Salzburg“ in der Höhe von 6% der Verwen-

dungsgruppe 5 / Lohnstufe 3 der jeweils geltenden Gehaltstabelle des TEIL C § 31 dieses Kollektivvertrages entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß aliquot.

§ 42 Sonderbestimmungen für die Diakonie de La Tour gemeinnützige Betriebsgmbh.

Nur für diese Einrichtungen kommen abweichend nachstehende Verwendungsgruppenregelung und Gehaltstafel zur Anwendung.

1) Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe 1:

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiter bzw Lagerarbeiterinnen, Botendienste, Raumpfleger bzw Raumpflegerinnen, Wäscher bzw Wäscherinnen

Verwendungsgruppe 2:

Kindergartenhelfer bzw Kindergartenhelferinnen in Ausbildung¹⁾, angelernte Bürokräfte, Besuchs- und Begleitdienste, Haus-/ Schulwarte bzw Haus-/Schulwartinnen, Portiere, Hausarbeiter bzw Hausarbeiterinnen, Näher bzw Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)

Verwendungsgruppe 3:

Abteilungshelfer bzw Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Altenbetreuer bzw Altenbetreuerinnen in Ausbildung, Büropersonal für einfache Arbeiten (Eingabe, Diktat, Abschreiben), Heimhelfer bzw Heimhelferinnen in Ausbildung¹⁾, Personal-/Kliententransporte, Pflegehilfskräfte, Kindergartenhelfer bzw Kindergartenhelferinnen²⁾, Telefonisten bzw Telefonistinnen

Verwendungsgruppe 4:

Altenbetreuer bzw Altenbetreuerinnen, Heimhelfer bzw Heimhelferinnen, Persönlichen Assistenten bzw Persönlichen Assistentinnen, medizinische Masseur bzw medizinische Masseurinnen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuer bzw Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Hausbetreuer bzw Hausbetreuerinnen.

Verwendungsgruppe 5:

Pflegeassistenten bzw. Pflegeassistentinnen, Heilmasseur bzw Heilmasseurinnen, Büropersonal für selbständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionisten bzw Rezeptionistinnen, Sekretäre bzw Sekretärinnen, Köche bzw Köchinnen, Behindertenfachkräfte in Ausbildung³⁾

Verwendungsgruppe 6:

Pflegefachassistenten bzw. Pflegefachassistentinnen, Altenfachbetreuer bzw Altenfachbetreuerinnen, Altenpflegehelfer bzw Altenpflegehelferinnen (in Tageszentren), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Buchhaltungskräfte (bis Rohbilanz), verantwortliche Einkäufer bzw verantwortliche Einkäuferinnen, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischler bzw Haustischlerinnen, EDV-Techniker bzw EDV-Technikerinnen), Köche bzw Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Gehaltsverrechner bzw Gehaltsverrechnerinnen, Lehrlingsausbildner bzw Lehrlingsausbildnerinnen, Sekretäre bzw Sekretärinnen mit erweitertem Aufgabenbereich, Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerinnen, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Stützkräfte in Horten und Kindergärten, Kindergruppenbetreuer bzw Kindergruppenbetreuerinnen, selbstständige⁴⁾ Behindertenfachkräfte⁵⁾, Fachkräfte für die Betreuung von Transitarbeitskräften, Lebens- und Sozialberater bzw Lebens- und Sozialberaterinnen

Verwendungsgruppe 7:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger bzw Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen jeweils mit oder ohne Sonderausbildungen bzw. Spezialisierungen im Sinne des GuK Großküchenleiter bzw Großküchenleiterinnen, Haustechniker bzw

Haustechnikerinnen, Sachbearbeiter bzw Sachbearbeiterinnen, Sicherheitsfachkräfte, Dipl. Sozialbetreuer bzw Dipl. Sozialbetreuerinnen, Kindergarten- und Hortpädagoginnen bzw Kindergarten- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten- und Sonderhortpädagoginnen bzw Sonderkindergarten- und Sonderhortpädagoginnen, alleinverantwortliche⁶⁾ Behindertenfachkräfte⁵⁾, Berufs- und Sozialpädagogen bzw Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Frühförderer bzw Frühförderinnen, Lehrlingsausbilder bzw Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförderer bzw Musik- und Sportförderinnen, Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung

Verwendungsgruppe 8:

Behindertenfachkräfte⁵⁾ mit Spezialaufgaben, Bilanzbuchhalter bzw Bilanzbuchhalterinnen, Dipl. Sozialarbeiter bzw Dipl. Sozialarbeiterinnen mit ausbildungsbezogener Tätigkeit, EDV-Experten bzw EDV-Expertinnen, Frühförderer bzw Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeuten bzw Musiktherapeutinnen, Ergotherapeuten bzw Ergotherapeutinnen, Physiotherapeuten bzw Physiotherapeutinnen, Logopäden bzw Logopädinnen, Medizinisch-Technische Analytiker bzw Medizinisch-Technische Analytikerinnen, Diätassistenten bzw Diätassistentinnen, Orthoptisten bzw Orthoptistinnen, radiologisch-technische Assistenten bzw radiologisch-technische Assistentinnen

