



Kollektivvertrag

*konfessioneller Alten- und Pflegeheime
Oberösterreichs*

gültig ab 1. 1. 2026

vida.at





Internet: www.vida.at/gesundheit



Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: auremar - Fotolia.com, Kzenon - Fotolia.com, Rido - Fotolia.com., Tyler Olson - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

KONFESSIONELLER ALTEN- UND PFLEGEHEIME
IN OBERÖSTERREICH

1. JÄNNER 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

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

Mach mit uns vda stark: www.vda.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vda

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vda

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

Inhaltsverzeichnis

Geltungsbereich:	<u>5</u>
------------------------	----------

1. Abschnitt

§ 1 Einstellung	<u>6</u>
§ 2 Probemonat	<u>6</u>
§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit	<u>6</u>
§ 4 Dienstzettel	<u>6</u>
§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag.....	<u>6</u>
§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung	<u>8</u>
§ 7 Kündigungsfristen.....	<u>8</u>

2. Abschnitt

§ 8 Dienstplan	<u>9</u>
§ 9 Durchrechnung	<u>10</u>
§ 9a Zeitbonus	<u>11</u>
§ 10. Überstunden	<u>12</u>
§ 10a Mehrarbeitszuschlag	<u>13</u>

3. Abschnitt

§ 11 Bereitschaft.....	<u>14</u>
§ 11a Rufbereitschaft	<u>14</u>

4. Abschnitt

§ 12 Entlohnungsschema	<u>15</u>
§ 13 Sonderzahlungen	<u>15</u>
§ 14 Teilzeitbeschäftigung.....	<u>15</u>
§ 15 Ferialarbeiter und Lehrlinge.....	<u>15</u>
§ 16 Personalverpflegung	<u>16</u>
§ 17 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>16</u>
§ 17a Dienstjubiläum	<u>16</u>
§ 18 Abfertigung	<u>17</u>
§ 18a Entgeltfreie Zeiten	<u>17</u>
§ 18b Anrechnung von Karenzurlaub.....	<u>18</u>

5. Abschnitt

§ 19 Erholungsurlaub.....	<u>19</u>
§ 19a Behindertenurlaub	<u>19</u>
§ 20 Sonderfreizeit	<u>19</u>
§ 21 Urlaubsantritt.....	<u>20</u>
§ 22 Urlaubsentgelt	<u>20</u>
§ 22a Erweiterte Karenz.....	<u>21</u>

§ 22b	Erweiterte Pflegefreistellung	<u>21</u>
§ 22c	Sterbebegleitung	<u>21</u>
§ 22d	Berufspause (Sabbatical).....	<u>21</u>
§ 22e	Altersteilzeit	<u>22</u>
§ 22f	Teilpension.....	<u>23</u>

6. Abschnitt

§ 23	Reisekosten	<u>25</u>
§ 23a	Fahrtkostenzuschuss	<u>25</u>
§ 24	Dienstkleidung und Reinigung	<u>27</u>
§ 24a	Beihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes	<u>27</u>

7. Abschnitt

§ 25	Verfall von Ansprüchen	<u>28</u>
§ 26	Diktion	<u>28</u>
§ 27	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	<u>28</u>

Anhang

Einreihungsschema	<u>30</u>
Entlohnungsschema	<u>32</u>
Katalog.....	<u>35</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen Interessenvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs, 1010 Wien, Elisabethstraße 22, vertreten durch den bevollmächtigten Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerhard W. Huber, LL.M., Rudolfstraße 4, 4040 Linz einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien andererseits.

Geltungsbereich:

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. räumlich für den Bereich des Bundeslandes Oberösterreich

2. fachlich für folgende Einrichtungen, deren Träger Mitglieder der Interessensvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs sind:

- FraDomo Gallspach, 4713 Gallspach
- FraDomo Maria Schmolln, 5241 Maria Schmolln
- FraDomo Rainbach, 4261 Rainbach
- FraDomo Vöcklabruck, 4840 Vöcklabruck
- Rudigier, Wohnen & Pflege, 4020 Linz
- Bruderliebe, Wohnen & Pflege, 4600 Wels
- St. Josef, Wohnen mit Pflege, 4522 Sierning
- Sozialzentrum Kloster Nazareth, 4561 Stadl-Paura
- Haus St. Josef, 4810 Gmunden
- St. Raphael, Wohnen & Pflege, 4701 Bad Schallerbach
- Seniorenheim der Franziskusschwestern, 4020 Linz
- Pflegestation St. Maria im Kloster Linz der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Kreuz, Provinz Oberösterreich/Salzburg
- Schwesternpflegestation im Heim Bruderliebe der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Kreuz, Provinz Oberösterreich/Salzburg
- FraDomo Feldkirchen, 4101 Feldkirchen
- FraDomo Ottnang, 4901 Ottnang

3. persönlich für alle Dienstnehmer in den unter Ziffer 2 genannten Einrichtungen (Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge), ausgenommen Ärzte und alle Personen, die selbst einem religiösen Orden oder einer Kongregation angehören.

1. Abschnitt

Beginn, Dauer und Ende des Dienstverhältnisses, Einstufungsschema.

§ 1 Einstellung

Die Einstellung der Dienstnehmer erfolgt durch den Rechtsträger (Personalstelle) nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat (§ 99 ArbVG).

§ 2 Probemonat

Während des ersten Monats kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit gelöst werden.

§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit

Ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit ist schriftlich zu vereinbaren und darf nur einmal auf bestimmte Zeit mit Zustimmung des Betriebsrates verlängert werden. Eine zweite Verlängerung eines solchen Dienstverhältnisses ist nur auf unbestimmte Zeit zulässig.

§ 4 Dienstzettel

Der Betriebsrat erhält eine Kopie des Dienstzettels bzw. des Dienstvertrages.

§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag

1. Für die Einstufung in das Gehaltsschema, die Vorrückungen im Gehaltsschema und die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist der Vorrückungsstichtag maßgebend.

2. Der Vorrückungsstichtag ist für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2012 beginnen, dadurch zu ermitteln, dass dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses bis zum Ausmaß von maximal 8 Jahren, für Dienstverhältnisse die nach dem 31.12.2024 beginnen maximal 10 Jahre, vorangestellt werden:

a) Frühere Dienstzeiten bei einem anderen Dienstgeber, sofern die früheren Dienstzeiten mindestens je 6 Monate bei demselben Dienstgeber ununterbrochen gedauert haben;

- b)** selbständige Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert hat;
- c)** bei Fach-Sozialbetreuer-Altenarbeit (FSB „A“), Fach-Sozialbetreuer-Behindertendarbeit (FSB „BA“), Diplom-Sozialbetreuer-Altenarbeit (DSB „A“), Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten, Heimhelfern, Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, (DGKP) Zeiten, die berufsspezifisch erbracht wurden, sowie Zeiten der Ausbildung zur Erlangung der Berufsberechtigung, ausgenommen Zeiten des Besuchs von Pflichtschulen und mittleren oder höheren Schulen.

3. Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, wie beispielsweise Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Beschließer; Küchenleiter gilt:

- Bei Dienstantritt ab 1.1.2023 werden abweichend von § 5 Z 2 höchstens zehn Jahre frühere verwendungsspezifische selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten, sofern diese jeweils mindestens sechs Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben, angerechnet. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens zehn Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.
- Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begründet wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenze des § 5 Z 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind ergänzend zu § 5 Z 2 im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1.1.2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten mit einer ununterbrochenen Dauer von zumindest sechs Kalendermonaten bis zum Erreichen des Gesamtausmaßes von zehn Jahren anzurechnen. Die Berechnung erfolgt durch den Dienstgeber. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1.1.2023 findet dabei nicht statt.

