

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Kollektivvertrag

*für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der
privaten Bildungseinrichtungen*

Stand 1. Mai 2026

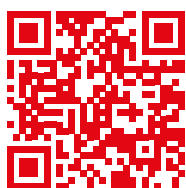
vida.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT





Internet: www.vida.at/dienstleistungen



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der
privaten Bildungseinrichtungen

STAND 1. MAI 2026

BABE

**Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen
privater Bildungseinrichtungen (BABE)**



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen.

Als Gewerkschaftsmitglied trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unserem Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer GPA

KV-Highlights:

- Lehrlingseinkommen + 2,5 %
- Erhöhung der KV - Gehälter und Löhne sowie der betrieblichen Gehaltssysteme ab 1. 5. 2025 um 2,5 %. Die IST-Gehälter werden ab 1. 5. 2026 um 2,5 % erhöht.
- Die Gehälter und Löhne der Transitarbeitskräfte werden gemäß § 16 Abs 3a auf € 2.021,18 brutto und die Zulage gemäß § 16 Abs 4 auf € 130,86 brutto ab 1. Mai 2026 erhöht.
- Das KV-Mindesthonorar für die freien DienstnehmerInnen gemäß § 17a wird ab 1. 5. 2026 um 2,5 % erhöht.
- Die KV-Zulagen, KV-Zuschläge, betriebliche Zulagen und Zuschläge und der Stundenzuschlag gemäß § 16 Abs 7 BABE-KV werden um 2,5 % ab 1. 5. 2026 erhöht.
- Erweiterte Pflegefreistellung zur Pflege von Kindern mit Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe bis zum 21. Lebensjahr.
- Öffi-Ticket für Lehrlinge.

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Dienstleistungen der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/dienstleistungen.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Kapitel 1 – Geltungsbereich		Kapitel 4 – Dienstverhinderungen	
§ 1 Geltungsbereich und Geltungsdauer	4	§ 23a Entgeltfortzahlung	19
§ 2 Geltungsbereich	4	§ 23b Postensuchtage bei befristeten Arbeitsverhältnissen	19
§ 3 Anwendung des Angestelltengesetzes	5	§ 23c Erweiterte Pflegefreistellung zur Pflege von Kindern mit Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe	19
Kapitel 2 – Arbeitszeit und Arbeitsruhe		Kapitel 5 – Dienstreisen	
§ 4 Normalarbeitszeit	5	§ 24 Aufwandersatz	20
§ 5 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit ..	6	§ 24a Öffi-Ticket	20
§ 5a Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung ..	7	Kapitel 6 – Erholung, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz	
§ 6 Sabbatical	7	§ 25 Erholungsurlaub	20
§ 7 Vorruhestandsregelung	8	§ 25a Jubiläums-Freizeittag	20
§ 8 Nachtarbeit	8	§ 26 Bewältigung besonderer, betriebsbedingter Belastungssituationen (Supervision/Mediation)	21
§ 8a Sonderregelung für internatsähnliche Einrichtungen bei Nachtarbeit	8	Kapitel 7 – Aus- und Weiterbildung	
§ 9 Teilzeitbeschäftigung	9	§ 27 Bildungsfreistellung	21
§ 10 Elternkarenz	9	§ 28 Betriebsvereinbarung	21
§ 10a Familienzeit	9	Kapitel 8 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
§ 10b Frühkarenz	10	§ 29 Kündigung	22
§ 10c Telearbeit (Home-Office)	10	Kapitel 9 – Verfall von Ansprüchen	
§ 11 Überstunden	10	§ 30 Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche	22
§ 12 Tägliche Ruhezeit	11	Kapitel 10 – Übergangs- und Schlussbestimmungen	
§ 13 Wochen(end)ruhe	11	§ 31 Übergangsbestimmungen	22
§ 14 Arbeitszeitaudit	12	§ 32 Optierung	22
Kapitel 3 – Entgelt		§ 33 Günstigkeitsbestimmung	22
§ 15 Verwendungsbereichsschema	13	§ 34 Schlussbestimmungen	23
§ 16 Gehaltsordnung	15		
§ 17 Lehrlingseinkommen	16		
§ 17a Mindesthonorar für freie Dienstnehmer/-innen	16		
§ 18 Urlaubsaushilfen	16		
§ 19 Sonderzahlungen	17		
§ 20 Überstundenvergütung	17		
§ 21 Zulagen und Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen	18		
§ 21a Jubiläumsgeld	18		
§ 22 Zahlungsfrist	18		

Das Impressum befindet sich auf Umschlaginnenseite

Zwischen der
Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE),
p.A. Keplerstraße 109, 8020 Graz

einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Forschung, Bildung, Kultur, Organisationen
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

und der
Gewerkschaft vida,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

andererseits wird folgender
Kollektivvertrag
betreffend die
Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/-innen der privaten Bildungseinrichtungen
vereinbart

KAPITEL 1 GELTUNGSBEREICH

§ 1 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2026** in Kraft und wird hinsichtlich der Bestimmungen für die vom Geltungsbereich gemäß § 2 Absatz 1, lit c) erfassten Arbeitnehmer/-innen auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 (sechs) Monaten zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Im Falle der Kündigung des Vertrages nehmen die Vertragspartner innerhalb eines Monats nach erfolgtem Ausspruch der Kündigung die Verhandlungen

über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages auf.

(2) Hinsichtlich der Bestimmungen für die vom Geltungsbereich gemäß § 2 Absatz 3 erfassten Arbeitnehmer/-innen kann der Kollektivvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich
- b) **fachlich:** für sämtliche Betriebe, Unternehmen und Vereine der Mitglieder der Berufsvereinigung der Arbeitgeber/-innen privater Bildungseinrichtungen (BABE).
- c) **persönlich:** für Arbeitnehmer/-innen und Lehrlinge, von Arbeitgeber/-innen im Sinne des lit b). Die Bestimmungen der §§ 8, 11, 12 und 13 gelten nur für Arbeitnehmer/-innen im Sinne des § 36 Arbeitsverfassungsgesetz.
Für die in § 17a Abs 1 BABE-KV definierten Freien Dienstnehmer:innen gilt ausschließlich der § 17a dieses Kollektivvertrages.

[lit c) idF ab 1. Mai 2025]

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für:

- a) Arbeitnehmer/-innen, die in Maßnahmen nach sozialhilfe- und behindertenrechtlichen Bestimmungen des Bundes und/oder der Länder beschäftigt werden.
- b) Praktikanten und Praktikantinnen sowie Volontäre und Volontärinnen. Volontär bzw Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; eine geringe Vergütung steht einem Volontariat nicht entgegen. Praktikant bzw Praktikantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung oder einer Fachhochschule oder einer Kursmaßnahme aufgrund eines Lehrplanes, einer Studienordnung

bzw eines Konzeptes verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

[lit b) idF ab 1. Mai 2021]

(3) Für Arbeitnehmer/-innen, die als Teilnehmer/-innen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme mit der Zielsetzung der Reintegration in den Arbeitsmarkt beraten, betreut und geschult werden, Transitarbeitskräfte, gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

- a) § 1, Absatz 2 (Geltungsbeginn und Geltungsdauer)
- b) § 4, Absätze 1, 3 und 5 (Normalarbeitszeit)
- c) § 5, Absätze 1 und 3
- d) § 11, Absätze 1, 2, 3, 6, 7 und 8 (Überstunden)
- e) § 12 (Tägliche Ruhezeit)

f) § 13, Absatz 1, 2 und 3 (Wochen(end)ruhe)

[lit f) idF ab 1. Mai 2024]

g) § 15, Absatz 2, lit a) (Verwendungsbereichsschema)

h) § 16, Absätze 3 bis 7 (Gehaltsordnung)

i) § 19, Absätze 2, 3, 4 und 5 (Sonderzahlungen)

j) § 20 (Überstundenvergütung)

k) § 21 (Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen)

l) § 22, Absatz 2 (Zahlungsfrist)

m) § 23a (Entgeltfortzahlung)

n) § 25 (Erholungsurlaub)

o) § 30 (Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche)

§ 3 Anwendung des Angestelltengesetzes

Die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung sind auf die im § 2 Absatz 1

lit c) angeführten Arbeitsverhältnisse, ausgenommen Lehrlinge, anzuwenden.

KAPITEL 2 ARBEITSZEIT UND ARBEITSRUHE

§ 4 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf zusammenhängende Tage zu verteilen, welche den Samstag einschließen kann. Eine Verteilung der Arbeitszeit, welche den Samstag einschließt ist mittels Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Absatz 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz möglich.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist eine Regelung betreff Samstagsarbeit analog zu den Bestimmungen des § 4 Abs 4 durch Einzelvertrag zulässig.

(Letzter Satz gilt ab 1. Mai 2016)

(3) Für Transitarbeitskräfte kann die wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche aufgeteilt werden.

Während des Zeitraums der Überlassung iSd § 2 Abs 3 gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer/-innen anzuwendenden Beschäftiger-Kollektivvertrages bzw ist die beim Beschäftiger betriebsübliche Arbeitszeit zu leisten und zu bezahlen.

Dies gilt insbesondere auch für die Bezahlung von Zulagen, Zuschlägen etc (betriebliche Übung).

(Abs 3 idF ab 1. Mai 2019)

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit liegt zwischen 6:00 Uhr und 22:00 Uhr. Arbeitszeiten nach 20:00 Uhr sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, sofern es sich dabei um Normalarbeitszeit handelt. Davon abweichende Endzeiten bis spätestens 23:00 Uhr können mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden. Jedenfalls ist sicher zu stellen, dass ein Zuschlag in der Höhe von 25 Prozent für die Arbeitszeit zwischen 22:00 und 23:00 Uhr vereinbart wird. Insoweit die Normalarbeitszeit den Samstag einschließt hat diese spätestens um 18:00 Uhr zu enden. Normalarbeitszeiten am Samstag zwischen 14:00 und 18:00 sind mit einem Zuschlag in der Höhe von 25 Prozent zu vergüten. Durch Betriebsvereinbarung ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht öfter als dreizehn Mal im Kalenderjahr zu Diensten herangezogen wird, deren Normalarbeitszeit nach 22:00 Uhr und an Samstagen liegt.