Verwendungsgruppe 9:

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig

ist, Psychotherapeuten bzw Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapeutengesetz

Anmerkungen und Erläuterungen zu den Verwendungsgruppen:

- 1) maximal 2 Jahre in dieser Verwendungsgruppe.
- 2) jeweils mit landesgesetzlicher oder 200 Stunden Grundausbildung bzw nach 2-jähriger Verweildauer in der niedrigeren Verwendungsgruppe.
- 3) Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet sind, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.
- 4) selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch den Fachbetreuer bzw die Fachbetreuerin vorliegt.
- 5) 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.
- 6) Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik, Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

2) Gehaltstabellen

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1576,10	1.650,90	1.733,90	1.815,80	1.959,40	2.103,60	2.256,40	2.458,10	2.853,00
2	1.606,30	1.680,90	1.765,10	1.850,80	1.999,30	2.146,00	2.302,60	2.529,50	2.965,90
3	1.635,10	1.713,40	1.798,90	1.902,40	2.057,00	2.207,30	2.370,50	2.629,80	3.108,60
4	1.663,90	1.743,70	1.831,60	1.937,30	2.126,20	2.292,70	2.460,70	2.751,40	3.279,30
5	1.695,20	1.775,90	1.865,20	1.973,00	2.174,80	2.355,30	2.527,00	2.875,50	3.451,10
6	1.724,20	1.808,50	1.899,00	2.009,60	2.212,50	2.418,10	2.596,10	2.973,20	3.593,90
7	1.755,60	1.838,70	1.931,60	2.045,80	2.252,50	2.481,90	2.663,80	3.047,40	3.707,90
8	1.784,50	1.870,00	1.964,60	2.080,80	2.292,70	2.544,60	2.731,40	3.120,10	3.793,20
9	1.814,60	1.901,40	1.999,30	2.118,50	2.331,50	2.586,10	2.799,00	3.192,90	3.878,50
10	1.843,50	1.933,80	2.034,50	2.153,60	2.371,60	2.628,60	2.864,40	3.266,80	3.964,90
11	1.867,70	1.957,00	2.059,50	2.188,70	2.409,40	2.670,10	2.910,50	3.316,70	4.050,20
12	1.890,40	1.980,50	2.084,40	2.226,50	2.448,30	2.712,70	2.955,70	3.364,50	4.136,50
13	1.912,20	2.005,70	2.112,00	2.252,50	2.488,10	2.753,90	3.000,80	3.414,70	4.193,20
14	1.935,20	2.029,50	2.137,30	2.278,90	2.527,00	2.795,50	3.046,00	3.463,50	4.249,30
15	1.957,00	2.055,80	2.162,30	2.307,60	2.566,00	2.838,10	3.089,90	3.512,40	4.308,40
16	1.980,50	2.079,60	2.188,70	2.335,40	2.606,00	2.880,80	3.135,20	3.561,10	4.363,50
17	2.003,20	2.103,60	2.213,70	2.360,50	2.644,90	2.922,00	3.180,20	3.610,20	4.419,90
18	2.026,90	2.128,40	2.241,40	2.387,90	2.685,10	2.964,40	3.226,60	3.659,00	4.477,50

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

im 1. Lehrjahr	579,00
im 2. Lehrjahr	768,40
im 3. Lehrjahr	933,70
im 4. Lehrjahr	1.254,10

TEIL E

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 43 In-Kraft-Treten von Bestimmungen dieses Kollektivvertrages

1) Soweit im Einzelnen nichts anders bestimmt wird, treten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages am **1. 2. 2018** in Kraft.

2) Die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages

TEIL B § 8 „Arbeiten während der Nacht“

TEIL B § 11 Abs 3) „Zuschlag für Überstunden“

TEIL B § 13 Abs 3) lit d) „Entlohnung von Nachtarbeitsbereitschaft“

TEIL B § 14 Abs 2) „Abgeltung der Rufbereitschaft“

TEIL B § 20 „Sonderzahlungen“

TEIL C „Gehaltsordnung“

TEIL D § 37 Abs 2) lit c) „Abgeltung von Aktionstagen von erlebnis- und freizeitpädagogischen Maßnahmen“

wirken nur auf jene Dienstverhältnisse, die ab dem 1. 5. 2006 begründet wurden sowie auf Dienstverhältnisse jener Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 45 Abs 1) in das Entgeltsystem der Diakonie optiert haben ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Optierung.

3) Bis zum 30. 4. 2006 begründete bessere Regelungen zu TEIL B § 6 „Normalarbeitszeit“ und TEIL B § 11 Abs 4) „Monatsteiler für Überstundenvergütung“ bleiben aufrecht.

§ 44 Überführung von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)

1) Liegt beim Umstieg in den Kollektivvertrag das Istgehalt inklusive Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage über dem Grundgehalt dieses Kollektivvertrages, so ist die bisher gewährte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage als Umstiegsgehaltsanteil aufrecht zu erhalten. Durch die Berücksichtigung dieses Gehaltsbestandteils kann das kollektivvertragliche Grundgehalt unterschritten werden.