4. Nicht in Österreich erbrachte selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ist nach dem vorstehenden Absatz 2 nur dann anzurechnen, wenn es sich um annähernd gleichwertige Tätigkeit wie die Verwendung im Alten- und Pflegeheim handelt und der Dienstnehmer nachweist, dass er, soweit an seinem Beschäftigungsort nicht Deutsch gesprochen wurde, die Landessprache dieses Beschäftigungsortes beherrscht.

5. Angerechnet werden können Schulzeiten ab vollendetem 18. Lebensjahr, soweit diese der Verwendung des Dienstnehmers im Alten- und Pflegeheim zweckdienlich sind.

6. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zur Vorrückung erforderlichen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zur Vorrückung erforderliche Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin erfüllt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung

Der Dienstnehmer hat nur dann und erst ab dem Zeitpunkt Anspruch auf Vordienstzeitenanrechnung, wenn er diese bei der Personalstelle beantragt und gleichzeitig mit dem Antrag durch Vorlage der entsprechenden Nachweise diese Vordienstzeiten glaubhaft macht. Die Dienstzeitenanrechnung wird ab dem der Antragstellung und Glaubhaftmachung folgenden Monatsersten wirksam, frühestens nach Ablauf des Probemonats.

§ 7 Kündigungsfristen

1. Für Dienstnehmer, die sich im Angestelltenverhältnis befinden, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des Angestelltengesetzes mit der Maßgabe, dass die Kündigung zum Letzten jedes Kalendermonats zulässig ist.

2. Für Dienstverhältnisse von Dienstnehmern, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 1159 ABGB mit der Maßgabe, dass die Kündigungsfrist am Letzten eines Kalendermonats endet.

3. Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 8 Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgelts frei zu geben. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern besteht der Anspruch aliquot.

2. Abschnitt

Arbeitszeit, Mehrdienstleistung

§ 8 Dienstplan

1. Die Normalarbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden. Die Umkleidezeiten sind nicht auf die im Dienstplan vorgegebenen Dienststunden anzurechnen und sind mit dem Monatsbezug und dem Grundgehaltserhöhungszuschlag pauschal abgegolten. Ausschließlich der Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Anhang I Ziffer 2 lit e bis lit g gilt nicht Umkleidezeiten ab.

2. Die Einteilung der Normalarbeitszeit hat im Einvernehmen zwischen Heimleitung und Betriebsrat zu erfolgen. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöslich jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat bis zum 20. des Vormonats durch Aushang kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen. Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.

3. In jeder Woche muss eine im Dienstplan gekennzeichnete 36-stündige ununterbrochene Freizeit gesichert sein. Die Zeiträume zur Einnahme der Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Einnahme der Mittagsmahlzeit muss mindestens eine halbe Stunde betragen.

4. Mangels abweichender Betriebsvereinbarung haben innerhalb von 4 Wochen 2 Wochenenden von Samstag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr arbeitsfrei zu sein, sofern der Dienstnehmer nicht einer anderen Regelung zustimmt.

5. Die tägliche Arbeitszeit ist dienstplanmäßig so einzuteilen, dass außer den gesetzlichen Ruhepausen höchstens eine Dienstzeitunterbrechung eingeplant ist.

5a. Wird ein Dienstnehmer für einen bestimmten Tag zum Dienst eingeteilt, so muss die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden betragen. Liegt sie darunter, gelten jedenfalls vier Stunden als geleistete Arbeitszeit. Dies gilt nicht für Bereitschaftsdienste. Dies gilt ebenso nicht, wenn auf Wunsch des Dienstnehmers die Tagesarbeitszeit weniger als vier Stunden beträgt.

Für höchstens vier Teambesprechungen im Kalenderjahr kann die Mindesttagesarbeitszeit von 4 Stunden unterschritten werden; dies unter der Bedingung, dass in einer Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen (insbesondere für Wegezeiten und -kosten) geregelt werden.

6. Ist aufgrund des Dienstplanes regelmäßig auch an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten, so ist jener Kalendertag im Dienstplan zu kennzeichnen, der statt des Sonn- oder Feiertagsdienstes dienstfrei sein muss und der in der betreffenden Woche oder in der auf den Sonn- oder Feiertagsdienst folgenden Woche einzuplanen ist.

7. Die Arbeitszeit jugendlicher Dienstnehmer, das sind solche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, darf pro Arbeitstag 8 Stunden, pro Arbeitswoche 40 Stunden in der Regel nicht überschreiten. Allerdings darf mit Zustimmung des betroffenen jugendlichen Dienstnehmers die Arbeitszeit zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit so eingeteilt werden, dass sie in einer Woche bis zu 55 Stunden beträgt; jedoch darf die Gesamtarbeitszeit in zwei aufeinander folgenden Wochen 80 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Ferner muss an jedem zweiten Wochenende eine zusammenhängende Freizeit von wenigstens 43 Stunden gewährt werden.

§ 9 Durchrechnung

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 4 Kalendermonaten unregelmäßig verteilt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die Tagesarbeitszeit 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 55 Stunden betragen; für FSB-A und DSB-A beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 48 Stunden. Die Ermittlung der Sollarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum erfolgt, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Werktage mit 8 bzw. bei Teilzeitbeschäftigung aliquot vervielfacht wird.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum von 4 auf bis zu 6 Monate verlängert werden.

2. Unterschreitet am Ende des Durchrechnungszeitraumes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Sollarbeitszeit, so verfallen die Minusstunden, es sei denn, der Dienstnehmer ist mit einer Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich einverstanden; der Betriebsrat ist vom Dienstgeber

nach Ende des Durchrechnungszeitraumes unverzüglich zu informieren; über Verlangen ist dem Betriebsrat im Einzelfall eine Kopie auszufolgen.

3. Endet das Dienstverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung, so sind die Minusstunden bei der Endabrechnung abzuziehen; in den übrigen Beendigungsfällen nicht.

4. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, gesetzliche oder kollektivvertragliche Dienstverhinderungsgründe (§ 20 lit a und b), Ersatzruhe (für Feiertage und Wochenruhe) sind mit jener Arbeitszeit, die sich aus dem Dienstplan ergibt, zu bewerten.

Ist der Dienstnehmer laut Dienstplan noch nicht oder nicht mehr eingeteilt (z. B. infolge langer Krankheit), so ist die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. bei kürzerer Dienstverhinderung oder Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil zugrunde zu legen.

Kollektivvertragliche Sonderfreizeit gemäß § 20 lit c bis j und lit o ist bei Vollbeschäftigten mit 8 Stunden pro Tag, bei Teilzeitbeschäftigten aliquot zu bewerten.

Die so ermittelte Arbeitszeit ist dem Zeitkonto des Dienstnehmers zugrunde zu legen und gilt als tatsächlich geleistete Arbeit.

5. Die Leistungsabgeltung für Dienstverrichtungen am 24. und 31. Dezember erfolgt pauschal in der Form, dass sich die Sollarbeitszeit jenes Durchrechnungszeitraumes in den der Dezember fällt, für alle Dienstnehmer (für Teilzeitbeschäftigte aliquot) um 8 Stunden verringert, sofern 24. und 31. Dezember auf Tage fallen, die bei der Errechnung der Sollarbeitszeit gezählt wurden. Dienstnehmer, die an den genannten Tagen tatsächlich Dienst verrichten, erhalten hierfür keine gesonderte Abgeltung mehr.

§ 9a Zeitbonus

1. Jeder Dienstnehmer erhält einen Zeitbonus von 1/40stel seiner monatlichen Sollarbeitszeit. Abweichend von der Sollarbeitszeitberechnung gemäß § 9 Abs 1 sind für die Zeitbonusberechnung Feiertage, die auf Montag bis Freitag fallen, bei der Ermittlung der Zeitbonusbasis als Werktage zu zählen. Diese Feiertage mindern diesfalls die Zeitbonusbasis nicht.