Wird keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder kann keine abgeschlossen werden, sind Arbeitszeiten nach 22:00 Uhr keinesfalls als Normalarbeitszeit zulässig.

(Abs 4 idF 1. Mai 2021)

(5) Der 24. und 31. 12. sind ohne Schmälerung des laufenden Lohnes / Gehaltes arbeitsfrei. Fällt der 24. und / oder der 31. 12. auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag gebührt kein Ersatz.

(Abs 5 idF 1. Mai 2020)

(6) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Arbeitnehmer/-innen, welche in Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen beträgt im Sinne des § 4 achtunddreißig Stunden und setzt sich zusammen aus Unterrichts-, Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Beratungs- und/oder Betreuungszeiten sowie den notwendigen Vor- und Nachbereitungszeiten.

(7) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei strukturellen Fragen der Vor- und Nachbereitungszeit gemäß § 4 Abs 6 BABE-KV wird eine Schlichtungsstelle

errichtet. Diese kann von den ArbeitgeberInnen (BA-BE) und/oder von den ArbeitnehmerInnen von der Gewerkschaft GPA einberufen werden.

Die Schlichtungsstelle hat bei Fragen der Auslegung von Vor- und Nachbereitungszeiten innerhalb von zwei Monaten zusammenzutreten. Sie besteht aus 3 VertreterInnen der Arbeitgeberseite und 3 VertreterInnen der Angestellten.

Der Vorsitz wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der ArbeitgeberInnen und den Angestellten gewählt. Es entscheidet die Stimmenmehrheit bzw ist tunlichst eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

(Abs 7 idF 1. Mai 2024)

Die Schlichtungsstelle hat ein Auskunfts-/Informationsrecht über das Ausmaß der Vor- und Nachbereitungszeiten im jeweilig vorliegenden Schlichtungsfall bei der/beim jeweilig betroffenen Arbeitgeber/In.

(Abs 7 letzter Satz idF 1. Mai 2025)

§ 5 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier zusammenhängende Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden darf.

(2) Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(3) Um den ArbeitnehmerInnen eine länger zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann beim Entfall der Arbeitszeit vor oder nach einem Feiertag durch Betriebsvereinbarung die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Arbeitstage von höchstens 52 zusammenhängenden die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden („Zwickeltagsregelung“). Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Wird ein Durchrechnungszeitraum von bis zu sieben Wochen vereinbart, darf die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten.

(Abs 3 idF ab 1. Mai 2023)

(4) Für Arbeitnehmer/-innen, die in Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, kann durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 45 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Dazu sind Dauer und Lage der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes entsprechend zu vereinbaren. Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein

Zeitguthaben, kann entweder ein Teil oder das gesamte die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit überschreitende Zeitguthaben durch Betriebsvereinbarung ohne Zuschlag in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Dazu sind entsprechende Einzelvereinbarungen abzuschließen.

(Abs 4 idF 1. Mai 2021)

(5) Für Arbeitnehmer/-innen, die Tätigkeiten entsprechend der Verwendungsbereiche 4 bis 8 verrichten, unabhängig davon ob sie gemäß § 16 eingestuft sind oder nicht optiert haben und sofern sie nicht von Absatz 4 erfasst sind, kann durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 45 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Dazu sind Dauer und Lage der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes entsprechend zu vereinbaren. Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben, ist dieses mit Zuschlägen auszubezahlen.

(Abs 5 idF ab 1. Mai 2015)

(6) Im Zusammenhang mit Vorruhestandsregelungen / Sabbatical im Sinne der §§ 6 und 7 kann ein längerer (mehrjähriger) Durchrechnungszeitraum vereinbart werden bzw die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den Wünschen der Arbeitnehmer/-innen nachzukommen.

(7) In den Fällen einer Dienstverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Pflege und im Sinne des § 8 Absatz

3 Angestelltengesetz sowie eines Urlaubsverbrauches gilt die für diesen Zeitraum vereinbarte Arbeitszeit als erbracht. Besteht eine solche Vereinbarung nicht, gilt für derartige Verhinderungsfälle jene Arbeitszeit als erbracht, die sich nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen errechnet.

(8) Im Falle eines vereinbarten Freizeitausgleiches gebührt für in diesen Zeitraum fallende Zeiten von Krankheit (die ersten 3 Tage des Krankenstands), Un-

fall, Pflege und im Sinne des § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz kein Ersatz.

Ab dem 4. Tag einer in diesen Zeitraum fallenden Krankheit gilt die Bestimmung analog zu § 5 Urlaubsgesetz, nicht jedoch in Zusammenhang mit einer Auflösung des Dienstverhältnisses.

(Abs 8 idF 1. Mai 2018)

(9) Steht die Lage und die Dauer des Freizeitausgleiches im Vorhinein nicht fest, bleiben erworbene Zeitguthaben unberührt.

§ 5a Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung

Zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber können mittels Betriebsvereinbarung Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart werden, insbesondere bezahlte und/oder geteilte Pausen, gleitende Arbeitszeit, Durchrechnung der Arbeitszeit, Home Office oder mobiles Arbeiten. Dabei sind jeweils die Interes-

sen der ArbeitnehmerInnen sowie betriebliche Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Kollektivvertragsparteien unterstützen die betrieblichen Sozialpartner bei der Ausgestaltung der Vereinbarungen.

(§ 5a gilt ab 1. Mai 2022)

§ 6 Sabbatical

(1) Ziel einer Regelung über Sabbatical ist es, den Arbeitnehmer/-innen das Ansparen eines Freizeitblockes im Ausmaß von maximal 6 Monaten zu ermöglichen. Die Entscheidung über die Verwendung des Freizeitblockes liegt im freien Ermessen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

(2) Die Umsetzung dieser Kollektivvertragsbestimmungen unter Beachtung des § 5 kann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. In einer schriftlichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ist die Rückkehr an den ursprünglichen oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu garantieren. Die Teilnahme an einer Sabbatical-Regelung ist für die Arbeitnehmer/-innen immer freiwillig.

(3) Das Ansparen von Freizeitblöcken kann entweder gemäß Absatz 5 durch eine vereinbarte Entgeltkürzung während einer definierten Rahmenzeit und der Auszahlung des verringerten Entgeltes auch in der Zeit der Inanspruchnahme des Freizeitblockes erfolgen oder gemäß Absatz 6 durch das Ansparen eines Zeitguthabens in einer definierten Rahmenzeit verbunden mit der Inanspruchnahme des Freizeitblockes bei Entgeltfortzahlung.

(4) Der Freizeitblock zählt in jedem Fall als Dienstzeit.

(5) Vereinbarung über eine Entgeltkürzung:

a) Die Dauer der Rahmenzeit (Ansparzeit plus Freizeitblock) ist mit maximal 2,5 Jahren begrenzt. Der Freizeitblock liegt immer vor dem Ende der Rahmenzeit.

b) Es kann nur ein Urlaubsanspruch mit dem Freizeitblock konsumiert werden.

c) Das Verhältnis von Rahmenzeit, Entgeltkürzung und Freizeitblock ist im Rahmen der angeführten Grenzen individuell zu vereinbaren.

d) Die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gilt für die Fälle einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung als erbracht.

e) Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freizeitblockes) aus welchem Grund immer vorzeitig beendet, ist das Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen) für diesen Zeitraum so zu stellen, als ob es nicht gekürzt worden wäre und die dabei sich ergebende Differenz nachzahlen. Abfertigungsansprüche werden ebenso nach dem vollen Entgelt berechnet.

(6) Ansparen eines Zeitguthabens:

a) Die Dauer der Rahmenzeit ist mit maximal 3 Jahren begrenzt. Der Freizeitblock liegt immer vor dem Ende der Rahmenzeit. Es können jährlich maximal 228 Stunden (die 6-fache wöchentliche Normalarbeitszeit) angespart werden.

- b) Es kann nur ein Urlaubsanspruch mit dem Freizeitblock kombiniert konsumiert werden.
- c) Das Verhältnis von Ansparzeit und Freizeitblock ist im Rahmen der angeführten Grenzen individuell zu vereinbaren.
- d) Die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gilt für die Fälle einer Fortzahlung des Entgeltes ohne tatsächliche Arbeitsleistung im Durchschnitt der letzten 13 Wochen als erbracht.
- e) Während der gesamten vereinbarten Rahmenzeit gebührt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer

das für die vereinbarte Normalarbeitszeit zustehende Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen).

- f) Bis 6 Monate vor dem vereinbarten Freizeitblock kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von dem Vertrag ohne Begründung zurücktreten; danach nur bei nachweislich eingetretenen, schwerwiegenden Veränderungen der privaten Lebensumstände. Für diese Fälle ist ein Ausgleich der Zeitguthaben zu vereinbaren. Im Fall einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages gelten die im Kollektivvertrag zur Abgeltung von Mehrarbeit bzw Überstunden vereinbarten Bedingungen.

§ 7 Vorruhestandsregelung

(1) Liegt der frühestmögliche Pensionsantritt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen innerhalb von 120 Monaten, kann zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber ein Vorruhestandsmodell im Sinne der §§ 5 und 6 dieses Kollektivvertrages vereinbart werden.

(2) Abweichend von den Bestimmungen des § 5 können längere Durchrechnungszeiträume vereinbart werden.

(3) Beim Modell der Entgeltkürzung kann das monatliche Entgelt um maximal 20 Prozent reduziert werden. Im Rahmen dieser Grenzen und der Grenzen des Zeitanparmodells gemäß § 6 Absatz 6 lit a) ist eine Kombination beider Modelle möglich.