2) Durch die Aufrechterhaltung der bisher gewährten Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage ist die allgemeine und besondere Belastung für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren gemäß TEIL C § 34 Abs 4) „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage“ und TEIL C § 34 Abs 10) „Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage für Rettungsdienst und Krankentransport“ dieses Kollektivvertrages abgegolten.

§ 45 Übernahme bestehender Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages der Diakonie

1) Die Optierung von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in das Entgeltsystem des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diako-

nie Österreich ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeber bzw Arbeitgeberinnen möglich.

2) Sehen Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen vor In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages Änderungsvorbehalte für Entgeltregelungen vor, kann die Optierung in das Entgeltsystem auch durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung erfolgen.

3) Im Fall der Optierung erfolgt die Einstufung nach den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages der Diakonie in der betragsmäßig nächst niedrigeren Lohnstufe. Die Differenz zum bisherigen Gehalt wird als Umstiegsgehaltsanteil vergütet und wie die Gehaltstabellen dieses Kollektivvertrages valorisiert.

4) Vertrauensschutzzulage

a) Für den Zeitraum von 20 Jahren ab dem 1. 1. 2007 wird in einem Vergleich des bisherigen und des neuen Entgeltsystems der jeweilige Differenzbetrag zum bisherigen Entgeltsystem ermittelt.

b) In die vergleichende Berechnung werden alle festen Zulagen (wie insbesondere Schmutz-, Erschweren- und Gefahrenzulagen, Verwaltungsdienstzulagen, Besoldungszulagen, Pflegedienstzulagen, Leistungszulagen, Qualifikationszulagen, Desinfektionszulagen, Journaldienstzulagen, Bildschirmzulagen, EDV-Zulagen) einbezogen, nicht aber variable Vergütungen (wie insbesondere Kassafehlergeldentschädigungen, Überstundenpauschalien, Reinigungsgelder, Kinder- und Haushaltszulagen, Fahrtkostenzuschüsse). Leitungs- oder Funktionszulagen, die für die Dauer der Leitung oder Funktionsausübung gewährt werden, sind im Vergleich nicht zu berücksichtigen.

c) Das bisherige Entgeltsystem wird im Ausmaß der Gehaltstabellen dieses Kollektivvertrages valorisiert. Ergibt sich aus dem Vergleich der über den Zeitraum von 20 Jahren addierten Differenzbeträge eine Differenz zum bisherigen Entgeltsystem, wird ab dem Zeitpunkt des Entstehens eines Minusbetrages der Umstiegsgehaltsanteil um diese Differenz erhöht.

5) Die Betriebsvereinbarung kann bessere Entgeltregelungen für die Optierung von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen vorsehen. Solche Regelungen können nach Arbeitsbereichen, Betriebsstandorten und Verwendung von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen differenziert vereinbart werden.

6) Übernahme von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst und Kranken-transport

a) Die Bestimmungen des Abs 1) bis Abs 5) sind auf Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Rettungs- und Krankentransportdienstes nicht anzuwenden.

b) Für vor dem 1. 5. 2006 bestehende Dienstverhältnisse bleiben die zu diesem Zeitpunkt geltenden Entgeltbestimmungen aufrecht und werden analog dem Kollektivvertrag valorisiert. Die Entgeltbestimmungen dieses Kollektivvertrages kommen nur auf nach in Kraft treten dieses Kollektivvertrages begründete Dienstverhältnisse zur Anwendung.

§ 46 Berücksichtigung kürzerer Nettoarbeitszeit durch Anrechnung von Ruhepausen

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 TEIL B § 6 dieses Kollektivvertra-

ges geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 47 Auswirkungen auf bestehende Teilzeitdienstverhältnisse

1) Das Ausmaß von nach Stunden vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnissen bleibt mit In-Kraft-Treten der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

2) Bei Vereinbarung als (prozentueller) Anteil einer Vollzeitbeschäftigung wird die Arbeitszeit entspre-

chend verkürzt, wobei angefangene halbe Stunden auf halbe Stunden aufgerundet werden. Abweichungen davon sind mit den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen zu vereinbaren.

§ 48 Günstigkeitsklausel

Soweit Betriebsvereinbarungen günstigere Regelungen vorsehen, bleiben diese durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages unberührt.

§ 49 Schiedskommission

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

2) Zusammensetzung der Schiedskommission

Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertretern bzw Vertreterinnen (Beisitzern bzw Beisitzerinnen) des Arbeitgeberverbandes der Diakonie und aus zwei Vertretern bzw Vertreterinnen (Beisitzern bzw Beisitzerinnen) der vertragsschließenden Gewerkschaften. Der Arbeitgeberverband der Diakonie und die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine Liste von Beisitzern bzw Beisitzerinnen mit mindestens sechs Personen zu führen.

3) Entscheidungsfindung

Die Schiedskommission ist nur bei Anwesenheit aller vier Beisitzer bzw Beisitzerinnen beschlussfähig. Entscheidungen können nur einstimmig getroffen werden.

4) Anträge an die Schiedskommission sind an den Sitz des Arbeitgeberverbandes der Diakonie zu stellen.