2. Für den Zeitbonus ist ein eigenes Arbeitszeitkonto zu führen. Der Verbrauch des Zeitbonus ist zu vereinbaren. Der Verbrauch ist im Dienstplan mit der verbrauchten Stundenzahl zu kennzeichnen.

3. Unverbraucher Zeitbonus ist am Ende des Durchrechnungszeitraums auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 entweder auszuzahlen oder in

den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Die Übertragung ist nur auf Verlangen des Dienstnehmers und nur soweit zulässig als das unverbrauchte Zeitguthaben insgesamt das Ausmaß der dienstvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers nicht überschreitet.

4. Der Zeitbonus entsteht mit Monatsbeginn. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Zeitbonus auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 abzugelten. Endet das Dienstverhältnis vor dem Monatsende, so ist der Zeitbonus zu aliquotieren und ein Übergenuß rückzuverrechnen.

§ 10. Überstunden

1. Überstunden müssen schlüssig oder ausdrücklich angeordnet sein und liegen vor, wenn

- a)** die Tagesarbeitszeit von 12 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 55 Stunden (FSB-A und DSB-A: 48 Stunden) oder
- b)** die für den Durchrechnungszeitraum ermittelte Sollarbeitszeit oder
- c)** bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes die aliquote Sollarbeitszeit überschritten ist.

Bereits während des Durchrechnungszeitraumes anfallende Überstunden (beispielsweise Überschreitung der Tages- oder Wochenarbeitszeit) sind mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung des auf den Überstundenanfall folgenden Monats auszusahlen, sofern nicht Überstundenpauschalien bestehen.

Überstunden, für deren Ermittlung der Durchrechnungszeitraum maßgeblich ist, sind mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung des auf das Ende des Durchrechnungszeitraumes folgenden Monats auszusahlen.

Die Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum inklusive der Überstundenzuschläge ist nur mit Zustimmung des Dienstnehmers zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes vom Dienstgeber zu informieren. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

2. Im Sinne eines geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen Fällen geleistet werden. Die Anordnung der Überstunden erfolgt durch die Heimleitung oder deren Bevollmächtigte und Mitteilung an den Betriebsrat.

3. Die Vergütung von Überstundenleistungen erfolgt nach folgenden Bestimmungen:

- a)** die Berechnung des Normalgrundstundenlohnes ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

Der Überstundenzuschlag beträgt

- aa)** bei Überstunden gemäß § 10 Abs 1 lit a für Überstunden bei Tag 50 % des Normalgrundstundenlohnes, für Überstunden bei Nacht (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) 100 % des Normalgrundstundenlohnes; für Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Überstundenzuschlag 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der 9. Stunde an diesem Tag 200 % des Normalgrundstundenlohnes.
 - ab)** für Überstunden gemäß § 10 Abs 1 lit b und c unabhängig davon, zu welcher Tageszeit oder an welchem Tag die Überstunden angefallen sind, 50 % des Normalgrundstundenlohnes.
 - b)** Werden Überstunden im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Anstaltsleitung und Dienstnehmer in Freizeit abgegolten, so ist der prozentuelle Zuschlag ebenfalls im Einvernehmen in Geld oder Freizeit (Zeitausgleich) abzugelten.
 - c)** Für Dienstnehmer im Turnusdienst gilt die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen bei der Entgeltberechnung als Wochentagsarbeit.
- 4.** Wird der Dienstnehmer am Ersatzruhetag gemäß § 8 Z 6 des Kollektivvertrags zur Arbeit herangezogen, so gebührt ein Mehrarbeitszuschlag von 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der 9. Stunde 200 % des Normalgrundstundenlohnes.

§ 10a Mehrarbeitszuschlag

Für Teilzeitbeschäftigte gilt zur Ermittlung eines allfälligen Anspruchs auf Mehrarbeitszuschlag ein 4-monatiger Durchrechnungszeitraum (§ 10); der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 % des Normalgrundstundenlohnes.

Gilt aufgrund einer Betriebsvereinbarung gemäß § 9 ein 6-monatiger Durchrechnungszeitraum, so beträgt der Mehrarbeitszuschlag 25 % des Normalgrundstundenlohnes.

Kein Mehrarbeitszuschlag gebührt, wenn die Mehrarbeit im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung anfällt.

3. Abschnitt

Bereitschaftsdienst

§ 11 Bereitschaft

Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die der Dienstnehmer diensteinteilungsmäßig im Alten- und Pflegeheim zu verbringen hat, werden, soweit effektiv Dienstleistungen erbracht werden, voll, soweit solche nicht erbracht werden, mit der Hälfte des Normalgrundstundenlohnes vergütet. Wird ein Nachtdienst durch einen Bereitschaftsdienst ersetzt und fallen in dieser Bereitschaftszeit mehr als 50 % effektive Dienstleistungszeit an, dann ist ein voller Nachtdienst abzugelten.

§ 11a Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft besteht darin, dass der Dienstnehmer sich außerhalb des Alten- und Pflegeheimes aufhält, über Telefon oder sonstige Rufeinrichtungen erreichbar ist und zum unmittelbaren Diensteinsatz gerufen werden kann. Diese Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit und wird mit der Bereitschaftszulage abgegolten. Wird der Dienstnehmer zur Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft gerufen, ist die Zeit vom Zeitpunkt des Rufes bis zur Rückkehr in seine Wohnung als Arbeitszeit zu vergüten. Demgemäß sind auch die Zeiten der Rufbereitschaft, soweit innerhalb derselben kein Abruf zur Arbeit erfolgt, nicht auf die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen. Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

4. Abschnitt

Entlohnung

§ 12 Entlohnungsschema

1. Die Entlohnungssätze sind in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Bezüge sind im Nachhinein am Monatsletzten auszus zahlen, sofern in diesem Kollektivvertrag nicht etwas anderes geregelt ist.
2. Bei einer Umreihung oder außerordentlichen Vorrückung bleibt der bisherige Zeitvorrückungstermin auch in der neuen Bezugsstufe gewahrt; die in der bisherigen Bezugsstufe zurückgelegte Zeit zählt auch in der neuen Bezugsstufe.
3. Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienstgeber anzuweisen, einen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber einvernehmlich festzulegenden Teil seines Bezuges an eine von Betriebsrat und Dienstgeber einvernehmlich zu bestimmende Pensionskasse oder sonstige Einrichtung zum Zwecke der Zukunftsvorsorge (z.B. Lebensversicherung, Krankenversicherung, Zusatzpension etc.) zu überweisen. Diese Anweisung ist kein Bezugsverzicht.

§ 13 Sonderzahlungen

Allen Dienstnehmern gebühren jährlich zwei Sonderzahlungen, fällig am 31. Mai und 30. November.
Beginnt oder endet ein Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot.

§ 14 Teilzeitbeschäftigung

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten die in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die im Entlohnungsschema enthaltenen Ansätze, jedoch nur aliquot im Verhältnis des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes zur wöchentlichen Normalarbeitszeit. Anrechenbare Vordienstzeiten, die in Teilzeit absolviert wurden, sind für die Vordienstzeitenanrechnung auf Vollbeschäftigung zu komprimieren.

§ 15 Ferialarbeiter und Lehrlinge

1. Ferialarbeiter sind Personen, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist und die während ihrer Ferienzeit oder während der Zeit, die

für ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung vorgesehen ist, vorübergehend, höchstens aber eine zusammenhängende Zeit von drei Monaten im Alten- und Pflegeheim tätig sind. Die Überschreitung der dreimonatigen Höchstdauer ist zulässig, wenn die Ausbildung dies erfordert.

2. Lehrlinge sind Personen, die aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlangung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden und deren Lehrverhältnis daher den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes unterliegt.

3. Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen und der Lehrlinge ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist zulässig.

§ 16 Personalverpflegung

Die Vergütungssätze für Personalverpflegung sind im Anhang zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

Bei rechtzeitiger Abmeldung darf der Vergütungssatz nicht verrechnet werden. Die Abmeldefrist ist in den Alten- und Pflegeheimen jeweils festzulegen und kundzumachen.

