

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



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

Kollektivvertrag

für die
DienstnehmerInnen der Einrichtungen
der Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen
Österreichs

[vida.at](https://www.vida.at)

gültig ab 1. 3. 2026





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: © Robert Kneschke - Fotolia.com

2026/2027 KOLLEKTIVVERTRAG

für die
Arbeitnehmer*innen der Einrichtungen
der Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitälern
und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs

und den nachstehend angeführten kollektivvertragsfähigen Körperschaften:

Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Heiland
(Salvatorianerinnen)
Österreichische Provinz
Hackinger Hof 3–4, 1130 Wien

Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom hl. Kreuz
Provinz Europa-Mitte
Gabelsbergerstraße 19, 4600 Wels

Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Erlöser
Kaiserstraße 25–27, 1070 Wien

Kongregation der Franziskanerinnen von der christlichen Liebe
Hartmannngasse 7–11, 1050 Wien

Kongregation der Dienerinnen des hlst. Herzens Jesu
Baumgasse 20A, 1030 Wien

Konvent der Barmherzigen Brüder
Hauptstraße 20, 3420 Kritzendorf

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom hl. Karl Borromäus
Gentzgasse 104, 1180 Wien

Kongregation der Schwestern vom armen Kinde Jesu
Kaasgrabengasse 13, 1190 Wien

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom heiligen Vinzenz von Paul
Salzachgäßchen 3, 5020 Salzburg

Kongregation der Barmherzigen Schwestern
vom heiligen Vinzenz von Paul
Mariengasse 12, 8020 Graz

Österreichische Provinz der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Vinzenz von Paul in Wien-Gumpendorf
Gumpendorfer Straße 108, 1060 Wien

alle vertreten durch die:
KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Elisabethstraße 22, 1010 Wien

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

andererseits

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida 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 vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

Inhaltsverzeichnis

I. ABSCHNITT

§ 1	Geltungsbereich	<u>6</u>
-----	-----------------------	----------

II. ABSCHNITT

§ 2	Anstellung	<u>6</u>
§ 3	Arbeitszeit	<u>7</u>
§ 4	Anspruch bei Dienstverhinderung.....	<u>10</u>
§ 5	Urlaub	<u>10</u>
§ 6	Lösung des Dienstverhältnisses	<u>10</u>

III. ABSCHNITT

§§ 7 – 11	<i>entfallen</i>	
-----------	------------------	--

IV. ABSCHNITT

§ 12	Abfertigung	<u>11</u>
§ 12a	Karenz und Anrechnung von Karenz	<u>12</u>
§ 12b	Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Arbeitnehmer*innen.....	<u>13</u>
§ 12c	Familienzeit (Papamonat)	<u>14</u>
§ 13	Überstundenentlohnung	<u>14</u>
§ 14	Wochenruhe	<u>15</u>
§ 14a	Nachtschwerarbeitsgesetz und Zusatzurlaub.....	<u>15</u>
§ 14b	Nachtdienste, Sonntagsdienste	<u>15</u>
§ 15	24. und 31. Dezember	<u>16</u>
§ 16	Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration	<u>16</u>
§ 17	Sonderfreizeit.....	<u>17</u>
§ 18	Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen.....	<u>18</u>
§ 19	Dienstkleidung und Reinigung	<u>18</u>
§ 20	Entlohnungshöhe und Umstufungen	<u>18</u>
§ 21	Außerordentliche Belohnung	<u>19</u>
§ 22	Dienstjubiläum	<u>20</u>
§ 23	Teilzeitbeschäftigung	<u>21</u>
§ 23a	Altersteilzeit und Teilpension	<u>21</u>
§ 23b	Schwangere Arbeitnehmerinnen	<u>22</u>
§ 24	Rufbereitschaft	<u>23</u>
§ 25	Verfall von Ansprüchen	<u>23</u>
§ 26	Schlichtung von Streitigkeiten.....	<u>23</u>
§ 27	Günstigere Bestimmungen, Anrechnung und Anhänge.....	<u>23</u>
§ 28	Sabbatical	<u>24</u>
§ 29	Fortbildung	<u>25</u>

§ 30	Mitarbeiterprämie	<u>26</u>
§ 30a	Sonderbestimmungen für Einrichtungen, die weder Pflege- heime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind	<u>26</u>
§ 31	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	<u>28</u>