Der Arbeitgeberverband der Diakonie hat die vertragsschließenden Gewerkschaften umgehend zu informieren und die Schiedskommission einzuberufen.

5) 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.

6) Die Entscheidung der Schiedskommission ist dem Antragsteller bzw der Antragstellerin schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben. Das Verfahren wird ebenfalls beendet, wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet.

7) Ordnung der Schiedskommission

Die Schiedskommission kann eine Schiedskommissionsordnung vereinbaren, die weitere Regelungen für das Verfahren der Schiedskommission vorsieht.

8) Die Mitglieder der Schiedskommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

TEIL F

ANHÄNGE

ANHANG DIENSTZETTEL

Dienstzettel (Muster)

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

Gebührenfrei gemäß § 2 AVRAG

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist für jeden Arbeitnehmer bzw jede Arbeitnehmerin eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis auszustellen.

I. Name und Anschrift des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin

Stampiglie

II. Frau/Herr
wohnhaft in
geb. am

III. Beginn des Dienstverhältnisses:
Ende des Dienstverhältnisses (bei Befristung):
Probezeit: nein ja

IV. Für das Dienstverhältnis finden das Angestelltengesetz, der Kollektivvertrag der Diakonie Österreich und die im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

V. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und TEIL B § 28 des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreich.

VI. Dienstort:

VII. Tätigkeiten / Verwendung:
.....

VIII. Vordienstzeiten
An Vordienstzeiten werden folgende Zeiten berücksichtigt:
a) für das Gehalt:
b) für den Urlaub:
c) für weitere Ansprüche:

IX. Einstufung laut Kollektivvertrag
Verwendungsgruppe:
Berufsjahr:
nächste Vorrückung:

Das Entgelt setzt sich aus folgenden Gehaltsbestandteilen zusammen:

- a) Monatsbruttogrundgehalt:
- b) Zulagen:
- c) Überstundenpauschale (pro Monat)
- d) das Bruttoistgehalt beträgt daher: 14x jährlich
- e) Sonstiges:

Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt im Voraus/im Nachhinein.

X. Der Urlaubsanspruch beträgt pro Urlaubsjahr Werk-/Arbeitstage
und ab dem Werk-/Arbeitstage

XI. Normalarbeitszeit:

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt von Montag bis Freitag Stunden.
Diese wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage (unter Mitwirkung des Betriebsrates) aufgeteilt:
.....

XII. Bei Dienstreisen gelten, wenn die Betriebsvereinbarung keine anderen Regelungen vorsieht, die Sätze des § 26 ESTG 1988 in seiner jeweils geltenden Fassung.

XIII. Im Übrigen gilt der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreichs.

XIV. Der bzw die Angestellte und der Betriebsrat haben Anspruch auf Ausfolgung dieses Dienstzettels bzw aller Betriebsvereinbarungen sowie des allfällig obzitierten Kollektivvertrages.
Diese liegen auch im Personalbüro und beim Betriebsrat zur Einsichtnahme für den jeweiligen Arbeitnehmer bzw die jeweilige Arbeitnehmerin auf.

XV. Als Mitarbeitervorsorgekasse ist lt Betriebsvereinbarung die
..... vorgesehen.

XVI. Übergangsregelungen:

.....

XVII. Sonstiges:

.....
.....
.....

.....
Unterschrift des Arbeitgebers bzw
der Arbeitgeberin

.....
Unterschrift des Arbeitnehmers
bzw der Arbeitnehmerin

.....
Ort und Datum

ANHANG: SCHIEDSKOMMISSIONSORDNUNG

SCHIEDSKOMMISSIONSORDNUNG

PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreich haben die Einrichtung einer Schiedskommission als Streitbeilegungsinstrument vereinbart, um Strei-

tigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, beizulegen. Dazu wird nachfolgende Schiedskommissionsordnung festgelegt.

§ 1 Anwendungsbereich

Abs 1) Die Schiedskommissionsordnung regelt die Abwicklung von Verfahren der Schiedskommission nach § 47 Kollektivvertrag für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreich zur Beile-

gung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben.

Abs 2) Die Bestimmungen des § 9 Abs 2 ASGG bleiben unberührt.

§ 2 Einleitung des Verfahrens

Abs 1) Der schriftliche Antrag einer Partei auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens (Schlichtungsantrag) an den Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich hat folgende Angaben zu enthalten:

- lit a)** Namen, Anschriften, Telefon, Telefax oder sonstige Kommunikationsreferenzen der Parteien, des gesetzlichen Vertreters und ggf des Verfahrensbevollmächtigten der Partei, die den Schlichtungsantrag stellt, sowie des gesetzlichen Vertreters und ggf des Verfahrensbevollmächtigten der anderen Beteiligten, sofern bekannt,
- lit b)** eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit,
- lit c)** die zum Verständnis des Sachverhalts erforderlichen Urkunden (Verträge, Schriftwechsel, technische Unterlagen).