Erfolgt die Abmeldung nicht zeitgerecht, ist der Vergütungssatz zu leisten.

§ 17 Anspruch bei Dienstverhinderung

Dienstnehmer haben Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall, soweit sie diese Verhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, und zwar Angestellte nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, andere Dienstnehmer nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Ergibt sich die Bemessung des fortzuzahlenden Entgelts nicht aus dem Dienstplan, so bemisst sich der Fortzahlungsanspruch nach dem durchschnittlichen Entgelt der letzten vier vollen Kalendermonate einschließlich der regelmäßig geleisteten Überstunden und Dienste.

§ 17a Dienstjubiläum

1. Nach folgenden ununterbrochenen Dienstjahren im gleichen Altenwohn- und Pflegeheim gebührt den Dienstnehmern eine Dienstjubiläumsprämie, deren Bemessungsgrundlage sich nach dem Normalgrundstundenlohn richtet:

Nach 25 Dienstjahren.....	1 Bruttomonatsbezug;
Nach 30 Dienstjahren.....	1 Bruttomonatsbezug;
Nach 35 Dienstjahren.....	2 Bruttomonatsbezüge;
Nach 40 Dienstjahren.....	3 Bruttomonatsbezüge.

2. Die Dienstjubiläumsprämie kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zur Gänze oder teilweise in Dienstjubiläumsfreizeit umgewandelt werden. Dem Dienstnehmer gebühren für einen Bruttomonatsbezug 22 Freizeittage (ausgehend von 173 Stunden/Monat) unter Fortzahlung des Entgelts, bei Teilzeitbeschäftigung wird die Dienstjubiläumsfreizeit im Verhältnis zur wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden aliquotiert. Bei der Entgeltfortzahlung während der Dienstjubiläumsfreizeit gebühren die fixen Gehaltsbestandteile, nicht jedoch variable Bezüge. Der Jubiläumstichtag wird spätestens drei Monate zuvor dem Dienstnehmer vom Dienstgeber mitgeteilt. Die Freizeitvereinbarung muss schriftlich innerhalb eines Monats ab der Verständigung getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung in dieser Zeit nicht zustande, wird die Dienstjubiläumsprämie nach Abs 1 ausbezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch der Dienstjubiläumsfreizeit, ist sie im nicht verbrauchten Anteil ebenfalls in bar auszubezahlen.

3. Jubiläumsgelder (Dienstjubiläumsfreizeit), die aufgrund von Einzelvereinbarungen, bestehende Betriebsvereinbarungen oder verwiesener Kollektivverträge ausbezahlt werden, werden auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet.

§ 18 Abfertigung

Dienstnehmer, die den Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz oder dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen, haben Anspruch auf Abfertigung nach diesen Gesetzen.

§ 18a Entgeltfreie Zeiten

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne oder mit vermindertem Entgeltanspruch reduzieren nicht den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen und im erweiterten Karenzurlaub (§ 22a).

§ 18b Anrechnung von Karenzurlaub

1. Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden Karenzzeiten gemäß Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz für folgende Ansprüche, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet:

- a)** Vorrückungen im Gehaltsschema
- b)** Erwerb des erhöhten Urlaubsausmaßes von 36 Werktagen
- c)** Abfertigung gemäß § 18, dem Angestelltengesetz bzw. Arbeiterabfertigungsgesetz
- d)** Kündigungsfristen gemäß § 7 und dem Angestelltengesetz

2. Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden Zeiten von Pflegekarenzen gemäß § 14c AVRAG und erweiterten Karenzen gemäß § 22a jeweils zur Hälfte für die Vorrückungen im Gehaltsschema angerechnet.

3. Die Anrechnung gilt für Karenzzeiten gemäß Abs 1 und 2, die ab dem 1. Jänner 2015 im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt werden. Eine Doppelanrechnung ist ausgeschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

5. Abschnitt

Urlaub und Sonderfreizeit

§ 19 Erholungsurlaub.

1. Den Dienstnehmern gebührt ein jährlicher Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und der Einführung einer Pflegefreistellung, wobei das erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen Dienstnehmern, die das 51. Lebensjahr vollendet haben bereits dann gebührt, wenn sie mindestens ein Jahr im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt haben. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes tritt mit Beginn jenes Urlaubsjahres ein, in welchem das 51. Lebensjahr vollendet und die einjährige Minstdauer des Dienstverhältnisses erfüllt wird.

2. Dienstnehmer, die in einem in § 5 Abs 2 lit c genannten Beruf tätig sind, erreichen den erhöhten Urlaubsanspruch von 36 Werktagen ab jenem Urlaubsjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden.

§ 19a Behindertenurlaub.

Behinderte, die unter das Behinderteneinstellungsgesetz fallen und für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht anrechenbar sind und Behinderte, bei denen der letzte rechtskräftige Bescheid einer in § 14 Abs 1 lit a) bis d) des BEinstG genannten Behörde die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 20 v.H. ausweist, erhalten einen Zusatzurlaub im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr:

Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

20 v.H.....	1 Arbeitstag
30 v.H.....	2 Arbeitstage
40 v.H.....	4 Arbeitstage
50 v.H.....	5 Arbeitstage

§ 20 Sonderfreizeit

Gegen Nachweis der Notwendigkeit wird Dienstnehmern in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

- a) Zum Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes die notwendige Zeit, wobei ein Nachweis über die Dauer des Arztbesuches zu erbringen ist; allerdings sind solche Arztbesuche möglichst in der Freizeit vorzunehmen und die Abwesenheit vom Dienst ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu be-

schränken. Das gleiche gilt sinngemäß für die Gesunden-Vorsorgeuntersuchung;

- b) im Falle einer Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten, nicht jedoch, wenn der Dienstnehmer als Partei oder Zeuge in einem Zivilprozess geladen ist;
- c) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- d) bei Übersiedlung 1 Arbeitstag;
- e) entfallen
- f) bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie..... 3 Arbeitstage;
- g) bei Ableben von Ehegatten oder Lebensgefährten 3 Arbeitstage;
- h) bei Entbindung durch Ehefrau oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage;
- i) bei Ableben eines Großelternteiles, eines Geschwister-
teiles oder eines Schwiegerelternteiles 1 Arbeitstag;
- j) bei Teilnahme an der Eheschließung von Personen der
auf- oder absteigenden Linie..... 1 Arbeitstag;
- k) bei 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- l) bei 30-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- m) bei 35-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 2 Arbeitstage;
- n) bei 40-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 3 Arbeitstage;
- o) Teilnahme an einem vom Dienstgeber oder Betriebsrat ver-
anstalteten Betriebsausflug pro Kalenderjahr 1 Arbeitstage.

Die Sonderfreizeit nach d) kann nur einmal in jedem Kalenderjahr in Anspruch genommen werden und gebührt nicht mehr, wenn der Dienstnehmer bereits gekündigt hat.

§ 21 Urlaubsantritt

Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen Dienstgeber (Personalstelle) und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren. Der Urlaub ist möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, zu verbrauchen.

§ 22 Urlaubsentgelt

Gem. § 6 Abs 5 des Urlaubsgesetzes gilt, dass zur Bemessung des Urlaubsentgeltes der Normalgrundstundenlohn herangezogen wird und die regelmäßig geleisteten Überstunden und Dienste (Durchschnitt der letzten vier vollen Kalendermonate) entsprechend berücksichtigt werden.

§ 22a Erweiterte Karenz

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben im Anschluss an die Karenz gemäß MSchG bzw VKG Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz nach MSchG bzw. VKG geltend gemacht wird.

2. Die Zeit der Karenz bleibt bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin bzw des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ausgenommen die Hälfteanrechnung gemäß § 18b Abs 2, außer Betracht.