Anhänge

ANHANG I	Vordienstzeiten.....	<u>29</u>
ANHANG II	Verwendungsgruppenschema	<u>32</u>
ANHANG III	Schema bis 31.05.2026	<u>34</u>
ANHANG III	Schema ab 01.06.2026.....	<u>35</u>
ANHANG V	Zulagen	<u>36</u>
ANHANG VI	Lehrlinge und Praktikanten	<u>39</u>

I. ABSCHNITT

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** Für den Bereich der Republik Österreich, nicht aber für Pflegeheime in Oberösterreich, für die ein anderer Kollektivvertrag gilt.
- b) **fachlich:** Für Einrichtungen, insbesondere Häuser für Pflege- und Betreuungsbedürftige (samt angeschlossenem stationärem betreutem Wohnen)
 - aa) deren Träger jeweils kollektivvertragsfähige Körperschaften sind und die in der Präambel angeführt sind, oder
 - bb) deren Träger jeweils Mitglieder der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs sind.

Die unter bb) angeführten Einrichtungen jedoch nur, soweit deren Träger kirchliche Körperschaften sind oder an deren Träger direkt oder indirekt mehrheitlich kirchliche Körperschaften und/oder Privatstiftungen, die von diesen gegründet sind, beteiligt sind, und/oder Vereine, auf die Einrichtungen kirchlicher Körperschaften gemäß § 3 AVRAG übergegangen sind, nicht jedoch die CS Pflege- und Sozialzentrum Rennweg GmbH, die CS Betreuung zu Hause GmbH, die Caritas Socialis GmbH sowie solche Gesellschaften, an denen die vorgenannten drei beteiligt sind, weiters nicht für die St. Vinzenz – Heim Betriebsgesellschaft m.b.H. (Schernberg).

- c) **persönlich:** Für alle in den in b) angeführten Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind Mitarbeiter*innen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, sowie Praktikant*innen (die das Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren), weiters leitende Arbeitnehmer*innen, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten. Ebenfalls ausgenommen sind Lehrer*innen an Privatschulen im Sinne von § 5 Privatschulgesetz im Hinblick auf die Beschäftigung als Lehrer*innen im Unterricht an einer Privatschule.

II. ABSCHNITT

§ 2 Anstellung

1. Die Anstellung der Arbeitnehmer*innen erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung durch den Träger der

Einrichtung nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. Der erste Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat und während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

3. Dem*r Arbeitnehmer*in ist bei Beginn des Dienstverhältnisses die Einreihung in die dem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltskategorie) sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag oder Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 99 ArbVG).

4. Dem*r eintretenden Arbeitnehmer*in sind vom Arbeitgebenden für die Einreihung in die Gehaltsstufe nach Vorlage der Nachweise alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend den Bestimmungen Anhang I anzurechnen. Es steht dem*r Arbeitgeber*in frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Für Angestellte, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Bestimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

§ 3 Arbeitszeit

1. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Normalarbeitszeit ab 01.09.2023 39 Stunden und ab 01.06.2027 38 Stunden wöchentlich. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein. Der Durchrechnungszeitraum beträgt vier Monate.

2. Die Diensterteilung erfolgt nach betrieblichen Erfordernissen durch den*die Arbeitgeber*in. Für jeden Monat ist ein Dienstplan mindestens 14 Tage vor Inkrafttreten durch den*die Arbeitgeber*in zu erstellen. Mit Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, können Gleitzeit sowie die Grundsätze einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit zur Erreichung einer längeren Freizeit (z.B. 4-Tage-Woche) vereinbart werden. Auch in diesen Fällen bemisst sich der Durchrechnungszeitraum gemäß Abs. 1, wobei innerhalb des Durchrechnungszeitraums die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden (in den Fällen des Abs 10 auf 46 Stunden) ausgedehnt werden kann.

3. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmer*innen eine längere zusammenhängende Freizeit zu er-

möglichen, so kann die Ausfallzeit auf die Werktage von maximal 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Bei Wochenendruhe hat diese spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen.

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, durch den Dienstvertrag – bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

4a. Fällt in die Arbeitszeit in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und stehen dem die Bestimmungen des AZG nicht entgegen, kann die Betriebsvereinbarung – in Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, der Dienstvertrag – darüber hinaus eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

Es kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden maximal 3 x pro Woche zugelassen werden. Es kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden maximal 2 x pro Woche zugelassen werden, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Feriendienst, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit (z.B. Dienst nur bei einzelnen Betreuten) fallen.

Innerhalb des Durchrechnungszeitraums darf die Wochenarbeitszeit (exklusive Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene Stunde wird als Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (mit Nachtarbeitszuschlag) vergütet.