Abs 2) Der Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich übermittelt den im Schlichtungsantrag genannten anderen Beteiligten jeweils eine Abschrift des Schlichtungsantrags samt dieser Schiedskommissionsordnung und setzt diesen eine angemessene Frist zur Erklärung der Zustimmung zur Durchführung

des Schlichtungsverfahrens und Unterfertigung der Schiedskommissionsordnung, die zwei Wochen nicht überschreiten soll. Eine Verlängerung dieser Frist ist auf Antrag jeder Partei durch die Schiedskommission möglich.

Abs 3) Wird die Zustimmung der jeweils anderen Streitpartei nicht gegeben, hat die Schiedskommission die Behandlung des Falles abzulehnen und dies dem Antragsteller umgehend, spätestens innerhalb von 2 Wochen mitzuteilen. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

Abs 4) Mit Eingang der Zustimmung zum Verfahren und des gemeinsamen Antrags aller betroffenen Parteien bzw der fristgerechten Zusendung der Zustimmungserklärung im Sinne des Abs 2) sowie der von beiden Parteien unterschriebenen Schiedskommissionsordnung beim Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich bzw der Nichtablehnung gem Abs 3) beginnt das Schlichtungsverfahren.

Abs 5) Die Parteien sind gesondert auf die Konsequenzen im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren insbesondere jene nach § 7 Abs 3) spätestens bei der ersten Schlichtungssitzung hinzuweisen.

§ 3 Zusammensetzung der Schiedskommission

Abs 1) Der Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich unterrichtet die Parteien über die von den Parteien vorgesehenen Mitglieder der Schiedskommission und bestellt diese umgehend nach Beginn des Schlichtungsverfahrens.

Abs 2) Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreter bzw Vertreterinnen (Beisitzer bzw Beisitzerinnen) des Arbeitgeberverbands der Diakonie Österreich und aus zwei Vertreter bzw Vertreterinnen (Beisitzer bzw Beisitzerinnen) der vertragsabschließenden Gewerkschaften, die von den jeweiligen Kollektivvertragspartnern genannt werden. Zusätzlich sind jeweils zwei Ersatzmitglieder zu nominieren.

Abs 3) Der Vorsitz in der Schiedskommission wird je Streitfall abwechselnd von einem Vertreter bzw einer

Vertreterin der beiden Kollektivvertragspartner ausgeübt. Für die Protokollführung wird jeweils eine Person von den Mitgliedern des nicht Vorsitz führenden Vertragspartners bestimmt.

Abs 4) Die Mitglieder der Schiedskommission haben den Streitgegenstand im Verfahren neutral, unparteiisch, unabhängig und weisungsfrei zu behandeln. Sie dürfen keine der Parteien im Zusammenhang mit dem streitgegenständlichen Sachverhalt gerichtlich oder außergerichtlich vertreten oder vertreten haben. Sie dürfen auch nicht als Richter bzw Richterin oder in ähnlicher Funktion in einem Verfahren tätig werden, das eine Beziehung zum Streitgegenstand des Schlichtungsverfahrens aufweist.

§ 4 Allgemeine Verfahrensgrundsätze

Abs 1) Vertraulichkeit

Das Schlichtungsverfahren findet, soweit die Parteien nicht etwas Anderweitiges vereinbaren, nichtöffentlich statt. Alle am Schlichtungsverfahren beteiligten Personen einschließlich der Schiedskommission, der Parteien, deren Verfahrensbevollmächtigten, Sachverständigen und sonstige während der Schlichtungstermine anwesenden Personen und eventuell beschäftigte Angestellte haben die Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens zu wahren und dürfen einem bzw einer Dritten gegenüber keine Informationen benutzen oder offen legen, die das Schlichtungsverfahren betreffen oder die sie im Verlauf des Schlichtungsverfahrens erlangt haben. Jede der genannten Personen wird vor ihrer Beteiligung am Schlichtungsverfahren auf Verlangen einer Partei entsprechende Vertraulichkeitsverpflichtungserklärung schriftlich abgeben. Nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens haben alle Beteiligten Unterlagen, die sie während der Durchführung des Schlichtungsverfahrens von einer der Parteien erhalten haben, an denjenigen, der sie in das Verfahren eingeführt hat, zurückzugeben, ohne eine Kopie davon zurückzubehalten.

Abs 2) Vertretung

Jede Partei kann sich im Schlichtungsverfahren durch einen Verfahrensbevollmächtigten bzw eine Verfah-

rensbevollmächtigte vertreten oder unterstützen lassen. Der bzw die Verfahrensbevollmächtigte hat sich auf Verlangen der Schiedskommission oder einer anderen Partei durch schriftliche Vollmacht zu legitimieren.

Abs 3) Zustellungen

Der Antrag auf Einleitung des Schlichtungsverfahrens und Entscheidungen der Schiedskommission sind den Parteien mittels eines einfachen Briefs gegen Empfangsbestätigung zuzustellen. Etwaige weitere Schriftsätze, Einladungen und (fristsetzende) Verfügungen werden zum Zwecke der Zustellung formlos mit Brief, Telefax oder E-Mail übermittelt. Wird eine Partei durch einen Verfahrensbevollmächtigten oder eine Verfahrensbevollmächtigte vertreten, sind Zustellungen an diesen bzw diese vorzunehmen.