§ 8 Nachtarbeit

(1) Als Nachtarbeit im Sinne dieses Kollektivvertrages gilt jede in die Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr hineinreichende Arbeitszeit sofern keine andere Vereinbarung im Sinne des § 4 Absatz 4 getroffen wurde.

(Abs 1 idF 1. Mai 2017)

(2) Arbeitnehmer/-innen, deren Normalarbeitszeit nach 23:00 Uhr endet, erhalten für die ab 23:00 Uhr geleistete Arbeitszeit einen Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent.

(3) Die Bestimmungen des Absatzes 2 gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unbedingt

notwendigen Tätigkeiten im Veranstaltungsbereich, insbesondere auf Bällen, Musik- und Tanzveranstaltungen.

(4) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 gilt unbeschadet anderer Vereinbarungen, dass Überstunden jedenfalls nach einer Tagesarbeitszeit von 8 Stunden anfallen.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Absatz 2 dürfen nicht öfter als zwei Mal je Kalendermonat zu Nachtdiensten herangezogen werden.

(Abs 5 idF 1. Mai 2020)

§ 8a Sonderregelung für internatsähnliche Einrichtungen bei Nachtarbeit

(1) Internatsähnliche Einrichtungen zur Betreuung von Jugendlichen sind Einrichtungen, in welchen sich überwiegend Jugendliche in geblockter Ausbildung befinden und die während dieser Zeit nicht an ihren Wohnort zurückkehren.

(2) Für Arbeitnehmer/-innen, die in internatsähnlichen Einrichtungen zur Betreuung von Jugendlichen, tat-

sächlich regelmäßig Nachtarbeit leisten gilt § 8a und ersetzt § 4 Absatz 4 dieses Kollektivvertrages.

(3) Für die Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr im Sinne des § 5 Absatz 1 AZG werden 5,5 Stunden als Normalarbeitszeit angerechnet (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft) und pro Nachtdienst ge-

bührt eine Nachtdienstpauschale gemäß § 16 Absatz 8.

(Abs 3 idF 1. Mai 2022)

(4) Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht

diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und mit einem Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent vergütet.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte fest gesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Zum Zwecke der Berechnung des Normalstundengehaltes ist der entsprechende Monatsgehalt durch 164,54 zu teilen. Betriebliche günstigere Regelungen bleiben davon unberührt.

(Abs 1 idF 1. Mai 2016)

(2) Der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Absatz 3a Arbeitszeitgesetz entfällt während des Ansparzeitraumes für eine Sabbatical-Regelung und des Vorruhe-

standmodells im Sinne der §§ 6 und 7 nach diesem Kollektivvertrag.

(3) Arbeitnehmer/-innen, die teilzeitbeschäftigt im Ausmaß von weniger als 30 Wochenarbeitsstunden sind, dürfen ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber annehmen, wenn durch die Nebenbeschäftigung keine Betriebsinformationen und/oder Kunden/-innen mitgenommen werden. Ein Konkurrenzverbot im Sinne des § 7 AngG kann nicht vereinbart werden. Die weitere Beschäftigung ist dem ersten Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 10 Elternkarenz

(1) Ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen über den Anspruch auf Elternteilzeit wird vereinbart, dass nach zumindest zweijähriger Dauer einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Gesetzes spätestens jedoch mit Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes, ein Antrag der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zum Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit gestellt werden kann. Diesem Antrag ist innerhalb von zwölf Monaten tunlichst zu entsprechen. Die Erfüllung der Frist von zwei Jahren entfällt bei Tod des Kindes oder gesetzlich vorgesehenem Entfall des Sorgerechts ohne Verschulden der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

(2) Zeiten von nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenzzeiten im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-

ter-Karenzgesetzes sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes sowie für die Bemessung der Kündigungsfrist bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten pro Karenz anzurechnen, soweit für diese Zeiten nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht. Jede Karenz im obigen Sinne ist für Geburten ab 1. 8. 2019 bis zu 22 Monaten auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.

(Abs 2 idF 1. Mai 2021)

(3) Zeiten von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzzeiten und/oder Hospizkarenzen ab 1. 8. 2019 sind für eine Vorrückung in die nächsthöhere Stufe pro Karenz mit maximal 22 Monaten anzurechnen.

(Abs 3 idF 1. Mai 2021)

§ 10a Familienzeit

Bei Vorliegen der notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Familienzeit gemäß Familienzeitbonusgesetz.

Der Arbeitnehmer hat die Inanspruchnahme der Familienzeit spätestens acht Kalenderwochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, bei Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab dem Tag, an dem bekannt wird, dass das Kind in Pflege genommen/adoptiert werden kann, unter Darlegung der Umstände bekanntzugeben.

In Ergänzung zu den Bestimmungen des Familienzeitbonusgesetzes § 1 bis 12 (FamZeitbG) in der Fassung vom BGBl I Nr 53/2016 (ausgegeben am 8. Juli 2016) wird die Dauer der Familienzeit für Ansprüche die sich nach der Betriebszugehörigkeit richten (zB Ausmaß des Erholungsurlaubes, Bemessung der Kündigungsfrist, Anspruch auf Abfertigung alt, Vorrückung etc) angerechnet.

(§ 10a idF ab 1. Mai 2022)

§ 10b Frühkarenz

Alternativ zur Familienzeit nach § 10a besteht die Möglichkeit, einen unbezahlten Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen (Frühkarenzurlaub). Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter (in der Regel acht Wochen) kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unter Berücksichtigung einer 2-wöchigen vorgelagerten Meldungspflicht frei wählen. Der Frühkarenzurlaub gebührt bis zu maximal vier Wochen. Die Frühkarenz verkürzt die Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) nicht. Frühkarenzurlaub gebührt nur, wenn der Vater mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Der Vater muss außerdem Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntgeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darlegen. In dieser Zeit bleibt der bisherige Sozialversicherungsschutz aufrecht, und zwar unter gänzlicher Übernahme der

Beitragslast durch die Dienstgeberin/den Dienstgeber. Sinngemäß ist dieser auch für Pflege- und Adoptivkinder unter Berücksichtigung nachfolgender Fristen anzuwenden. Die Frist beginnt mit der Ausstellung der Bescheinigung des Jugendwohlfahrtsträgers über das Pflegekindschaftsverhältnis oder der Adoptionsbescheinigung zu laufen.

Danach ist binnen 8 Wochen nach Übernahme des Kindes der maximal 4-wöchige Frühkarenzurlaub zu konsumieren. Analog zu § 10a sind auch bei Dauerpflege- und Adoptivkindern die dienstlichen Interessen zu berücksichtigen, und hat ein gemeinsamer Haushalt zu bestehen.

Diese Bestimmungen sind sinngemäß derart anzuwenden, sodass es zu keiner Diskriminierung kommt.

Die Dauer der Frühkarenz wird für Ansprüche die sich nach der Betriebszugehörigkeit richten (zB Ausmaß des Erholungsurlaubes, Bemessung der Kündigungsfrist, Anspruch auf Abfertigung alt, Vorrückungen etc) angerechnet (vgl § 10a).

(§ 10b idF ab 1. Mai 2020)

§ 10c Telearbeit (Home Office)

Die Vereinbarung über die Teilnahme von Seiten der DienstgeberInnen als auch von Seiten der ArbeitnehmerInnen zu Telearbeit ist freiwillig. Für alle Personen kann, wo es betrieblich möglich ist, Telearbeit in einer Einzelvereinbarung geregelt werden. Es kann in Betrieben mit Betriebsrat auch eine Betriebsvereinbarung über Telearbeit abgeschlossen werden.

Folgende Inhalte können über die gesetzlichen Regelungen des § 2h AVRAG hinaus als Beispiele in der Betriebsvereinbarung festgehalten werden:

- Arbeitszeit, Umfang, Dauer der Telearbeit
- Ort der Erbringung der Telearbeitsleistung

- Fahrzeit
- ArbeitnehmerInnenschutzregelungen für DienstnehmerInnen
- Haftung
- Datenschutz
- Kündigungsmöglichkeiten der Telearbeit Vereinbarung
- Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Bessere innerbetriebliche Regelungen (bspw zu Home-Office) bleiben weiterhin aufrecht.

§ 11 Überstunden

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Normalarbeitszeit gemäß § 4 überschritten bzw bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 5, diese überschritten wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigungen liegen Überstunden vor, wenn die für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte vereinbarte Normalarbeitszeit überschritten wird.

(3) Die Arbeitnehmer/-innen sind zur Leistung von rechtzeitig angeordneten Mehrstunden und / oder Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zu-

lässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmer/-innen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstundenarbeit und / oder Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer/-innen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(4) Sofern dieser Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht, gelten alle über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden, wenn sie von der Arbeitge-

berin / vom Arbeitgeber angeordnet werden oder wenn der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber bekannt sein musste, dass zur Bewältigung der Arbeit Überstunden im geleisteten Ausmaß erforderlich waren. Ist eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorgesehen, gelten die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden nur dann als Überstunden, wenn sie von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber angeordnet werden.

(5) Absatz 1 gilt nicht, wenn § 9 Absatz 2 bzw 3 anzuwenden ist.

(6) Als Mehrarbeit gelten die Differenzstunden zwischen der einzelvertraglichen Wochenarbeitszeit und der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit.

(7) Zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen Überstunden sind wöchentlich fünf Überstunden zulässig, wobei eine Wochenarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten wird und keine Regelmäßigkeit vorliegt.

(Abs 7 idF ab 1. Mai 2024)

(8) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden bis zu 12 Stunden betragen.