5. Die Pausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pausen müssen insgesamt mindestens eine halbe Stunde betragen, wenn die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.

6. *entfällt.*

7. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des*r Arbeitnehmers*in an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

8. Überstunden sind gleichzeitig mit dem Entgelt für den der Leistung folgenden Monat abzugelten, soweit nicht Abgeltung durch Freizeit vereinbart wird.

9. Bei mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten, bewegen sich Arbeitnehmer*innen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des*der Arbeitgebers*in.

Gemäß den §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeitszeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden betragen kann. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.

Der*die Arbeitgeber*in übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit diesen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten notwendig sind, wie zum Beispiel Eintritte, Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.

Für den Zeitraum der freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen oder Urlaubsfahrten wird immer von einer Vollzeitbeschäftigung ausgegangen, selbst dann, wenn für das Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.

Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem. Abs. 4a). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale gemäß Anhang V Z 9.

Gibt es betrieblich eine insgesamt bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

9a. Die Regelungen gemäß Ziffer 9 gelten in gleicher Weise für mehrtägige Begleitungen von Menschen mit Behinderungen bei Kur- und Rehaaufenthalten sowie für deren mehrtägige Begleitungen im Zusammenhang mit außerhalb der Einrichtung erbrachten Leistungen, unabhängig davon, ob diese entgeltlich oder unentgeltlich erbracht werden.

10. In Betrieben, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind und für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, beträgt der Durchrechnungszeitraum 1 Jahr, und zwar 1.9. bis 31.8. des Folgejahres. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Die Normalarbeitszeit darf bis zu 46 Stunden pro Woche betragen, im Schnitt des Durchrechnungszeitraums bis zu 40 Stunden.

§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Der Anspruch auf Entgelt bei Dienstverhinderung der*s Arbeitnehmers*in regelt sich nach den anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen (AngG, ABGB, EFZG) in der jeweils gültigen Fassung.

2. Infolge eines weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten Arbeitsunfalles oder infolge einer durch Infektion bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung erhöht sich die Dauer des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts auf das Doppelte des gesetzlichen Zeitausmaßes.

§ 5 Urlaub

1. Die Höhe des Urlaubs bemisst sich nach dem Urlaubsgesetz. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes werden dem*r Arbeitnehmer*in die Vordienstzeiten nur gemäß Urlaubsgesetz angerechnet.

2. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

3. *entfällt.*

4. Arbeitnehmer*innen erhalten ab 1.3.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.2.2024 beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt und für folgende Urlaubsjahre in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann. Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen. Ansprüche aus (auch freien) Betriebsvereinbarungen sind auf Ansprüche aus diesem Absatz zur Hälfte anzurechnen.

§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses

Für die Lösung des Dienstverhältnisses finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des ABGB Anwendung. Beide Teile können das Dienstverhältnis zum Fünfzehnten oder Letzten eines jeden Monats aufkündigen. Die Kündigung hat in der Regel schriftlich zu erfolgen. Erfolgt die Kündigung mündlich (z.B. auch telefonisch), ist sie nachfolgend schriftlich zu bestätigen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung gilt der mündliche Ausspruch, wenn die schriftliche Kündigung spätestens am nächsten Werktag (Montag bis Freitag) abgesandt wird.

III. ABSCHNITT

entfällt

§§ 7 – 11

entfallen

IV. ABSCHNITT

Gemeinsame Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen

§ 12 Abfertigung

1. Die Bestimmungen der folgenden Absätze gelten nur für Arbeitnehmer*innen, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat. Die Abfertigung gebührt entsprechend den einschlägigen Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

2. Die Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf Abfertigung in der vollen Höhe des gesetzlichen Ausmaßes, wenn sie infolge eines nach dem ASVG erworbenen Pensionsanspruches (Alters-, Früh- sowie jeweils unverschuldeter Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension) selbst kündigen, unmittelbar mit Ende des Dienstverhältnisses die Pension erhalten und die vorgeschriebene Kündigungszeit einhalten.

3. Jene Arbeitnehmer*innen, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden und beim selben Arbeitgebenden beschäftigt sind, erhalten für die Berechnung der Abfertigung die volle Dienstzeit angerechnet.