Abs 4) Verfahrensförderungspflicht

Die Schiedskommission wirkt auf eine zügige Durchführung des Verfahrens hin. Die Parteien haben ihrerseits das Verfahren durch rechtzeitige und vollständige Aufbereitung des Sachverhalts und durch Erteilung aller von der Schiedskommission für erforderlich gehaltenen Auskünfte so zu fördern, dass es möglichst nach einem Verhandlungstermin abgeschlossen werden kann.

§ 5 Durchführung der Schlichtung

Abs 1) Die Schiedskommission bestimmt das weitere Verfahren nach Maßgabe der nachfolgenden Regeln:

Abs 2) Die Schiedskommission kann im weiteren Verfahren nach Anhörung beider Parteien zunächst eine formlose mündliche Erörterung vornehmen. Hierbei ist allen Beteiligten Gelegenheit zu geben, auch schriftlich, vorbereitend Stellung zu nehmen.

Abs 3) Ansonsten gibt die Schiedskommission den Parteien Gelegenheit, den Streitgegenstand, den Hintergrund des Streitfalles, das jeweils gewünschte Ziel der Schlichtung und die Argumente zur Rechtslage vorzutragen. Maßgebliche Urkunden und sonstige Beweismittel, die sich zur Vorlage eignen, sind beizufügen. Erfolgt die Vorlage in Kopie, kann die Schiedskommission die Vorlage des Originals verlangen, wenn die Echtheit streitig ist. Sonstige Beweise wie Zeugen oder Augenschein, sind anzubieten.

Abs 4) Darüber hinaus kann die Schiedskommission in jedem Stadium des Schlichtungsverfahrens die Parteien oder eine von ihnen zur Vorlage ergänzender Informationen oder Unterlagen auffordern, die die Schiedskommission für eine umfassende Beurteilung der Sach- und Rechtslage für erforderlich hält.

Abs 5) Jede Partei kann bestimmte schriftliche Informationen oder Unterlagen zu derer sie schlüssig be-

gründete Geheimhaltungsinteressen geltend macht, ausschließlich der Schiedskommission zur Verfügung stellen, wovon die andere Partei zu unterrichten ist. Die Schiedskommission darf derartig bezeichnete Informationen oder Unterlagen ohne schriftliche Zustimmung dieser Partei nicht den anderen Beteiligten offen legen.

Abs 6) Aufforderungen der Schiedskommission gemäß Abs 3) und Abs 4) können unter Fristsetzung erfolgen. Diese Fristen können auf Antrag einer Partei durch die Schiedskommission verlängert werden.

Abs 7) Die Schiedskommission soll die Einigungsbereitschaft der Parteien fördern und, soweit möglich, in jedem Stadium des Verfahrens Vorschläge für eine gütliche Beilegung des Streits oder einzelner Streitpunkte unterbreiten.

Abs 8) Die Schiedskommission legt den konkreten Verfahrensablauf in Abstimmung mit den Parteien fest.

Abs 9) Die Schiedskommission ist nur beschlussfähig, wenn alle vier Vertreter bzw Vertreterinnen (Beisitzer bzw Beisitzerinnen) oder die Ersatzmitglieder anwesend sind. Die Entscheidungen der Schiedskommission können grundsätzlich nur einstimmig getroffen werden.

§ 6 Ende der Schlichtung

Das Schlichtungsverfahren endet,

Abs 1) wenn auf Vorschlag oder unter Mitwirkung der Schiedskommission eine Einigung zwischen den Parteien zustande kommt. Diese Einigung ist zu protokollieren und das Protokoll von den Mitgliedern der Schiedskommission und den Parteien bzw deren Verfahrensbevollmächtigten zu unterzeichnen.

Abs 2) wenn eine Einigung der Parteien nicht zu erzielen ist, unterbreitet die Schiedskommission einen schriftlichen Schlichtungsspruch. Der Schlichtungsspruch ist den Parteien schriftlich binnen 14 Tagen nach der Beschlussfassung bekannt zu geben. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

Abs 3) durch die Entscheidung der Schiedskommission nach Ablauf der 4 Monatsfrist im Sinne des § 47

Abs 5 des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreich,

Abs 4) dass weitere Bemühungen um eine Schlichtung nicht Erfolg versprechend sind mangels

lit a) Bereitschaft der Parteien oder einer Partei zur Verfahrensförderung gemäß § 4 Abs 4) oder

lit b) Bereitschaft einer Partei, die für die Streitentscheidung maßgeblichen Unterlagen vorzulegen.

Vor einer solchen Entscheidung soll die Schiedskommission den Parteien durch Mitteilung der Hinderungsgründe Gelegenheit zu ihrer Beseitigung geben.

Abs 5) durch die jederzeit ohne Angabe von Gründen mögliche Erklärung der antragstellenden Partei ge-

genüber der Schiedskommission, das Schlichtungsverfahren nicht fortsetzen zu wollen.

Abs 6) wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet. Die Parteien verpflichten sich,

die Beschreitung des ordentlichen Rechtswegs umgehend, spätestens innerhalb von 2 Wochen der Schlichtungskommission mitzuteilen. Der Postweg ist in diese Frist nicht einzurechnen.