§ 22b Erweiterte Pflegefreistellung

Dienstnehmer haben Anspruch auf Sonderfreizeit im Ausmaß von bis zu 20 Stunden jährlich (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot) zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes unter 12 Jahren, wenn das maximale Ausmaß an Pflegefreistellung gemäß § 16 Urlaubsgesetz idF BGBl I 2013/3 verbraucht ist und mindestens 2 Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

§ 22c Sterbebegleitung

Dienstnehmer haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 1. März 2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pflegezeit.

§ 22d Berufspause (Sabbatical)

1. Unter folgenden Bedingungen kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine bezahlte Berufspause von 6 oder 12 Monaten vereinbart werden:

- 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 Berufspause in Anspruch genommen wird.
- 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 Berufspause in Anspruch genommen wird.

- 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 Berufspause in Anspruch genommen wird.
 - 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 Berufspause in Anspruch genommen wird.
2. Andere Modelle und Individualvereinbarungen können zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich festgelegt werden.
3. Sollte das Dienstverhältnis vor der Absolvierung der Berufspause enden, sind die einbehaltenen, jedoch nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewendeten Gehaltsteile als Normalarbeitszeit nachzuverrechnen.
4. Nach der Rückkehr aus der Berufspause (Sabbatical) hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparrphase. Der Dienstnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz, es sei denn, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.
5. Die Vereinbarung einer Berufspause bedarf der Schriftform.

§ 22e Altersteilzeit (ab 1.1.2027)

1. Zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber kann im Einvernehmen eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.
2. Ist der Dienstnehmer zum Zeitpunkt des Ansuchens auf Altersteilzeit bereits mindestens fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, ist dem Dienstnehmer sein Ansuchen auf Altersteilzeit von der Arbeitgeberin bis zu einer Maximaldauer von 4 Jahren und bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsstichtages zu gewähren, sofern nicht schriftlich darzulegende wesentliche dienstliche Gründe entgegenstehen und die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
- a) Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit.

- b) Beantragung in der Variante der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung.
- c) Einhaltung einer Frist von mindestens sechs Monaten zwischen dem Zeitpunkt des Einlangens des Antrags bei der Dienstgeberin und dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit.
- d) Das monatliche Bruttoentgelt zum Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit (somit inklusive des Lohnausgleichs) ist nicht höher als die Höchstbeitragsgrundlage gem § 108 Abs 3 ASVG.

3. Das Ansuchen auf Altersteilzeit hat das Ausmaß der gewünschten Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, den gewünschten Tag des Beginnes und die Dauer der Altersteilzeit, sowie den Nachweis des persönlichen Pensionsantrittsstichtags und die Vorlage aller sonstigen erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle zu enthalten.

4. Zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ist bis acht Wochen vor dem gewünschten Antritt der Alterszeit eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, die auch Vereinbarungen über Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit enthalten muss. Diese Vereinbarung hat auch die Auflösung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf mit Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters des Dienstnehmers zu enthalten.

5. Im Kalenderjahr des Beginns der Altersteilzeit gilt für die Höhe der Sonderzahlungen eine Mischberechnung (Berechnung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit des gesamten Kalenderjahres), sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt wird.

6. Die im Kalenderjahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit etwaig fällig werdenden Jubiläumsgelder werden auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

7. Bei Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen zur Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Kollektivvertragsparteien nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrags auf.

§ 22f Teilpensionsvereinbarung (ab 1.1.2027)

1. Zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber kann im Einvernehmen eine Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension getroffen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten Teilpension erfüllt sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlan-

gen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Die Reduktion der Normalarbeitszeit beträgt mindestens 25 % und höchstens 75 % der zuletzt vereinbarten Arbeitszeit, wobei die wöchentliche Arbeitszeit zumindest 8 Stunden zu betragen hat.

2. Ist der Dienstnehmer zum Zeitpunkt des gewünschten Beginns der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension mindestens fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, ist ihm sein Ansuchen um Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (Ende der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension) zu gewähren, sofern nicht schriftlich darzulegende wesentliche dienstliche Gründe entgegenstehen und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

3. Das Ansuchen auf Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension muss mindestens sechs Monate vor Beginn der Teilzeitvereinbarung gestellt werden und das Ausmaß der gewünschten Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, den gewünschten Tag des Beginns und die gewünschte Dauer der Teilpensionsvereinbarung enthalten. Die Lage der herabgesetzten Arbeitszeit ist zu vereinbaren. Grundsätzlich ist die Lage der herabgesetzten Arbeitszeit im Rahmen des bisher zur Anwendung kommenden Arbeitszeitmodells zu vereinbaren.

4. Im Kalenderjahr des Beginns der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension gilt für die Höhe der Sonderzahlungen eine Mischberechnung (Berechnung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit des gesamten Kalenderjahres), sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt wird.

5. Die im Kalenderjahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit etwaig fällig werdenden Jubiläumsgelder werden auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

6. Die Vereinbarung der Arbeitszeitreduktion im Zusammenhang mit Teilpension hat keinen Einfluss auf die Kündigungsmöglichkeiten des Dienstnehmers und der Dienstgeberin.

7. Bei Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen zur Teilpension tritt diese Regelung außer Kraft. Die Kollektivvertragsparteien nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrags auf.

6. Abschnitt

Reisekosten, Dienstkleidung und Reinigung, Geburtenbeihilfe

§ 23 Reisekosten

1. Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der aufgelaufenen Fahrkosten und zwar bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Kosten der zweiten Klasse. Außerdem gebühren ein Taggeld und ein Übernachtungsgeld in der jeweils festgesetzten Höhe für öffentlich Bedienstete in vergleichbarer Verwendung.

2. Das Taggeld dient zur Deckung der Verpflegungskosten des Dienstnehmers in jenen Fällen, in welchen vom Dienstgeber nicht eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt dem Dienstnehmer nur in jenen Fällen, in welchen ihm nicht eine unentgeltliche Unterkunft vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt wird.

3. Darüber hinaus hat der Dienstnehmer Anspruch auf Ersatz aller sonstigen, mit der Reise zusammenhängenden notwendigen Auslagen, welche durch Belege entsprechend nachzuweisen sind.

4. Schulfahrten und Schulaufenthalte von Lehrlingen gelten nicht als Dienstreisen.

§ 23a Fahrkostenzuschuss

Dienstnehmer haben ab 01.01.2025 Anspruch auf folgenden Fahrkostenzuschuss:

1. Individueller FKZ:

- 1.1. Dienstnehmern gebührt ein monatlicher Fahrkostenzuschuss im Ausmaß von EUR 0,037 je Fahrkilometer (Hin- und Rückfahrt), wenn
 - die Entfernung zwischen dem Dienstort und der nächstgelegenen Wohnung (an der kürzesten Wegstrecke gemessen) mehr als 10 Kilometer beträgt und
 - diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt wird.