4. Arbeitnehmerinnen haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Abfertigung gemäß der Bestimmung des § 23a Angestelltengesetz. Hat die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes bereits eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren beim selben Arbeitgebenden verbracht, bleibt der Anspruch auf Abfertigung im Ausmaß des § 23a Angestelltengesetz auch dann erhalten, wenn die betreffende Arbeitnehmerin spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt und wenn für das 3. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub vereinbart ist. Der Abfertigungsanspruch besteht nicht, wenn die Voraussetzungen für die Karenz weggefallen sind. Für männliche Arbeitnehmer gelten im

Fälle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

§ 12a Karenz und Anrechnung von Karenz

1. Für die Karenz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes, insbesondere auch § 15f Mutterschutzgesetz. § 15f Abs (1) Mutterschutzgesetz gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab 1. August 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

2. Für Geburten (Adoptionen und Übernahmen in die unentgeltliche Pflege) vor dem 1. August 2019 gilt § 12a in der am 29.2.2020 geltenden Fassung, die wie folgt lautet:

*„1. Allen Arbeitnehmern*innen werden Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz, Familienzeit bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes in folgenden Fällen*

a) bei der Einstufung in die jeweilige Lohntabelle

b) Dienstjubiläen nach dem 30.6.2011

c) Urlaub in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2011 beginnen unter den nachfolgenden Bedingungen

a) die Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes werden nach dem 31.12.2010 zurückgelegt (Familienzeit nach dem 28.2.2017)

b) das Dienstverhältnis hat bei ein und demselben Arbeitgeber vor der Karenzzeit bzw. Präsenz- oder Zivildienstes mindestens 6 Monate gedauert

c) die Anrechnung im Karenzfall erfolgt im Höchstausmaß gem. § 15 Mutterschutzgesetz und gem. § 2 Abs. 1 Väterkarenzgesetz (endend jedenfalls mit dem Beginn des Beschäftigungsverbotes für das nächste Kind), höchstens aber im Ausmaß von maximal 24 Monaten

d) die Anrechnung im Fall des Präsenz- oder Zivildienstes erfolgt jeweils im Höchstausmaß der zur Erfüllung der Wehrpflicht erforderlichen Mindestdauer

ab dem folgenden Monatsersten nach dem Ende des Karenzurlaubes (bzw. Präsenz- oder Zivildienstes) angerechnet.

2. Die Anrechnung nach Abs. 1 findet keine Anwendung für weitere Fälle außer in den dort genannten, insbesondere nicht für eine Abfertigung nach § 12 des Kollektivvertrages. Eine Doppelanrechnung von Zeiten wird ausgeschlossen.

sen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.“

3. Arbeitnehmer*innen ist über deren Wunsch unmittelbar im Anschluss nach einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz Karenz bis zum 3. Geburtstag des Kindes zu gewähren, soweit der andere Elternteil nicht Karenz in Anspruch nimmt und der Wunsch 6 Monate vorher schriftlich bekanntgegeben wurde. Auf diese Karenz sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes, die für die Karenz gelten, sinngemäß anzuwenden.

4. Hinsichtlich Elternteilzeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit der Maßgabe, dass die Beschränkung auf 7 Jahre Dauer entfällt. Für die derart verlängerte Phase können beide Teile ein weiteres Begehren auf Änderung der Lage und Ausmaß der Arbeitszeit stellen.

§ 12b Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Arbeitnehmer*innen

1. Für Arbeitnehmer*innen die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstalten-arbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden (ab 01.06.2027 38 Stunden) wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bis zu 13 Stunden.

2. Der Dienstplan muss zwei Wochen vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Monat erstellt sein. Die Dienstenteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit des*r Arbeitnehmer*in innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann. Auf Wunsch des*r Arbeitnehmers*in können Zeitguthaben oder Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ein mehrmaliges Übertragen dieser Zeitdifferenz ist verboten.

3. Der Durchrechnungszeitraum bemisst sich gemäß § 3 Abs (1) bzw. § 8 Abs (1) und beträgt vier Monate. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 50 Stunden betragen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 48 Stunden nicht überschritten wird.

4. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des*r Arbeitnehmers*in an Normalarbeitszeiten oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

§ 12c Familienzeit (Papamonat)

1. Für den Anspruch, das Geltendmachen des Anspruches und die Dauer der Familienzeit gelten die Bestimmungen von § 1a des Väter-Karenzgesetzes.
2. Unbeschadet des Ablaufs der Frist gemäß § 1a Abs (3) Väter-Karenzgesetz kann Familienzeit gewährt werden, es besteht aber kein Anspruch darauf.
3. Die Zeit der Familienzeit wird entgeltrechtlich wie Elternkarenz behandelt.