§ 7 Verhältnis zwischen Schlichtungs- und Gerichts- bzw Schiedsverfahren

Abs 1) Mangels anderweitiger Vereinbarung zwischen den Parteien dürfen weder Vergleichsvorschläge der Parteien oder der Mitglieder der Schiedskommission noch der Umstand, dass eine Partei Bereitschaft zur Annahme eines Vergleichsvorschlages oder Schlichtungsspruchs gezeigt hat noch während des Schlichtungsverfahrens gemachte Zugeständnisse noch sonstige Äußerungen der Parteien oder der Schiedskommission einzelner seiner Mitglieder im Gerichts- oder Schiedsverfahren zwischen den Parteien vorgebracht werden. Dies gilt nicht für Schlichtungssprüche gemäß § 6 Abs 1) oder § 6 Abs 2) und deren Begründung.

Abs 2) Die Mitglieder der Schlichtungskommission sowie deren Erfüllungsgehilfen haften weder für einen

von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirtschaftlichen Erfolg der Schlichtung gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. Im Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung und Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Verhalten.

Abs 3) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens unterbricht die Verjährung gem § 1447 ABGB nicht. Nach der Rechtsprechung können allerdings Vergleichsgespräche den Ablauf der Verjährungsfrist hemmen; damit in diesem Fall keine Verjährung eintritt, ist unverzüglich nach Abbruch der Vergleichsverhandlungen Klage zu erheben.

§ 8 Rechtshinweise in der Entscheidung der Schlichtungsstelle

Jede Entscheidung der Schiedsstelle gem § 6 Abs 1) oder § 6 Abs 2) hat folgende Rechtshinweise für die Parteien anzuführen:

„Durch die Entscheidung der Schiedsstelle gem § 5 Abs 2) und § 5 Abs 3) sind die Parteien nicht daran gehindert, den ordentlichen Rechtsweg zu beschreiten. Insbesondere entfaltet die Entscheidung der Schiedskommission keine Bindungswirkungen den ordentlichen Gerichten gegenüber.

Der Schiedsspruch oder die Schiedseinigung kann rechtlich verbindlich und vollstreckbar gemacht werden, wenn die Parteien vor Gericht einen prätorischen Vergleich gem § 433 ZPO mit demselben Inhalt ab-

schließen. Erst dann wird die Entscheidung der Schiedsstelle ein Exekutionstitel.

Die Mitglieder der Schlichtungskommission sowie deren Erfüllungsgehilfen haften weder für einen von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirtschaftlichen Erfolg der Schlichtung gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. Im Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung und Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Verhalten.“