§ 12 Tägliche Ruhezeit

(1) Die tägliche Ruhezeit kann auf neun Stunden reduziert werden, insbesondere in Verbindung mit der Teilnahme an Messen, Ausstellungen, der Durchführung von Konferenzen, Lehrplanbesprechungen, Dienstreisen usw

(2) In den Fällen des Absatzes 1 haben zur Erreichung der durchschnittlichen Ruhezeit von 11 Stunden die

Ruhezeiten, die nach der verkürzten Ruhezeit innerhalb der darauffolgenden 10 Kalendertage liegen, mindestens 12 Stunden zu betragen. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer/-innen, für welche eine verkürzte Ruhezeit gilt, am nächsten Arbeitstag Anspruch auf eine bezahlte Pause von 30 Minuten.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2024)

§ 13 Wochen(end)ruhe

(1) Die Wochenendruhe hat zwei Kalendertage zu umfassen. Der Kalendertag beginnt um 0:00 Uhr und endet um 24:00 Uhr. Die Wochenendruhe hat den gesamten Sonntag zu beinhalten.

(2) Die Wochenendruhe kann in nachstehenden Fällen zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteiles und der Sicherung der Beschäftigung durch eine Wochenruhe ersetzt werden für:

a) Die Reinigung und den Umbau von Veranstaltungsräumen samt den dazu gehörenden Nebenräumen bis zu drei Stunden.

[lit a) idF ab 1. Mai 2024]

b) Die Herstellung der elektrischen Anlagen zur Durchführung einer Musikveranstaltung einschließlich der damit verbundenen licht- und ton-technischen Vor- und Nachbereitungsarbeiten im Ausmaß von höchstens 8 Stunden.

c) Die im Rahmen von Ballveranstaltungen notwendigen Tätigkeiten, wie die Dekoration, der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, die Bestellung von Speisen und Getränken sowie die damit verbundene Bedienung und Kassierung, die Reinigung von Tischen, Stühlen, Böden, Toiletten und der Nebenräume sowohl während einer Veran-

staltung als auch als Abschlussarbeiten. Weiters das Abspielen von Unterhaltungs- und Tanzmusik sowie sonstige künstlerische Darbietungen.

d) Die im Rahmen von Besichtigungen eines Planetariums, einer Sternwarte oder ähnlicher Einrichtungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der technischen Geräte, die Führung der Besucher/-innen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.

e) Die im Rahmen von Kulturveranstaltungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der technischen Geräte, die Führung der Besucher/-innen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.

f) Die im Rahmen von Filmvorführungen notwendigen Tätigkeiten, wie der Verkauf von Eintrittskarten, die Übernahme und Aufbewahrung der Garderobe, die Einlasskontrolle, das Bedienen der technischen Geräte, die Führung der Besucher /-innen und die damit verbundenen Erläuterungen sowie der Verkauf von Speisen und Getränken.

g) Alle im Zusammenhang mit der Durchführung von Kursen, Seminaren, Bildungsveranstaltungen, Verkaufsveranstaltungen von sozialen Integrationsunternehmen, Messen und Berufsmessen usw stehenden Tätigkeiten, wie insbesondere die Eröffnung und Begrüßung, die Betreuung der Teilnehmer/-innen und die notwendigen Servicetätigkeiten.

[lit g) idF 1. Mai 2017]

h) Die mit lit a) bis g) zusammenhängenden Tätigkeiten einer begleitenden Inspektion, der Überwachung von Veranstaltungsräumen, von Fluchtwegen, der Kontrolle und gegebenenfalls Instandsetzung von Notbeleuchtungen, der Behebung allfälliger technischer Defekte, der allfälligen Kontaktnahme mit den Sicherheitsorganen, sowie der Überprüfung der Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften sowohl vor und während einer Veranstaltung sowie als Abschlussarbeiten.

i) Die Beschäftigung von Arbeitnehmer/-innen iSd § 2 Abs 3 im Rahmen eines sozialen Integrationsunternehmens, die im Sinne des § 3 Abs 1 2. Satz, ARG erlaubt ist, sowie Schlüsselarbeitskräfte in sozialökonomischen Gastronomiebetrieben.

[lit i) gilt ab 1. Mai 2019]

j) MitarbeiterInnen in Gewaltschutzeinrichtungen, die Betroffene von Gewalt betreuen und die zu Wochenend-Journaldiensten in Gewaltschutzeinrichtungen herangezogen werden.

[lit j) gilt ab 1. Mai 2024]

(3) In den Fällen des Absatzes 2 darf die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht öfter als dreizehn Mal im Kalenderjahr zur Arbeitsleistung herangezogen werden, es sei denn für die Bedienung von speziellen technischen Geräten gemäß lit d).

Zudem dürfen MitarbeiterInnen, die Tätigkeiten gemäß lit b), e), h), i) und j) ausüben, öfter als 13mal im Kalenderjahr zu Arbeitsleistungen herangezogen werden, wenn im Betrieb eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wurde. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vereinbarung mit der zuständigen Gewerkschaft GPA abzuschließen. Einzelvereinbarungen im Dienstvertrag über diesen Punkt sind nicht zulässig.

(Abs 3 2. Satz idF 1. Mai 2024)

(4) In den Fällen des Absatz 2 gebührt ein Zuschlag gemäß § 16 (7)

(Abs 4 idF 1. Mai 2023)

§ 14 Arbeitszeitaudit

(1) Soziale Audits dienen der Überprüfung der Qualität der Arbeitsbedingungen auf Grundlage der mit den vereinbarten Bestimmungen des Kollektivvertrages verbundenen Absichten der Vertragspartner. Die Ergebnisse der Audits dienen als Beratungs- und Entscheidungsgrundlage für allfällig notwendige Veränderungen im Sinne dieser Absichten.

(2) Der Kollektivvertrag ermöglicht ein hohes Maß an Flexibilisierung der Arbeitszeit. Damit soll die Wahrnehmung spezifischer Interessen beider Seiten, sowohl der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmer/-innen Rechnung getragen werden.

(3) Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber verpflichtet sich innerhalb von 6 Monaten nach Bilanzstichtag einmal jährlich eine Arbeitszeitbilanz zu erstellen. In diese Bilanz sind alle auf Basis des Kollektivvertrages geltenden betrieblichen Arbeitszeitformen nach Geschlechtern getrennt in einem Vergleich von Soll- und Ist-Arbeitszeiten aufzunehmen. Die Höhe von Zeitguthaben oder Zeitrückständen muss ersichtlich sein. Mehrarbeit, Überstunden und Urlaubsrückstände sind gesondert aufzuweisen.

(Abs 3 idF 1. Mai 2019)

(4) Einmal in zwei Jahren führen die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine nach verein-

barten Fragestellungen anonym gestaltete Befragung der Arbeitnehmer/-innen über die Zufriedenheit mit den betrieblichen Arbeitszeitregelungen durch. Die Auswertung ist, sofern die Anonymität nicht gefährdet wird, nach Geschlechtern getrennt zu ermöglichen.

(5) Ergeben sich aus der Arbeitszeitbilanz oder einer Befragung der Arbeitnehmer/-innen, dass die betrieblichen Arbeitszeiten in auffälliger Weise von den Vereinbarungen abweichen, kann der Betriebsrat Beratungsgruppen mit Arbeitnehmern/-innen einrichten.

(6) Die Anzahl der Arbeitnehmern/-innen in Beratungsgruppen gemäß Absatz 4 richtet sich nach der Gesamtanzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen.

(7) In Betrieben bis zu 20 Arbeitnehmern/-innen kann eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer beigezogen werden. In Betrieben mit 21 bis 50 Arbeitnehmern/-innen können zwei, in Betrieben mit 51 bis 150 Arbeitnehmern/-innen können drei, in Betrieben mit 151 bis 300 Arbeitnehmern/-innen können vier und in Betrieben mit 301 und mehr Arbeitnehmern/-innen können fünf Arbeitnehmer/-innen beigezogen werden.

(8) Auf Verlangen des Betriebsrates hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber mit diesem über das Ergebnis zu beraten.

(9) Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern/-innen gemäß Absatz 7 für die Teilnahme an Beratungsgruppen gemäß Absatz 5 ein Zeitkontingent

im Ausmaß von 24 Arbeitsstunden pro Jahr während der Normalarbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Allfällig notwendige Reiseaufwände trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber. Für die Teilnahme an solchen Beratungen gebührt Entgelt nur für Zeiten innerhalb der täglichen Normalarbeitszeit.

KAPITEL 3 ENTGELT

§ 15 Verwendungsbereichsschema

(1) Alle Arbeitnehmer/-innen sind entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine der nachfolgend genannten Verwendungsbereiche einzureihen.

Stellenbeschreibungen, Funktionsprofile oder Ähnliches, sofern sie der tatsächlichen Tätigkeit entsprechen, sind bei der Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe zu berücksichtigen.

Nicht einzustufen sind Teilnehmer/-innen in Arbeitsstiftungen, Qualifizierungsverbänden und ähnlicher Einrichtungen, die zum Zweck der Reintegration in den Arbeitsmarkt geschult bzw. unterwiesen, beraten, betreut und unterstützt werden. Weiters sind nicht einzustufen Lehrgangsteilnehmer/-innen sowie Studenten/-innen, welche aufgrund einer Fördervereinbarung zu Aus- und / oder Weiterbildungszwecken unterrichtet werden. Ein allfälliger Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe richtet sich nach § 16 Absatz 5.

(Abs 1 idF ab 1. Mai 2024)

(2) Verwendungsbereiche

a) Verwendungsbereich Transitarbeitskräfte

das sind ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme beraten, betreut und geschult werden und bei denen auf die Erlernung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten besonderer Wert zu legen ist. Diese werden dazu in unterschiedlichsten, arbeitsmarktrelevanten Berufen ausgebildet und es wird insbesondere auf den Erwerb praktischer Kenntnisse Wert gelegt. Diesen Aus-, Fort- und Weiterbildungsgrundsätzen entsprechend werden Transitarbeitskräfte unter Anleitung fachlich geschulten Personals zur Verrichtung einfacher Tätigkeiten eingesetzt. Sie haben Anspruch auf Entlohnung gemäß § 16 Absatz 3.