- 1.2 Die Kosten für die ersten 10 Kilometer bzw ab dem 61. Kilometer (je Fahrstrecke) sind von den Dienstnehmern zur Gänze selbst zu tragen, dafür gebührt kein Fahrtkostenzuschuss (Eigenanteil).
 - 1.3 Die Berechnung des individuellen FKZ ist wie folgt vorzunehmen:
 Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt) abzüglich 20 Kilometer Eigenanteil, bis höchstens 100 Kilometer x wöchentliche Arbeitstage x 4,33 (Wochen pro Monat) x EUR 0,037 x 11/12.
 - 1.4 Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ruht, so lange der Dienstnehmer länger als 30 Kalendertage vom Dienst abwesend ist (ausgenommen Urlaub und Arbeitsunfall).
 - 1.5 Der Dienstnehmer hat alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen vier Wochen dem Dienstgeber schriftlich zu melden. Auf eine rückwirkende Zuerkennung oder Erhöhung des FKZ besteht kein Rechtsanspruch.
2. Erhöhter FKZ (Mobilitätzuschuss):
- Voraussetzung für den erhöhten FKZ ist der Bezug des individuellen Fahrtkostenzuschusses (2.1.).
- Dienstnehmer, die ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erworben haben, erhalten 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkostenzuschuss (2.1.) und den Kosten für das KlimaTicket OÖ, bei Nachweis des Kaufs auch zzgl. Kernzone, als erhöhten FKZ (Mobilitätzuschuss).
- Liegt der Wohnort außerhalb der Zone des oberösterreichischen Verkehrsverbundes, gebühren 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkostenzuschuss (2.1.) und den Kosten für das KlimaTicket Österreich (Mobilitätzuschuss), wenn er ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erwirbt.
- Der erhöhte FKZ gebührt ab dem nächsten Monatsersten ab Vorlage eines Nachweises über den Kauf des Jahrestickets für den öffentlichen Verkehr bei der Personalabteilung. Der erhöhte FKZ gilt ab diesem Zeitpunkt für ein Jahr, ist jedoch begrenzt für die Dauer des Jahrestickets.
- Scheiden Dienstnehmer, die einen individuellen FKZ beziehen und berechtigt sind, den erhöhten FKZ in Anspruch zu nehmen, unterjährig aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt der aliquote Anteil des erhöhten FKZ.
3. Sonstiger FKZ:
- Dienstnehmer, die keinen Anspruch auf den individuellen FKZ (2.1.) und demnach auch keinen Anspruch auf den erhöhten FKZ (2.2.) haben, haben Anspruch auf einen sonstigen FKZ; dieser beträgt EUR 80,00 jährlich gegen Vorlage einer Kopie der Jahreskarte des öffentlichen Verkehrsmit-

tels. Bei unterjährigem Ausscheiden eines Dienstnehmers oder unterjährigem Eintritt (Ankauf der Jahreskarte) gebührt der aliquote Anteil.

§ 24 Dienstkleidung und Reinigung

Den Dienstnehmern gebührt die nach der Art ihrer Dienstverrichtung erforderliche Schutzkleidung, die vom Dienstgeber kostenlos beizustellen und jeweils zu reinigen und vom Dienstnehmer außerhalb der Dienststelle nicht zu verwenden ist. Diese Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Dienstgebers und sind vom Dienstnehmer schonend zu behandeln, nach Beendigung des Dienstverhältnisses aber zurückzustellen.

§ 24a Beihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes

Anlässlich der Geburt eines Kindes, für welches dem Dienstnehmer Familienbeihilfe nach dem FLAG 1967 gebührt, erhält dieser nach Vorlage der Geburtsurkunde eine einmalige Geburtenbeihilfe von EUR 250,00.

Anspruch auf Beihilfe aus Anlass der Geburt eines Kindes besteht nur insoweit, als nicht der Ehegatte oder ein anderer Elternteil diese Leistung aus einem Dienstverhältnis zum selben Rechtsträger bezieht, bezogen hat oder voraussichtlich beziehen wird.

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 25 Verfall von Ansprüchen

1. Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sowohl des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer als auch umgekehrt, welcher Art immer müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von neun Monaten nach Fälligkeit von der Heimleitung bzw. bei der Heimleitung schriftlich geltend gemacht werden.
2. Als Fälligkeitstermin gilt für Ansprüche des Dienstnehmers der Auszahlungstag jener Gehalts- und Lohnperiode, in welcher der Anspruch des Dienstnehmers entstanden ist; bei Ansprüchen des Dienstgebers jener Tag, an dem ihm der Anspruch gegen den Dienstnehmer bekannt geworden ist.
3. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.

§ 26 Diktion

In diesem Kollektivvertrag sind auch bei Anführung der bloß männlichen Form beide Geschlechter gemeint.

§ 27 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

1. Dieser Kollektivvertrag gilt, sofern nicht ein anderer Wirksamkeitsbeginn für einzelne Bereiche oder einzelne Bestimmungen festgelegt ist, ab **1. Jänner 2026** und ersetzt ab 1. Jänner 2026 die bisherigen Bestimmungen.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist von jedem Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres aufkündbar.
3. Die Hinterlegung dieses Kollektivvertrages gemäß § 14 ArbVG obliegt der Dienstnehmervvertretung.

Linz, am 1. Jänner 2026

Für die Interessensvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs

Prof. Dr. Gerhard W. Huber, LL.M.

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Martina Reischenböck
Fachbereichssprecherin OÖ

Christoph Leitner-Kastenhuber
Fachbereichssekretär

EINREIHUNGSSHEMA

Dienstnehmer werden in die im Folgenden angeführten Laufbahnen für Dienstnehmer in Alten- und Pflegeheimen (LD) eingereiht:

LD 25

Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, z.B. Küchenhilfskräfte in der Abwäsche, Zuarbeiten bei der Speisenzubereitung, Reinigungstätigkeit ohne Patientenkontakt, einfache Gartenarbeiten, Botendienste, Kopienherstellung, Verteilung und Versendung von Poststücken, Wäscherei.

LD 24

Reinigungskräfte, die im zeitlich überwiegenden Ausmaß im Pflegebereich tätig sind und regelmäßig unmittelbaren Kontakt mit Heimbewohnern haben; Telefonisten, Portiere.

LD 23

Angelernte Arbeiter, insbesondere Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen.

LD 22

Pflegehilfskräfte; Hausarbeiter, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen.

LD 21

Schreibkräfte; Heimehelfer; Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen nach mindestens 10-jähriger Berufserfahrung in dieser Position.

LD 20

Kanzleikraft mit Vorgesetztenfunktion.

LD 19

Pflegeassistent; Beschließer; Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss.

LD 18

Fach-Sozialbetreuer-Altenarbeit (FSB "A"); Fach-Sozialbetreuer-Behinderterarbeit (FSB "BA"); Diplom-Sozialbetreuer-Altenarbeit (DSB "A"); Küchenleiter in Küchen mit jährlich bis zu 40.000 Verpflegungstagen (Frühstück 1/6-Verpflegungstag, Mittagessen 3/6-Verpflegungstag, Abendessen 2/6-Verpflegungstag).

LD 17

Pflegefachassistenz; Wohnbereichsverantwortlicher FSB "A"; Wohnbereichsverantwortlicher FSB "BA"; Wohnbereichsverantwortlicher DSB "A" und Stellvertreter dieser Wohnbereichsverantwortlichen.

LD 16

Küchenleiter in Küchen mit jährlich zwischen 40.000 und 70.000 Verpflegungstagen.

LD 15

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes.

LD 14

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischen Spezialisierungen gemäß § 17 Abs 2 GuKG in einer entsprechenden Funktion; Wohnbereichsverantwortliches diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Pflegedienstleiter-Stellvertreter in Heimen mit 50 bis 90 Plätzen; Küchenleiter in Küchen mit jährlich mehr als 70.000 Verpflegungstagen.

LD 13

Pflegedienstleiter in Heimen mit 50 bis 90 Heimplätzen; Pflegedienstleiter-Stellvertreter in Heimen mit 91 bis 130 Heimplätzen; Heimleiter in Heimen mit 50 bis 90 Heimplätzen.

LD 12

Pflegedienstleiter in Heimen mit 91 bis 130 Heimplätzen; Pflegedienstleiter-Stellvertreter in Heimen mit über 130 Heimplätzen; Heimleiter in Heimen mit über 91 Heimplätzen.