MITGLIEDER DES ARBEITGEBERVERBANDES DIAKONIE

Nr.	Einrichtung	Titel	Name	Straße	PLZ	Ort	Tel.	E-Mail-Kontakt für Arbeitgeberverband
1	Diakoniezentrum Sozial- und Gesundheitsbetriebe GmbH	Mag.	Walter Pansi	Harbacher Straße 70	9020	Klagenfurt	0463/32030-300	walter.pansi@diakonie-kaernten.at susanne.prentner-vitek@diakonie-delatour.at
2	Diakonie de la Tour gemeinnützige Betriebs GmbH	Mag.	Walter Pansi	Harbacher Straße 70	9020	Klagenfurt	0463/32303	walter.pansi@diakonie-delatour.at susanne.prentner-vitek@diakonie-delatour.at
3	Diakonie De la Tour Steiermark gemeinnützige GmbH	Mag.	Walter Pansi	Nibelungengasse 69	8010	Graz	0463/32303-300	walter.pansi@diakonie-delatour.at susanne.prentner-vitek@diakonie-.at
4	Johanniter NÖ-Wien Gesundheits- und soziale Dienstleistungen GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Herbeckstraße 39	1180	Wien	01/4707030	robert.brandstetter@johanniter.at
5	Johanniter Kärnten Rettungs- und Einsatzdienste GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Wiedweg 39	9564	Patergassen	04275/634	robert.brandstetter@johanniter.at
6	Johanniter NÖ-Wien Rettungs- und Einsatzdienste GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Ignaz-Köck-Straße 22	1210	Wien	01/4707030	robert.brandstetter@johanniter.at
7	Johanniter Tirol Rettungs- und Einsatzdienste mildtätige GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Josef Wilbergerstraße 48	6020	Innsbruck	0512/2411	robert.brandstetter@johanniter.at
8	Johanniter Österreich Ausbildung und Forschung gemeinnützige GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Ignaz-Köck-Straße 22	1210	Wien	01/4707030	robert.brandstetter@johanniter.at
9	Johanniter Österreich Service gemeinnützige GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Ignaz-Köck-Straße 22	1210	Wien	01/4707030	robert.brandstetter@johanniter.at
10	Johanniter Tirol Gesundheits- und soziale Dienstleistungen GmbH	Dr.	Robert Brandstetter	Josef Wilbergerstraße 48	6020	Innsbruck	0512/2411	robert.brandstetter@johanniter.at
11	Johanniter Unfall-Hilfe in Österreich	Dr.	Robert Brandstetter	Ignaz-Köck-Straße 22	1210	Wien	01/4707030	robert.brandstetter@johanniter.at
12	Diakonie Flüchtlingsdienst gemeinnützige GmbH	Mag.	Rainer Staduan	Steinergasse 3/12	1170	Wien	0664/2823989	rainer.staduan@diakonie.at
13	Diakonie Austria gemeinnützige GmbH	Mag.	Rainer Staduan	Steinergasse 3/12	1170	Wien	01/4026754	rainer.staduan@diakonie.at
14	Diakonie Eine Welt – Akademie gem. GmbH	Mag.	Silvia Unterberger	Steinergasse 3/12	1170	Wien	01/4026754	silvia.unterberger@diakonie.at
15	Ev. Diakoniewerk Wien, NÖ, Bgl.	Dr.	Peter Krömer**	Meidlinger Hauptstr. 82/2/15	1120	Wien		info@kanzlei-kroemer.at
16	Diakonie Österreich	Mag.	Michael Chalupka	Trautsonngasse 8	1080	Wien	01/409-8001	chalupka@diakonie.at
17	Ev. Diakoniewerk Gallneukirchen	Mag.	Josef Scharinger	Martin Boos-Straße 4	4210	Gallneukirchen	07235/63251-130	j.scharinger@diakoniewerk.at
18	Diakoniewerk Soziale Dienstleistungen GmbH	Mag.	Josef Scharinger	Bichlwangerstraße 20	6322	Kirchbichl	07235/63251	j.scharinger@diakoniewerk.at
19	Sozialpädagogische Werkstatt	Mag.	Heinz Wieser	Willingerstraße 21	4030	Linz	0732/349271-40	
20	Diakoniezentrum Oberwart	Mag.	Marc Seper	Evang. Kirchengasse 8-10	7400	Oberwart	03352/31200	seper@diakonie-suedburgenland.at
21	Diakoniezentrum Pinkafeld	Mag.	Marc Seper	Kirchengasse 6 - 10	7423	Pinkafeld	03357/42436	seper@diakonie-suedburgenland.at
22	Diakonie Evangelischer Diakonieverein Burgenland	Mag.	Sieglinde Pfänder	G. A. Wimmer-Platz 1	7432	Oberschützen	03353/26245	anneliese.heidinger@diakonie.at manfred.horvath@diakonie.at
23	Evangelische Stadt-DIAKONIE Linz	Dr.	Georg Wagner	Starhembergstraße 39	4020	Linz	0732/663266	georg.wagner@stadtdiakonie.net
24	Evangelischer Diakonieverein Salzburg	Mag.	Eva Kothbauer-Habersatter	Hellbrunner Allee 51	5020	Salzburg	0662/8848720	verwaltung@diakonie.cc
25	LifeTool gemeinnützige GmbH	Mag.	David Hofer	Hafenstraße 47 - 51	4020	Linz		david.hofer@lifetool.at
26	Diakoniezentrum Gols Betriebsges. b.H		Christian Göttl	Mühlgasse 51	7122	Gols	02173/23208	christian.goelt@diz-gols.at
27	Diakonie Zentrum Spattstraße gemeinnützige GmbH	Mag.	Andrea Boxhofer	Willingerstraße 21	4020	Linz	0732/349271	boxhofer@spattstrasse.at gertraud.roithinger@spattstrasse.at
28	ÖBW - Österreichische Blindenwohlfahrt gmbGmbH	MBA	Brigitte Fila	Baumgartenstraße 69	1140	Wien	01/9141141	Brigitte.Fila@blind.at
29	Evangelische Altenheim Bad Goisern GmbH		Hans Peter Hillbrand	Bahnhofstraße 1	4822	Bad Goisern	06135/8641310	p.hillbrand@altenheim-goisern.at
30	StadtDiakonie Wien	Mag.	Jitka Zimmermann	Große Neubaugasse 42/1	1040	Wien	01/208 58 93 13	jitka.zimmermann@diakoniewien.at
31	Klinik Diakonissen Linz GmbH	Dr.	Robert Schütz	Weissenwolffstraße 15	4020	Linz	0732/7675	robert.schuetz@diakonissen.at
32	Klinik Diakonissen Schaldmng GmbH	Dr.	Robert Schütz	Salzburger Straße 777	8970	Schladming	03687/2020	robert.schuetz@diakonissen.at

FÜR DEN ARBEITGEBERVERBAND DER DIAKONIE ÖSTERREICH

Mag. Josef Scharinger
Obmann

Mag. (FH) Andrea Boxhofer
Schriftführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen

Gabriele Wurzer
Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Reinhard Bödenauer
stv. Bundesgeschäftsführer

Thomas Lamprecht-Lasinger MA
Verhandlungsleiter Arbeitnehmer

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

Fachbereich Soziale Dienste

Leopoldine Frühwirth
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;


>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);


>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.


www.gpa-djp.at/interesse


Interessengemeinschaften


Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten


 **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte


 **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten


 **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

 **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

 **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

 **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

 **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

 **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

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

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at