Die Verwendung in anderen Betrieben und bei anderen Beschäftigten steht diesem Zweck nicht entgegen. Jugendliche und Lehrlinge, welche im Rahmen eines Beschäftigungsprogrammes beraten, betreut bzw. unterstützt werden, haben Anspruch auf Entlohnung gemäß § 16 Absatz 5.

b) Verwendungsbereich 1

Arbeitnehmer/-innen, die einfache Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel keine besondere Einarbei-

tungszeit und keine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist.

Die Tätigkeitsmerkmale sind fast ausschließlich vorgegeben und es bestehen kaum Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

(VB 1 idF ab 1. Mai 2024)

c) Verwendungsbereich 2

Arbeitnehmer/-innen, die Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit und / oder eine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist. Die Tätigkeitsmerkmale sind vorgegeben und es bestehen geringfügige Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

d) Verwendungsbereich 3

Arbeitnehmer/-innen, die Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder der Abschluss einer berufsbildenden oder allgemein bildenden mittleren Schule und / oder eine berufliche Praxis erforderlich ist, sowie Arbeitnehmer/-innen, die im KundInnenkontakt beratend tätig sind und deren Aufgaben über Portiers- und einfache Auskunftstätigkeiten hinausgehen.

Die Tätigkeitsmerkmale sind überwiegend vorgegeben und es bestehen eingeschränkte Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

e) Verwendungsbereich 4

Arbeitnehmer/-innen, die selbstständige Tätigkeiten verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende, abgeschlossene Berufsausbildung oder der Abschluss einer berufsbildenden oder allgemein bildenden mittleren oder höheren Schule und / oder eine entsprechende berufliche Praxis erforderlich ist.

f) Verwendungsbereich 4a

Arbeitnehmer/-innen, die in Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen allgemeine Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion.

g) Verwendungsbereich 5

Arbeitnehmer/-innen sofern diese nicht in den nachfolgenden Absatz des VB 5 einzuordnen sind, die selb-

ständige Tätigkeiten verantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende weiterführende Berufsausbildung sowie eine mindestens 7-jährige berufliche Praxis erforderlich ist.

Arbeitnehmer/-innen im Sinne des Verwendungsbereiches 5, die in den Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, sofern diese auch mit Entwicklungs- und Konzeptionsaufgaben betraut sind. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen relevante Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

(VB 5 idF ab 1. Mai 2018)

h) Verwendungsbereich 6

Arbeitnehmer/-innen sofern diese nicht in den nachfolgenden Absatz des VB 6 einzuordnen sind, die einen Teilbereich des Unternehmens beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich ist.

Arbeitnehmer/-innen im Sinne des Verwendungsbereiches 6, die in den Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen, sofern diese in erheblichem Umfang mit Leitungsaufgaben betraut sind. Die Tätigkeitsmerkmale sind allgemein vorgegeben und es bestehen wesentliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

(VB 6 idF ab 1. Mai 2018)

i) Verwendungsbereich 7

Arbeitnehmer/-innen, die einen Teilbereich des Unternehmens wesentlich beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich sind, sowie Arbeitnehmer/-innen, die mit der Leitung wesentlicher Organisationseinheiten betraut sind.

Die Tätigkeitsmerkmale sind lediglich allgemein definiert und es bestehen entscheidende Gestaltungsmöglichkeiten zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

j) Verwendungsbereich 8

Arbeitnehmer/-innen, die das Unternehmen wesentlich beeinflussende Tätigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich verrichten, wozu in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ein einschlägiger akademischer Abschluss sowie eine überdurchschnittlich lange berufliche Praxis erforderlich ist, sowie Arbeitnehmer/-innen, die mit der Leitung eines Gesamtbereiches betraut sind.

Die Tätigkeitsmerkmale sind kaum noch definiert und es bestehen bedeutende Gestaltungsmöglichkeiten

zur Erreichung der mit der Funktion verbundenen Ziele.

(3) Die Einreihung erfolgt jeweils in die erste Gehaltsstufe eines Verwendungsbereiches sofern sich nicht aufgrund der Anrechnung von Zeiten aus früheren facheinschlägigen Tätigkeiten eine andere Einstufung ergibt:

a) Alle neueintretenden Arbeitnehmer/-innen haben Anspruch auf die Anrechnung von rechtzeitig nachgewiesenen Zeiten aus facheinschlägigen Tätigkeiten im Ausmaß von höchstens fünf Jahren.

Ab dem 1. Mai 2025 steigt die maximal anzurechnende facheinschlägige Vordienstzeit für neueintretende DienstnehmerInnen um jeweils einen Monat pro Kalendermonat, bis spätestens am 30. April 2027 eine maximal anrechenbare facheinschlägige Vordienstzeit von 7 Jahren erreicht ist.

Ab dem 1. Mai 2028 steigt die maximal anzurechnende facheinschlägige Vordienstzeit für neueintretende DienstnehmerInnen um jeweils einen Monat pro Kalendermonat, bis spätestens am 30. April 2029 eine maximal anrechenbare facheinschlägige Vordienstzeit von 8 Jahren erreicht ist.

(lit a idF ab 1. Mai 2024)

b) Als facheinschlägig gelten diese Zeiten dann, wenn diese für die Verwendung von relevanter Bedeutung sind.

Zeiten der Ausbildung wie Lehre oder Pflichtpraktika auf Grund der Schul-/Berufsausbildung sind keine facheinschlägigen Vordienstzeiten.

(lit b idF ab 1. Mai 2022)

c) Rechtzeitig nachgewiesen sind diese Zeiten dann, wenn sie durch entsprechende schriftliche Dokumente, wie Dienstzeugnisse, Bestätigungen von früheren Arbeitgeber/-innen binnen drei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw binnen eines Monats nach Aufforderung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber dieser / diesem vorgelegt werden.

d) Zeiten aus früheren facheinschlägigen Tätigkeiten werden unabhängig davon angerechnet, in welcher Rechtsform sie geleistet wurden (Arbeitsverhältnis, freier Dienstvertrag etc).

(4) Wird eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer in Folge Änderung der Tätigkeit umgereiht, so gebührt das neue Gehalt ab dem Monatsersten der Umreihung.

a) Bei Umreihung in einen höheren Verwendungsbereich gebührt das dem bisherigen kollektivvertraglichen Gehalt entsprechende nächst höhere Mindestgrundgehalt des neuen Verwendungsbereiches, jedenfalls aber muss die Umreihungsdifferenz monatlich mindestens € 110,- mehr betragen. Der Anspruch

auf diesen Mindestbetrag besteht bis zur nächsten Vorrückung.

Bei einer Teilzeittätigkeit ist der Betrag entsprechend zu aliquotieren.

(lit a idF 1. Mai 2026)

b) Der Stichtag für weitere Vorrückungen bleibt unverändert.

(5) Insoweit keine Prämien-, Zulagen- oder vergleichbare Regelung besteht, bleiben Überzahlungen anlässlich von Vorrückungen innerhalb eines Verwendungsbereiches und bei Umreihungen betragsmäßig unverändert; dies gilt nicht für den Mindestbetrag gemäß § 15 Abs 4 lit a).

(Abs 5 idF 1. Mai 2020)

§ 16 Gehaltsordnung

(1) Die Gehälter und Löhne werden folgendermaßen angepasst:

– Erhöhung der KV-Gehälter und -Löhne, KV-Zulagen, KV-Zuschläge, Erhöhung der Ist-Gehälter und der betrieblichen Gehaltssysteme sowie der betrieblichen Zulagen und Zuschläge ab 1. Mai 2026 um 2,5 %.

Erhöhung des Stundenzuschlags gemäß § 16 Abs 7 und der Nachtdienstpauschale gemäß § 16 Abs 8 BABE-KV ab 1. Mai 2026 um 2,5 %.

Die KV-Lehrlingseinkommen, das KV-Mindesthonorar gemäß § 17a sowie das Gehalt für Transitarbeitskräfte gemäß § 16 Abs 3a und die Zulage gemäß § 16 Abs 4 werden um 2,5 % ab 1. Mai 2026 erhöht.

Es wird jeweils kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

(2) Lohn- und Gehaltsschema

	VB 1	VB 2	VB 3	VB 4	VB 4a	VB 5	VB 6	VB 7	VB 8
Stufe 1 (im 1. und 2. Jahr)	2.436,22	2.598,10	2.813,58	3.052,40	3.128,82	3.379,76	3.559,98	4.198,49	4.951,87
Stufe 2 (nach 2 Jahren)	2.521,36	2.699,71	2.932,60	3.205,42	3.285,06	3.590,88	3.809,63	4.486,76	5.290,04
Stufe 3 (nach 4 Jahren)	2.606,51	2.801,68	3.051,58	3.369,26	3.453,01	3.802,16	4.059,49	4.776,14	5.628,23
Stufe 4 (nach 7 Jahren)	2.691,48	2.903,46	3.170,56	3.542,00	3.625,78	4.013,45	4.309,32	5.066,00	5.966,41
Stufe 5 (nach 10 Jahren)	2.776,61	3.005,27	3.293,82	3.714,92	3.798,70	4.224,93	4.559,15	5.356,29	6.304,62
Stufe 6 (nach 13 Jahren)	2.861,76	3.107,03	3.426,08	3.887,66	3.971,43	4.436,20	4.810,21	5.646,18	6.642,80
Stufe 7 (nach 16 Jahren)	2.946,72	3.208,79	3.560,41	4.060,42	4.144,20	4.647,77	5.061,54	5.936,28	6.980,82
Stufe 8 (nach 20 Jahren)	3.032,01	3.316,54	3.694,95	4.233,17	4.316,95	4.860,30	5.312,65	6.226,16	7.319,17

(3a) Das Gehalt für Transitarbeitskräfte beträgt ab 1. 5. 2026 € 2.021,18 brutto pro Monat auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 4 Abs 1 BABE-KV.