§ 13 Überstundenentlohnung

1. Überstunden liegen vor, wenn die gemäß den §§ 3, 8 oder 12b und den anzuwendenden Gesetzen festgelegte Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum überschritten wird, dies mit der Einschränkung, dass im Durchrechnungszeitraum eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden überschritten wird. Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan (nicht aber vereinbarte) führen zu Überstunden. Diese Überstunden kommen am Ende des Folgemonats zur Auszahlung, in dem sie erbracht wurden und bleiben bei der Betrachtung, ob andere Stunden Überstunden sind, außer Ansatz.
2. Im Sinne des geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen geleistet werden. Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den*die Arbeitgeber*in oder deren Bevollmächtigte nach Möglichkeit nach Anhörung des Betriebsrates. Arbeitnehmer*innen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstunden nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer*innen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
3. Die Vergütung von Überstunden erfolgt gemäß den nachstehenden Bedingungen:
 - a) Überstunden an Werktagen werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50 % auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist 1/173 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 40 Wochenstunden bzw. 1/168,7 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 39 Wochenstunden bzw. 1/164,4 des Monatsgrundlohnes pro Stunde bei 38 Wochenstunden, vergütet. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 100 %, wenn die geleisteten Überstunden in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr Früh fallen. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht für durch Überstundenpauschalien gedeckte Überstunden.
 - b) Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen werden mit einem 100-%igen Aufschlag auf das auf die Normalstunde entfallende Ent-

gelt, das ist 1/173 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 40 Wochenstunden bzw. 1/168,7 des Monatsgrundlohns pro Stunde bei 39 Wochenstunden bzw. 1/164,4 des Monatsgrundlohnes pro Stunde bei 38 Wochenstunden pro Stunde, vergütet. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht für durch Überstundenpauschalien gedeckte Überstunden.

- c) Die Wertigkeit der Überstunden aus einem Durchrechnungszeitraum ergibt sich aus der Wertigkeit der letzten Dienstzeiten des Durchrechnungszeitraums.
 - d) Überstunden können in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Arbeitgebenden frei steht, den prozentualen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.
4. Die Abgeltung von Überstunden kann auch in Form einer monatlichen Überstundenpauschale, laut Anhang V des jeweiligen Lohnschemas, erfolgen.

§ 14 Wochenruhe

Gemäß § 7a Abs 3 KA-AZG wird vereinbart, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben darf, wenn im Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden pro Woche erreicht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum wird im Dienstplan ausgewiesen und beginnt spätestens am Wochenbeginn nach dem 1.10.2014. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 ARG festgelegt werden.

§ 14a Nachtschwerarbeitsgesetz und Zusatzurlaub

Ein Zeitguthaben für Nachtdienste gebührt bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 1 bis 3 der NSchG-Novelle 1992.

§ 14b Nachtdienste, Sonntagsdienste

1. Unter einem Nachtdienst ist ein Dienst zwischen 20 Uhr eines Tages und 6 Uhr des Folgetages zu verstehen. Als einheitlicher Nachtdienst gilt auch ein Dienst, der an einem Tag beginnt und am Folgetag endet.
2. Unter Sonntagsdienst wird der Dienst an einem Sonntag verstanden, der den Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr (allenfalls teilweise) umfasst.

§ 15 24. und 31. Dezember

1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist:

a) Bei Arbeitnehmer*innen mit fixen Dienstformen (z.B. Montag und Dienstag je 10 Stunden, Mittwoch und Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 4 Stunden) wird die Sollarbeitszeit (laut fixer Arbeitszeitvereinbarung) für den betreffenden Tag (24. und 31. Dezember) von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

b) Bei Arbeitnehmer*innen mit variablen Dienstformen (Dienst nach variabler Diensterteilung) wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

2. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten nur die Arbeitnehmer*innen, die an diesen Tagen arbeiten, für die Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember eine Zeitgutschrift (1:1) im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember.

§ 16 Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration

1. Allen Arbeitnehmer*innen gebührt jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration jeweils in der Höhe der monatlichen fixen Bezüge (Grundbezüge inklusive Überzahlungen, zuzüglich aller fixen – nicht nur kollektivvertraglichen – Zulagen zuzüglich Durchschnitt der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten Nachtdienstzulagen, Sonntagsdienstzulagen und Rufbereitschaftsentgelte). Überstundenpauschalen zählen dann nicht zur Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen, wenn sie ausdrücklich als Überstundenpauschalen vereinbart sind, nicht aber wenn sie Überzahlungen darstellen, durch die (auch) Überstunden abgegolten sind.