ENTLOHNUNGSSSCHEMA

1. Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)						
	25	24	23	22	21	20	19
1	2.390,20	2.430,80	2.481,00	2.541,30	2.612,10	2.693,50	2.787,20
2	2.424,90	2.468,80	2.522,70	2.586,40	2.660,10	2.744,10	2.843,30
3	2.460,20	2.508,50	2.565,80	2.632,20	2.707,90	2.795,90	2.898,60
4	2.498,10	2.549,20	2.608,90	2.677,50	2.756,10	2.847,80	2.954,10
5	2.537,30	2.590,40	2.652,20	2.722,70	2.804,70	2.900,00	3.013,60
6	2.576,30	2.631,90	2.695,10	2.767,90	2.853,90	2.952,00	3.074,00
7	2.616,00	2.672,50	2.738,20	2.814,50	2.902,60	3.007,00	3.134,10
8	2.655,10	2.713,80	2.782,00	2.861,00	2.952,30	3.063,90	3.194,40
9	2.694,80	2.754,90	2.826,00	2.907,40	3.003,90	3.120,50	3.255,00
10	2.734,10	2.796,50	2.869,70	2.953,70	3.057,50	3.176,60	3.315,20
11	2.773,70	2.838,00	2.914,00	3.002,60	3.110,70	3.233,10	3.375,10
12	2.813,90	2.880,60	2.957,80	3.053,40	3.164,00	3.289,40	3.434,90
13	2.853,90	2.922,70	3.004,60	3.103,20	3.216,90	3.345,60	3.495,70
14	2.894,20	2.963,90	3.052,40	3.153,60	3.270,30	3.402,10	3.555,30
15	2.934,30	3.009,40	3.100,40	3.204,10	3.323,60	3.459,00	3.615,40

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	18	17	16	15	14	13	12	11
1	2.897,50	3.028,50	3.186,40	3.367,90	3.575,70	3.812,70	4.086,00	4.399,90
2	2.956,90	3.098,70	3.262,10	3.450,00	3.665,10	3.911,40	4.194,20	4.519,70
3	3.021,00	3.168,30	3.338,10	3.532,00	3.753,70	4.008,90	4.302,10	4.639,50
4	3.085,60	3.238,10	3.413,10	3.614,00	3.843,30	4.106,60	4.410,50	4.759,90
5	3.150,50	3.308,10	3.488,60	3.695,80	3.932,30	4.204,90	4.518,70	4.878,70
6	3.214,90	3.377,50	3.564,30	3.777,30	4.021,80	4.302,80	4.627,00	4.996,70
7	3.279,80	3.447,30	3.638,60	3.858,80	4.111,30	4.400,70	4.735,40	5.114,40
8	3.344,30	3.517,10	3.713,80	3.940,80	4.200,40	4.498,80	4.842,80	5.232,70
9	3.409,00	3.586,00	3.788,90	4.022,10	4.289,50	4.597,10	4.949,70	5.350,50
10	3.474,00	3.655,20	3.863,60	4.103,90	4.378,90	4.695,60	5.056,30	5.468,80
11	3.537,90	3.724,10	3.938,20	4.185,40	4.468,40	4.793,30	5.162,50	5.586,80
12	3.602,50	3.793,30	4.013,60	4.267,00	4.557,40	4.890,80	5.269,80	5.705,20
13	3.666,30	3.862,10	4.088,00	4.348,30	4.646,60	4.986,60	5.376,20	5.822,90
14	3.730,80	3.931,30	4.163,30	4.429,80	4.736,90	5.083,90	5.482,40	5.940,90
15	3.794,30	4.000,50	4.237,90	4.511,40	4.825,90	5.180,10	5.589,70	6.059,00

Die Unterschreitung der Gehaltsansätze ist zulässig, wenn ein Dienstnehmer insbesondere aus sozialen Gründen eingestellt oder weiterbeschäftigt wird, obgleich seine Arbeitsleitung wesentlich unter jener gleich eingestufte Dienstnehmer liegt.

2. Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben unter Ziffer 1. angeführten Gehaltsansätzen folgenden Grundgehaltserhöhungszuschlag, der auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung gebührt, wobei auf den Grundgehaltzuschlag jene Gehaltserhöhungen anzurechnen sind, die anlässlich der Beschlussfassung des Oö. Landtages zum Oö. Gesundheitsberufeanpassungsgesetz 2015 (LGBI Nr. 91/2015) gewährt wurden:

- a)** Bedienstete der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege sowie der medizinisch-technischen Berufe ab 1. Jänner 2017 EUR 154,0, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 51,4.
- b)** FSB „A“, FSB „BA“, DSB „A“ ab 1. Juli 2017 EUR 51,4.
- c)** Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Pflegeassistenten, Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MAB-G) ab 1. Jänner 2017 EUR 154,0.
- d)** Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte EUR 220,00 (statt lit. c), Pflegefachassistenten EUR 220,00.
- e)** Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in LD19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewertenden LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind, dazu gehören zum Beispiel Beschließer; Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Küchenleiter EUR 200,00
- f)** Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen, welche in LD23 bis LD 20 eingereiht sind EUR 125,00
Dazu gehören zum Beispiel Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen; Hausarbeiter, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen. Werden Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e
- g)** Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen, welche in LD25 bis LD24 eingereiht sind EUR 75,00

Dazu gehören zum Beispiel Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, Küchenhilfskräfte in der Abwäsche; Hilfskräfte für Zuarbeiten in der Speisenzubereitung; Reinigungskräfte; Hilfskräfte für einfache Gartenarbeiten; Botendienste, Hilfskräfte in der Wäscherei. Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 23 bis LD 20 eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit f. Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e.

3. Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehalts gemäß den Gehaltsansätzen Ziffer 1. Werden die Gehaltsansätze gemäß Ziffer 1 erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.

Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.7.2026

gemäß Z 2 lit a)	EUR 361,60,
gemäß Z 2 lit b)	EUR 72,40,
gemäß Z 2 lit c)	EUR 216,80,
gemäß Z 2 lit d)	EUR 283,90,
gemäß Z 2 lit e)	EUR 233,40,
gemäß Z 2 lit f)	EUR 145,90 sowie
gemäß Z 2 lit g)	EUR 87,60.

4. Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in LD 19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewertenden LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind (das sind zB Beschließer, Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss, Küchenleiter) gilt: Bis zum Erreichen der GST 5 der jeweiligen LD hat der Dienstnehmer Anspruch auf den tabellarischen Betrag der GST 5 der jeweiligen LD; oa Dienstnehmer, die am 01.01.2023 noch in einer niedrigeren GST sind, werden mit 01.01.2023 auf die GST 5 nachgezogen und zumindest nach der GST 5 der jeweiligen LD entlohnt, sofern sich nicht ohnedies eine höhere GST ergibt. Erst ab dem tatsächlichen Erreichen der 5. GST der jeweiligen LD rückt der Dienstnehmer wieder in eine höhere GST vor (Aufsaugung), womit ein Mindesteinstiegsgehalt der GST 5 für die oa Dienstnehmer gewährleistet ist. Dies gilt auch für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begann. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.

KATALOG

1. Juli 2026

Artikel 1 Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt

- a) von der Gehaltsstufe 1-5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren;
- b) ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren;
- c) ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren vor.

Artikel 2 Zulagen

1. Nachtdienstzulage

Für die in der Normalarbeitszeit geleisteten Nachtdienste gebührt pro Nacht eine Nachtdienstzulage von derzeit

- für (FSB „A“), FSB „BA“, DSB „A“ und Heimhilfen..... EUR 50,60
- für Pflegefachassistenz EUR 57,90
- und für Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal EUR 65,10.

Für Nachtdienste, für welche Überstundenentlohnung oder Überstundenpauschale bezahlt wird, entfällt die Zahlung einer Nachtdienstzulage.

2. Bereitschaftszulage

Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit..... EUR 38,70 und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.

Bei Bereitschaftsdienst im Haus gebühren der halbe Grundstundenlohn und die Bereitschaftszulage für die Bereitschaft während der Nachtzeit; am Tag nur dann, wenn der Bereitschaftsdienst mindestens sechs Stunden gedauert hat. Die Nacht wird derzeit von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr gerechnet.

Bei Bereitschaftsdienst außerhalb des Hauses (Rufbereitschaft) gebührt nur die Bereitschaftszulage einmal für begonnene zwölf Stunden Bereitschaft.

Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohnen.

3. Sonn- und Feiertagszulage

Eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt jenen Dienstnehmern, die im Entlohnungsschema (Gehaltsansätze) eingestuft sind und an Sonn- und Feiertagen Dienstleistungen verrichten. Diese Zulage beträgt derzeit pro Stunde

.....	EUR 7,90,
für Pflegefachassistenz	EUR 9,20,
bzw. für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal	EUR 10,54.

4. Einstufungszulage

Folgende Dienstnehmer erhalten zu ihrem Gehaltsansatz eine monatliche Einstufungszulage, die im Folgenden als Prozentsatz der Differenz zwischen den Gehaltsansätzen derselben Gehaltsstufe zweier Laufbahnen ausgedrückt ist:

- a) Schneider mit Lehrabschluss; Koch mit Lehrabschluss im Beruf oder verwandten Beruf 75 % von LD 19 auf LD 18
- b) (FSB „A“), FSB „BA“, DSB „A“ 50 % von LD 18 auf LD 17
- c) Wohnbereichsverantwortlicher FSB „A“, Wohnbereichsverantwortlicher FSB „BA“, Wohnbereichsverantwortlicher DSB „A“ 50 % von LD 17 auf LD 16
- d) Stellvertreter der wohnbereichsverantwortlichen Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson 50 % von LD 15 auf LD 14
- e) Pflegedienstleiter in Heimen mit über 130 Heimplätzen 50 % von LD 12 auf LD 11
- f) Stellvertreter des Pflegedienstleiters in Heimen mit 50 bis 90 Heimplätzen 50 % von LD 14 auf LD 13
- g) Stellvertreter des Pflegedienstleiters in Heimen mit 91 bis 130 Heimplätzen 50 % von LD 13 auf LD 12
- h) Heimleiter in Heimen mit über 130 Heimplätzen 50 % von LD 12 auf LD 11

5. Einspringzulage

5.1 Dem Dienstnehmer gebührt eine Einspringzulage für einen vom Dienstplan abweichenden Anwesenheitsdienst (Einspringdienst) aus folgenden Gründen und in den unter lit a) bis c) angeführten Varianten:

Bei Erkrankung, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gem § 20 lit f bis i eines anderen Dienstnehmers.

- a) Die Einspringzulage beträgt EUR 35,20 bis zur vollendeten vierten Arbeitsstunde oder pauschal EUR 61,00 ab der fünften Arbeitsstunde, wenn der Dienstnehmer einen zusätzlichen Anwesenheitsdienst leistet (zusätzliches Hereinkommen).
- b) Wenn sich der geplante Anwesenheitsdienst um mehr als zwei Stunden verlängert (Dienstverlängerung), erhalten Dienstnehmer im Wechseldienst und Dienstnehmer, die einen Grundgehaltserhöhungszuschlag erhalten, eine Einspringzulage in Höhe von EUR 35,20.
- c) Wenn sich der geplanten Anwesenheitsdienstes um mehr als vier Stunden verlängert (Dienstverlängerung), erhalten Dienstnehmer im Wechseldienst und Dienstnehmer, die einen Grundgehaltserhöhungszuschlag erhalten, eine Einspringzulage in Höhe von EUR 48,10.

5.2 Eine Einspringzulage gebührt nicht bei Einsatz in Rufbereitschaft. Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten fünf wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste.

5.3 Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Diensttausch, der jedenfalls der Zustimmung der Dienstgeberin bedarf.

5.4 Die Einspringzulage wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert und wie Zulagen künftig valorisiert.

6. Sonderfunktionszulage:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger, Fach-Sozialarbeiter mit dem Schwerpunkt Altenarbeit, Diplom-Sozialarbeiter mit dem Schwerpunkt Altenarbeit, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 125,10 monatlich.

Die Sonderfunktionszulage gebührt im jeweiligen Ausmaß der Bestellung für die Funktion im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Die Bestellung hat durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diese Bestimmung des Kollektivvertrags zu erfolgen. Die Bestellung erfolgt im Ausmaß von mindestens 25 % zum Vollzeitäquivalent. Bislang einzelvertraglich für dieselbe Funktion vereinbarte Überzahlungen werden auf diese Sonderfunktionszulage angerechnet.

- Diabetes- und Ernährungsberatung in Lehrtätigkeit;
- Demenz/Delir-Pflege in Lehrtätigkeit;

- Palliativ-Team in Lehrtätigkeit;
- Deeskalation in Lehrtätigkeit;
- Kinästhetik-Training in Lehrtätigkeit;
- Praxisanleitung und/oder Mentorinnen in übergeordneter, koordinierender Funktion;
- Kontinenzberatung (befristet bis Stomaausbildung verfügbar ist) in Lehrtätigkeit;
- SchmerzpflegerIn (Pain-Nurses) in Lehrtätigkeit.

Artikel 3

Normalgrundstundenlohn

Als Normalgrundstundenlohn gilt 1/173 des Gehaltsansatzes des Entlohnungsschemas zuzüglich allfälliger Einstufungszulage. Ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung gilt als Normalgrundstundenlohn 1/169 des Gehaltsansatzes des Entlohnungsschemas zuzüglich allfälliger Einstufungszulage.

Artikel 4

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Gehaltsansatz des Entlohnungsschemas zuzüglich allfälliger Einstufungszulage, allfälliger Sonderfunktionszulage und Sonderzahlungsergänzung. Die Sonderzahlungsergänzung beträgt für Urlaubs- und Weihnachtsremuneration jeweils EUR 221,50 (7,5 % von LD 22/10).

Artikel 5

Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt EUR 0,50 pro Kilometer.

Artikel 6

Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück.....	EUR 1,32
Jause.....	EUR 1,32
Mittagessen.....	EUR 3,53
Abendessen	EUR 1,61.

Artikel 7

Entgelt der Ferialaushilfen

Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen beträgt einschließlich aller Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung pro Monat im Pauschale unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto EUR 1.425,10.

Die monatliche Pauschalentschädigung erhöht sich für den nächstfolgenden und alle darauffolgenden Ferialaeinsätze der gleichen Person im gleichen Pflegeheim auf brutto EUR 1.608,00.

Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze für Personen, die während der Zeit ihrer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, ist zulässig.

Artikel 8

Vorübergehende höherwertige Verwendung

Wird ein Dienstnehmer nur vorübergehend zu Arbeiten herangezogen, die von einem Dienstnehmer einer höheren Funktionslaufbahn versehen werden, gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung der Monatsbezug der höheren Funktionslaufbahn, wenn

1. die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als 29 aufeinander folgende Kalendertage dauert und
2. es sich nicht um die Zeit einer Vertretung eines auf Urlaub befindlichen Dienstnehmers handelt.

Artikel 9

Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für **Kochlehrlinge** beträgt brutto

ab dem 1. Lehrjahr.....	EUR 1.084,30
ab dem 2. Lehrjahr.....	EUR 1.226,00
ab dem 3. Lehrjahr.....	EUR 1.367,60

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für **kaufmännische Lehrlinge** beträgt brutto

ab dem 1. Lehrjahr.....	EUR 807,90
ab dem 2. Lehrjahr.....	EUR 1.071,20
ab dem 3. Lehrjahr.....	EUR 1.298,50

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für **Pflegelehrlinge** beträgt brutto

ab dem 1. Lehrjahr.....	EUR 1.051,80
ab dem 2. Lehrjahr.....	EUR 1.336,90
ab dem 3. Lehrjahr.....	EUR 1.589,60
ab dem 4. Lehrjahr.....	EUR 2.078,10

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 rechtllichem 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
Invalitäts- 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 Burgenland

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

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

vida Oberösterreich

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

vida Salzburg

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

vida Steiermark

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

vida Tirol

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

vida Vorarlberg

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

vida Wien

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