(Abs 3a idF 1. Mai 2026)

(3b) Transitarbeitskräfte im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, das sind ArbeitnehmerInnen, die kraft Vereinbarung (Dienstvertrag oder Dienstzettel), einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitsleistung nicht für den Arbeitgeber, sondern im Wege der Überlassung für Dritte (Beschäftigterbetrieb) erbringen, haben während des Zeitraumes der Überlassung Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigterbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit vorgeschrieben ist, zumindest aber € 1.971,88 brutto auf Basis einer 38-h-Woche.

In jedem Fall, also sowohl im Falle der Überlassung als auch bei überlassungsfreien Zeiten, besteht ein Mindestlohnanspruch von € 1.971,88 brutto auf Basis einer 38-h-Woche.

Weitere Regelungen bezüglich des § 16 Abs 3b sind in der am 5. 3. 2026 abgeschlossenen Vereinbarung er-

sichtlich, die dem hinterlegten BABE-KV 2026 beige-fügt sind.

(Abs 3b idF 1. Mai 2026)

(3c) Ein Erprobungspraktikum ist ein maximal 5-tägiger Einsatz einer Transitarbeitskraft in einem Betrieb, bei welchem der primäre Zweck das Kennenlernen des dortigen Tätigkeitsfeldes ist und der tatsächliche Arbeitseinsatz eine zeitlich deutlich untergeordnete Rolle spielt. Erprobungspraktika (maximal 5 Tage pro Betrieb) werden nach § 16 Abs 3a entlohnt. Pro Monat sind höchstens 3 Erprobungspraktika, welche in Summe nicht mehr als 12 Tage dauern dürfen, zulässig. Pro 6-Monatszeitraum sind höchstens 5 Erprobungspraktika zulässig.

(Abs 3c idF 1. Mai 2024)

(4) Transitarbeitskräfte, die nicht überlassen sind und mit besonderen Aufgaben, die darüber hinaus damit verbunden sind, dass wesentliche Arbeitsschritte selbständig und eigenverantwortlich durchgeführt werden, beauftragt sind, erhalten für die Zeit der Beauftragung ab 1. Mai 2026 eine Zulage von € 130,86 pro Monat auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit

nach § 4 Abs 1. Sollte der Beauftragungszeitraum ein Monat nicht zur Gänze erreichen, wird die Zulage für den entsprechenden Zeitraum und, bei teilzeitbeschäftigten Transitarbeitskräften außerdem im Verhältnis der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit, zu der in § 4 Abs 1 geregelten Normalarbeitszeit, aliquotiert.

(Abs 4 idF 1. Mai 2026)

(5) Für Jugendliche und Lehrlinge im Sinne des § 2 Absatz 3 richtet sich der Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe nach den jeweiligen Förderrichtlinien der Fördergeberin / des Fördergebers.

(6) Lehrgangsteilnehmer/-innen sowie Studenten/-innen, welche aufgrund einer Fördervereinbarung zu Aus- und/oder Weiterbildungszwecken beschäftigt werden, erhalten eine Ausbildungsbeihilfe / einen Un-

terhaltszuschuss bzw eine vergleichbare Entschädigung nach den jeweiligen Förderrichtlinien der Fördergeberin / des Fördergebers.

(7) Für Arbeitsleistungen gemäß § 13 Abs 2 dieses Kollektivvertrags gebührt an Sonntagen neben dem laufenden Gehalt für die Zeit von 6:00 bis 22:00 Uhr ein Zuschlag von € 7,40 je Arbeitsstunde. Für Arbeitsleistungen an Samstagen gebührt neben dem laufenden Gehalt für die Zeit von 18:00 bis 22:00 Uhr ein Zuschlag von € 6,10 je Arbeitsstunde.

(Abs 7 idF 1. Mai 2026)

(8) Für Arbeitsleistungen gemäß § 8a Abs 3 dieses Kollektivvertrags gebührt eine Nachtdienstpauschale von € 54,34.

(Abs 8 idF ab 1. Mai 2026)

§ 17 Lehrlingseinkommen

(1) Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes erhalten monatlich ein Lehrlingseinkommen gemäß Absatz 2.

(2) Mit Wirksamkeit 1. 5. 2026 beträgt das Bruttolehrlingseinkommen im 1. Lehrjahr € 859,33, im 2. Lehrjahr € 1.103,71, im 3. Lehrjahr € 1.465,15 und im 4. Lehrjahr € 1.945,44.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2026)

(3) Beginnt ein Lehrjahr während des Kalendermonats setzt sich das Lehrlingseinkommen aus den aliquoten Anteilen beider Lehrjahre zusammen.

(4) Die Bestimmungen des § 19 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Während des Besuches einer internatsmäßig geführten Berufsschule wird das Lehrlingseinkommen nicht gekürzt.

(6) Nach Beendigung der Lehrzeit erhalten die Arbeitnehmer/-innen ab dem Montag, der dem Lehrzeitenende folgt, jenes Gehalt das aufgrund der Tätigkeit nach dem Verwendungsbereich zusteht.

§ 17a Mindesthonorar für freie Dienstnehmer/-innen

(1) Freien DienstnehmerInnen, die als Lehrende in Projekten tätig sind, die vom Arbeitsmarktservice oder dem ÖIF beauftragt sind, gebührt hinsichtlich dieser Dienstleistung pro Honorarstunde ab 1. Mai 2026 ein Mindesthonorar von € 35,96 brutto.

(Abs 1 idF 1. Mai 2026)

(2) Das Honorar gemäß Absatz 1 wird jährlich im Ausmaß der Kollektivvertragsgehälter gemäß § 16 Absatz 1 angehoben.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2024)

§ 18 Urlaubsaushilfen

(1) Urlaubsaushilfen sind Arbeitnehmer/-innen, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden, für die Familienbeihilfe bezogen werden kann und die für eine kurzfristige Beschäftigung von bis zu drei Monaten ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbaren.

(2) Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 15 bis 17 nicht. An deren Stelle

tritt eine Entlohnung im Fall einer erstmaligen Beschäftigung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung des 1. Lehrjahres gemäß § 17 Absatz 2. Im Fall einer wiederholten Beschäftigung gebührt eine monatliche Entlohnung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres gemäß § 17 Absatz 2.

§ 19 Sonderzahlungen

(1) Arbeitnehmer/-innen erhalten spätestens bis zum 30. 6. jeden Kalenderjahres einen Urlaubszuschuss und spätestens bis zum 30. 11. jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) jeweils im Ausmaß des für diesen Monat gebührenden tatsächlichen Monatsgehaltes. In die Berechnung des Monatsgehaltes sind Funktions-, Koordinations- und / oder Leitungszulagen sowie mit diesen vergleichbare Zulagen, regelmäßig gewährte Leistungszulagen sowie Überzahlungen zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt mit einzubeziehen. Betrieblich gewährte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Überstundenentgelte, Sozialleistungen sowie Aufwendersätze bleiben bei der Berechnung außer Betracht.

(1a) Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen.

Eine vierteljährliche Fälligkeit/Auszahlung kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, wobei unterschiedliche Regelungen für die Stammbeslegschaft und Transitarbeitskräfte getroffen werden können. Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte der nach Absatz 1 berechneten Sonderzahlung.

(Abs 1a gilt ab 1. Mai 2022)

(2) Für Arbeitnehmer/-innen, die in den Verwendungsbereich Transitarbeitskräfte einzustufen sind, berechnen sich die Sonderzahlungen aus dem im Auszahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt. Eine Zulage gemäß § 16 Absatz 4 ist in die Berechnung einzubeziehen. Hat zum Fälligkeitstermin der dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Sonderzahlung das Beschäftigungsverhältnis noch weniger als sechs Monate gedauert, kann diese Sonderzahlung in jenem Ausmaß aliquotiert werden, die der doppelten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt entspricht. Der Anspruch auf Sonderzahlungen für Transitarbeitskräfte entfällt bei Entlassung aus Verschulden oder bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

Während des Zeitraums der Überlassung gelten die Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare ArbeitnehmerInnen anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftiger-KollV), sofern diese kei-

ne Schlechterstellung darstellen. ArbeitnehmerInnen, die dem BUAG für den Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegen, haben nur die dort vorgesehenen Ansprüche auf Urlaubsgeld und Urlaubszuschuss.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2018)

(3) a) Bei Arbeitnehmer/-innen mit unterschiedlichem Ausmaß der Normalarbeitszeit berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate inklusive dem Auszahlungsmonat.

b) Bei Arbeitnehmer/-innen deren Gehalt in den drei den Auszahlungsmonat eingeschlossenen Monaten variiert hat (wie etwa durch Vorrückungen, KV-/IST-Gehalts-Erhöhungen, einvernehmliche Gehaltsänderung) ist der Durchschnitt der letzten drei Monate den Auszahlungsmonat eingeschlossen heranzuziehen. Durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann anstelle des Durchschnittsgehalts das im Monat der Auszahlung gebührende Gehalt vereinbart werden.

(Abs 3 b) idF ab 1. Mai 2023)

Betriebliche Regelungen für Beschäftigte, die vor dem 1. 5. 2018 eingetreten sind, bleiben unverändert.

(Abs 3 idF ab 1. Mai 2020)

(4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer/-innen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind die anteilmäßig zu viel bezogenen Sonderzahlungen zurückzuzahlen.

(5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch in Folge Krankheit oder Unfall vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

Werden Wochen- oder RehaGeld bezogen und sind in diesen Bezügen (aliquote) Sonderzahlungen enthalten, vermindert sich der Anspruch auf Sonderzahlungen gegenüber dem Arbeitgeber im entsprechenden Ausmaß.

(Abs 5 idF ab 1. Mai 2020)

§ 20 Überstundenvergütung

(1) Die Überstundenvergütung besteht aus einer Grundstundenvergütung und einem Zuschlag.

(2) Die Grundstundenvergütung beträgt 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berech-

nungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

(3) Für Überstunden, die in der Zeit von 22:00 Uhr, in den Fällen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Absatz 5 von 23:00 Uhr, bis 6:00 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent der Grundstundenvergütung.

(4) Für Überstunden, die an Sonn- oder Feiertagen geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent in Höhe der Grundstundenvergütung. Ist Wochenruhe vereinbart, tritt an Stelle des Sonntags der jeweils zweite Tag der Wochenruhe.

(5) Für Überstunden außerhalb der in Absatz 3 und 4 geleisteten Zeiten gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent in Höhe der Grundstundenvergütung.

(6) Anstelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden. Die Bestimmungen des § 5 Absatz 8 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

(7) Allfällige Zeitguthaben sollen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen die Kündigungsfrist um das Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens verlängert werden. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, ist das nicht verbrauchte Zeitguthaben auszuzahlen.

(§ 20 idF ab 1. 5. 2019)

§ 21 Zulagen und Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen

(1) Grundsätzlich können Zulagen als möglicher Bestandteil des Gehaltes als lohngestaltende Vorschrift in Betriebsvereinbarungen bzw in Betrieben ohne Betriebsrat über Einzelvertragsregelungen als Gehaltsbestandteil geregelt werden.

(2) Bei Zusammentreffen von Zulagen und Zuschlägen im Sinne dieses Kollektivvertrages gebührt jeweils nur die/der höchste; eine Kumulation mehrerer Zulagen und Zuschläge ist ausgeschlossen.

§ 21a Jubiläumsgeld für langjährig Beschäftigte

Nach 25, 30, 35, 40 und 45 Jahren Betriebszugehörigkeit gebührt dem/der ArbeitnehmerIn ab 1. 5. 2024 je ein Bruttomonatsgehalt Jubiläumsgeld. (Bei Altersteilzeit von ArbeitnehmerInnen zu diesen Stichtagen erfolgt die Berechnung des Jubiläumsgeldes wie bei der Berechnung der Abfertigung alt).

Dieses kollektivvertragliche Jubiläumsgeld ersetzt betriebliche Jubiläumsgeldgewährungen, sofern diese

nicht günstiger sind. Eine Kumulation von betrieblichem und kollektivvertraglichem Jubiläumsgeld ist ausgeschlossen.

(§ 21a neu ab 1. Mai 2024)

Das Jubiläumsgeld ist in dem dem vollendeten Betriebsjubiläumsgeld folgenden Monat auszubezahlen.

(§ 21a letzter Satz 1. Mai 2025)

§ 22 Zahlungsfrist

(1) Bei bargeldloser Gehaltsauszahlung hat das der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer zustehende Gehalt monatlich jeweils zum letzten Banktag eines Kalendermonats zur Verfügung zu stehen. Entgelte, Aufwandsätze usw sind mit der der Rechnungslegung nächstfolgenden Gehaltsauszahlung zu überweisen. Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ist ein geeigneter detaillierter Nachweis über die Gehaltsabrechnung zu übermitteln.

(2) Der Lohn/das Gehalt einschließlich allfälliger Zulagen ist jeweils am 10. des der Arbeitsleistung folgenden Monats fällig und ist auf ein von der Transitarbeitskraft bis spätestens 3 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt zu gebendes Bankkonto, vom Dienstgeber zu überweisen. Fällt der 10. auf einen bankfreien Tag, gebührt der Lohn/das Gehalt am vorhergehenden Banktag. Es gilt als vereinbart, dass im Zuge einer Endabrechnung eventuell zu viel bezogenes Entgelt einbehalten werden kann.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2024)

KAPITEL 4 DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 23a Entgeltfortzahlung

(1) Ist eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer durch andere wichtige, ihre / seine Person betreffende Gründe ohne ihr / sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gilt § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz; jedenfalls gebührt Entgeltfortzahlung bei nachstehend angeführten Ereignissen in folgendem arbeitsmäßigem Ausmaß:

- a) Eigene Eheschließung: Tag des Ereignisses plus 2 (zwei) Tage.
- b) Eigene Ehescheidung: Tag des Ereignisses.
- c) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder (Definition von „Kindern“ gemäß lit j.), Geschwister oder eines Elternteiles: Tag des Ereignisses.
- d) Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin: 2 (zwei) Tage.
- e) Wohnungswechsel/Umzug: 2 (zwei) Tage pro Kalenderjahr.
Nicht von der Regelung erfasst sind Ferienwohnungen.
[e) idF ab 1. Mai 2023]
- f) Tod des Ehegatten / der Ehegattin oder des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, der Kinder oder eines Elternteiles: 2 (zwei) Tage. (Definition von „Kindern“ gemäß lit j.)
- g) Tod eines Schwiegerelternteiles, eines Elternteiles des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin oder Enkelkinder: 1 (ein) Tag.

h) Beerdigung des Ehegatten / der Ehegattin oder des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, eines Elternteiles, Kinder (Definition von „Kindern“ gemäß lit j.), eines Schwiegerelternteiles, eines Elternteiles des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin, Geschwister oder Großelternteiles: Tag des Ereignisses.

- i) Absolvierung von im öffentlichen Bildungswesen normierten Bildungsabschlüssen, wie beispielsweise Lehrabschlussprüfung im 2. Bildungsweg, Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung, Diplomprüfung, Fachhochschulabschlussprüfung i.S. FH-G u Ä: 2 (zwei) Tage.
- j) Erster Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des eigenen Kindes (Adoptivkindes, Pflegekindes, Stiefkindes): Tag des Ereignisses.
(lit j gilt ab 1. Mai 2020)

(2) Für Freizeitansprüche im Sinne des Absatz 1 kann ein Urlaub rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(3) Freizeitansprüche im Sinne des Absatz 1 stehen im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis zu und sind entsprechend nachzuweisen.

(4) Die unter Absatz 1 genannten Entgeltfortzahlungsgünde kommen auch bei Partnerschaften analog zur Anwendung.

(Abs 4 gilt ab 1. Mai 2016, in der Fassung ab 1. Mai 2025)

§ 23b Postensuchtage bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die mindestens 9 Monate dauern, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Freizeit für Postensuche im Ausmaß von zwei Mal je ein Fünftel der vereinbarten Wochenar-

beitszeit in den letzten 4 Wochen der Befristung, sofern nicht ein Angebot auf Fortsetzung der Beschäftigung seitens des Arbeitgebers vorliegt.

(Diese Regelung gilt nicht für die Transitarbeitskräfte.)

§ 23c Erweiterte Pflegefreistellung zur Pflege von Kindern mit Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe

Über den Freistellungsanspruch des § 16 UrlG hinaus, besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der/die ArbeitnehmerIn den Freistellungsanspruch nach § 16 UrlG verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines/ ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes mit erhöhter Familienbeihilfe aufgrund erheblicher

Behinderungen, die das 12. Lebensjahr, aber nicht das 21. Lebensjahr überschritten haben.

Dies gilt auch für Wahl- oder Pflegekinder oder im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder mit erhöhter Familienbeihilfe des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten.

Voraussetzung ist neben der notwendigen Pflege der bescheidmäßig zuerkannte Bezug der erhöhten Familienbeihilfe für dieses Kind.

(§ 23c neu gilt ab 1. Mai 2026)

KAPITEL 5 DIENSTREISEN

§ 24 Aufwandersatz

Eine Dienstreise liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zur Durchführung einer Dienstverrichtung im Auftrag der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers den Dienstort verlässt. Im Sinne des § 26 Z 4 EStG kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der Arbeit-

nehmerin / dem Arbeitnehmer für die Dienstreise eine Abgeltung für den entstandenen Aufwand einschließlich allfälliger Reiseaufwandsentschädigungen gebührt.

(idF 1. Mai 2017)

§ 24a Öffi-Ticket

ArbeitgeberInnen haben die Möglichkeit Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen freiwillig ein steuerlich begünstigtes Öffi-Ticket entsprechend den gesetzlichen Voraussetzungen vollständig oder teilweise zu gewähren. Das Ausmaß und die Gewährung des Fahrtkostensatzes kann in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Ziffer 12 ArbVG oder durch Einzelvereinbarung geregelt werden.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung des Öffi-Tickets gemäß § 24a BABE-KV. Beim Öffi-Ticket

muss es sich um eine zusätzliche Leistung der/des ArbeitgeberIn/s handeln, eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich.

Vereinbart wird, dass der Arbeitgeber ein Job-Ticket (Öffi-Ticket) für Lehrlinge, die im eigenen Unternehmen ausgebildet werden, entsprechend den gesetzlichen Voraussetzungen, begrenzt auf die Bundesländer, in denen der Wohn- bzw Arbeitsort ist (nicht Berufsschule), gewährt. Gilt nicht für ÜBA-Lehrlinge.

(idF 1. Mai 2026)

KAPITEL 6 ERHOLUNG, ARBEITNEHMERINNEN- UND ARBEITNEHMERSCHUTZ

§ 25 Erholungsurlaub

(1) Der Urlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Während desurlaubes behält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Anspruch auf das durchschnittliche Entgelt der letzten zwölf Monate, wenn in mindestens sieben Monaten vor Urlaubsantritt Überstundenentlohnungen, variable Vergütungen etc bezahlt wurden.

(3) Um den Beschäftigten früher den erhöhten Urlaubsanspruch nach Urlaubsgesetz zu ermöglichen,

erhöht sich das Urlaubsausmaß auf Basis einer Woche im Ausmaß von 6 Werktagen bzw 5 Arbeitstagen:

nach 7 Jahren Betriebszugehörigkeit (angestellt) auf 31 Werktage / 26 Arbeitstage Urlaub.

nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit (angestellt) auf 32 Werktage / 27 Arbeitstage Urlaub.

Gültigkeit jeweils ab dem darauffolgenden Urlaubsjahr.

(Abs 3 idF ab 1. Mai 2022)

(4) Betriebliche, günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

§ 25a Jubiläums-Freizeittag

(1) Nach 10 Jahren, 15 Jahren und 20 Jahren der Betriebszugehörigkeit erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer jeweils einmalig einen „Jubiläums-Freizeittag“.

(2) Der Zeitpunkt des Verbrauchs des „Jubiläums-Freizeittags“ ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin/

Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer festzulegen.

(3) An dem festgelegten Tag wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer unter Fortzahlung ihres/seines Entgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt.

(§ 25a gilt ab 1. Mai 2020)

§ 26 Bewältigung besonderer, betriebsbedingter Belastungssituationen (Supervision/Mediation)

(1) Zur Beurteilung besonderer betriebsbedingter Belastungssituationen für einzelne Arbeitnehmer/-innen wird innerhalb der Betriebe einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine Expertin/ein Experte bestellt. In Betrieben ohne Betriebsrat wird die Bestellung der Expertin/des Experten im Einvernehmen mit den Kollektivvertragspartnern vorgenommen. ArbeitnehmerInnen, die der Meinung sind in einer besonderen betriebsbedingten Belastungssituation zu stehen, haben einen Antrag auf geeignet erscheinende Maßnahmen an den Betriebsrat bzw an die Expertin/den Experten zu stellen. Die Expertin/der Experte kann unabhängig diese Situation beurteilen und allenfalls zur Lösung geeignete Maßnahmen festlegen, wobei von dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn die vorgeschlagene Maßnahme auch abge-

lehnt werden kann. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

(2) ArbeitnehmerInnen, welche in Maßnahmen TeilnehmerInnen unterrichten, aus- oder weiterbilden, beraten oder betreuen und ArbeitnehmerInnen mit besonderen betriebsbedingten Belastungssituationen haben Anspruch auf durch den Arbeitgeber bezahlte Supervision bzw Mediation. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme des Arbeitgebers, die Wahl der SupervisorIn/MediatorIn, der Supervision/Mediation und das Ziel derselben sind zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.

KAPITEL 7 AUS- UND WEITERBILDUNG

§ 27 Bildungsfreistellung

(1) Arbeitnehmer/-innen, mit Ausnahme jener, die mit einer Generalprokura ausgestattet sind, haben nach Maßgabe dieser Bestimmung und der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Bildungsfreistellung, die berufsbezogen im Zusammenhang mit der beruflichen und/oder persönlichen Weiterentwicklung zu stehen hat, im Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr ohne Schmälerung des Gehaltes. Nicht beanspruchte Bildungsfreistellung verfällt mit Ende des Kalenderjahres.

(2) Der volle Anspruch entsteht erstmals nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten, bis zu dieser

Beschäftigungsdauer entsteht kein Anspruch. Die Festlegung eines einheitlichen Stichtages für die Berechnung der Ansprüche ist zulässig.

(3) Lehrlingen, welche das Programm „Lehre mit Matura“ absolvieren, ist jeweils vor den Abschlussprüfungen der einzelnen Teilprüfungen Lernzeit im Betrieb im Ausmaß einer Woche Normalarbeitszeit zu gewähren, unbeschadet der Bestimmungen über die Bildungsfreistellung. Dieser Anspruch besteht auch für die vierte Teilprüfung aus diesem Programm, wenn sie in die Zeit nach der Lehrabschlussprüfung fällt.

(Abs 3 gilt ab 1. Mai 2022)

§ 28 Betriebsvereinbarung

Über die Grundsätze der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Insbesondere ist die Erstellung eines regelmäßigen innerbetrieblichen Bildungsangebotes, die Arten der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Übernah-

me der Kosten durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, die Anrechnung auf die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie die Rückzahlung und Definition von rückzahlungsfähigen Kosten zu vereinbaren.

KAPITEL 8 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 29 Kündigung

(1) Probemonat

Das erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit (Probemonat) im Sinne des § 19 (2) Angestelltengesetz.

(Abs 1 gilt ab 1. 5. 2016)

(2) Bezüglich der Kündigung von Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Betrieblich günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

(Abs 2 idF ab 1. Mai 2021)

KAPITEL 9 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

§ 30 Verfall kollektivvertraglicher Ansprüche

(1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen sechs Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

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

KAPITEL 10 ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 31 Übergangsbestimmungen

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Unternehmen bis zum 30. 4. 2014 Mitglied des ArbeitgeberInnenverbandes BABE wurden, gilt:

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt vor dem In-Kraft-Treten des BABE-Kollektivvertrages (in der jeweils gültigen Fassung) beschäftigt waren, gelten die betrieblichen Bezugsord-

nungen, Gehaltstabellen oder andere vergleichbare Regelungen weiter, sofern sie zum damaligen Zeitpunkt günstiger als der Kollektivvertrag waren. Beträgt die betriebliche Erhöhung weniger als das Ausmaß der vereinbarten Ist-Gehaltserhöhung, sind die Gehälter effektiv um das Ausmaß der Ist-Gehaltserhöhung anzuheben.

§ 32 Optierung

(1) Die Bestimmungen des § 32 gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die dieser Kollektivvertrag erstmals ab 1. 5. 2014 zur Anwendung kommt.

(2) a) Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt vor dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages beschäftigt sind, gelten die betrieblichen Bezugsordnungen, Gehaltstabellen oder andere vergleichbare Regelungen weiter, sofern sie günstiger sind als dieser Kollektivvertrag. Beträgt die betriebliche Erhöhung weniger als das Ausmaß der vereinbarten Ist-Gehaltserhöhung, sind die Gehälter effektiv um das Ausmaß der Ist-Gehaltserhöhung anzuheben.

b) Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit innerhalb von sechs Wochen in den jeweiligen Verwendungsbereich gemäß Kapitel 3 (Entgelt) eingestuft. Aufgrund des Ergebnisses ist die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu informieren. Nach nachweislicher Information der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers hat diese/ dieser die Möglichkeit binnen sechs Wochen ihren/ seinen Übertritt in das Kapitel 3 (Entgelt) zu erklären. Der Kollektivvertrag gilt dann ab dem der schriftlichen Erklärung folgenden Monatsersten.

§ 33 Günstigkeitsbestimmung

Bestehende betriebliche Vereinbarungen und Regelungen bleiben dann aufrecht, wenn diese für die Ar-

beitnehmerin / den Arbeitnehmer günstiger sind und schriftlich im Betrieb aufliegen.

§ 34 Schlussbestimmungen

Die betrieblichen Erfahrungen mit den Bestimmungen über das Sabbatical, der Vorruhestandsregelung und des Arbeitszeitaudits werden zum Gegenstand der Weiterentwicklung des Kollektivvertrages. Für Sabbatical und Vorruhestand ist betrieblich eine Sicherstellung zu prüfen. Die gemäß den möglichen Varianten erworbenen Zeitguthaben sind jedenfalls unverfallbar.

Die Kollektivvertragspartner kommen weiters überein, dass folgende Themen zum Gegenstand gemeinsamer Aktivitäten werden:

Analyse der Entwicklung des Bildungsmarktes und sich daraus ergebende Möglichkeiten und Notwendigkeiten.

Insbesondere ist in diesem Zusammenhang auf die Bildungsbedarfe der Zukunft zu achten. Dabei ist neben der Sicherung und Hebung der Marktfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch deren persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt zu stellen. Es ist jedenfalls darauf Bedacht zu nehmen, dass Bildung leistbar bleibt und als ein lebenslanger Prozess verstanden wird.

Wien, am 28. April 2026

Die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages ist nicht nur Gegenstand periodischer Verhandlungen über materielle Inhalte. Qualitative Entwicklungen, wie die Vereinbarung über Grundsätze von Partizipationsmodellen, der Mitwirkung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind ebenfalls Gegenstand kollektivvertraglicher Vereinbarungen.

Sämtliche sich aus diesem Kollektivvertrag für EhepartnerInnen / Eheschließung ableitende Ansprüche gelten in gleicher Weise für Partner/innen in eingetragenen Partnerschaften.

Betrachtungszeitraum:

Im Rahmen dieses Kollektivvertragsabschlusses wird für alle zukünftigen Kollektivvertragsverhandlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Bildungseinrichtungen in der BABE die durchschnittliche Inflationsrate von Februar des Vorjahres bis Jänner des Jahres, nach dessen Ablauf die Erhöhung stattfindet, vereinbart.

BERUFSVEREINIGUNG DER ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER
PRIVATER BILDUNGSEINRICHTUNGEN (BABE)
p.A. Keplerstraße 109, 8020 Graz

Ing. Mag. Harald Senkl

Vorsitzender

Mag. Thomas Rihl

Schriefführer

Mag. Reinhard Weidinger

Verhandlungsleiter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Barbara Teiber, MA

Vorsitzende

Mario Ferrari

Bundesgeschäftsführer

Wirtschaftsbereich Forschung, Bildung, Kultur
FÜR DAS VERHANDLUNGSTEAM

Senad Laćević

Verhandlungsleiter

Christoph Zeiselberger

Wirtschaftsbereichssekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT vida
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Mag.^a Anna Daimler, BA

Generalsekretärin

Roman Hebenstreit

Vorsitzender

Kathrin Schranz

Fachbereichssekretärin

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ vida online
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter
- ✓ vida vernetzt
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ vida informiert
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter vida.at/magazin



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalideitäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14-16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at