2. Bei Beginn oder Beendigung des Dienstverhältnisses während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil (taggenau berechnet). Ein über den aliquoten Teil des Urlaubsgeldes hinausgehendes bereits empfangenes Urlaubsgeld kann mit dem Anspruch auf das aliquote Weihnachtsgeld aufgerechnet werden und umgekehrt. Der*die Arbeitgeber*in kann darüber hinaus zu viel empfangenes Urlaubs- und Weihnachtsgeld zurückfordern.

3. Das Urlaubsgeld ist den Arbeitnehmer*innen spätestens am 30. Juni, das Weihnachtsgeld spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

4. Arbeitsunfälle und meldepflichtige Infektionskrankheiten infolge der Tätigkeiten in der Anstalt, die zu entgeltlosen Dienstzeiten führen, sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht als anspruchsmindernd zu berücksichtigen, bei sonstigen entgeltfreien Zeiten kann aliquotiert werden.

§ 17 Sonderfreizeit

Gegen vorherigen Nachweis der Notwendigkeit wird Arbeitnehmer*innen mit mindestens einmonatiger Dienstzeit in nachfolgend angeführten Fällen bezahlt Freizeit gewährt:

- Bei Vorladung zu Gerichten und Behörden, es sei denn, dass Arbeitnehmer*innen als Beschuldigte oder in einem von ihm*ihr oder gegen ihn*sie betriebenen Rechtsstreit geladen ist.
- Bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- bei Eheschließung der eigenen Kinder, der Stief- und der Adoptivkinder 1 Arbeitstag
- bei Wohnungswechsel: innerhalb eines Dienstjahres die unbedingt erforderliche Zeit 2 Arbeitstage
- bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der*des Ehegatten*in (Lebensgefährten*in) sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem*der Arbeitnehmer*in im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage
- bei der Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder (Stief- und Adoptivkinder), sofern sie nicht mit dem*der Arbeitnehmer*in im gemeinsamen Haushalt lebten 2 Arbeitstage
- bei der Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern 1 Arbeitstag
- bei der Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder, wenn sie mit dem*der Arbeitnehmer*in im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag

Unter den vorstehend genannten Beerdigungen sind auch die Feuerbestattung und nachweisbare öffentliche Trauerrituale zu verstehen. Diese freien Tage sind an das Ereignis gebunden und auf allfällige sonstige Freistellungsansprüche anzurechnen.

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung in Ansehung der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

1. Bei angeordneten Dienstreisen gebührt dem*der Arbeitnehmer*in der Ersatz der verausgabten Fahrtkosten (bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Fahrtspesen 2. Klasse nach dem jeweils günstigsten dem*der Arbeitnehmer*in ohne Mehrkosten in Anspruch zu nehmenden Tarif). Überdies gebührt dem*der Arbeitnehmer*in bei angeordneten Dienstreisen eine Mehraufwandsentschädigung, bestehend aus einem Tages- und Nächtigungsgeld. Die Höhe dieser Gelder richtet sich nach den entsprechenden steuerfreien Sätzen (derzeit § 26 Z4 EStG) nach dem Einkommenssteuergesetz in der jeweils gültigen Fassung.

2. Bei Benützung des eigenen PKW gebührt dem*der Arbeitnehmer*in das jeweilige amtliche Kilometergeld unter Ausschluss darüber hinausgehender Ansprüche.

3. Schließlich gebührt dem*der Arbeitnehmer*in auch der Ersatz aller Auslagen, die er*sie im Interesse des Arbeitgebenden getätigt hat, nach Nachweis durch Originalrechnungen. Nähere Bestimmungen hinsichtlich des Aufwandsersatzes, insbesondere auch Genehmigungsvorbehalte, können vom Arbeitgebenden erlassen werden.

§ 19 Dienstkleidung und Reinigung

Die Regelung erfolgt durch Betriebsvereinbarung. Bis zum Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung bleiben die bisherigen betrieblichen Übungen aufrecht.

§ 20 Entlohnungshöhe und Umstufungen

1. Die Einstufung und die Entlohnungshöhe richten sich nach dem jeweiligen geltenden Lohn/Gehaltsschema (Anhänge II, III, V und VI). Das Schema III gilt für 39 Stunden, ab dem 01.06.2027 für 38 Stunden, in Einrichtungen gemäß § 30a für 40 Stunden. Wenn die durchschnittliche Inflation 2026 höher als 3,5 % ist, werden die Ansätze der Anhänge III, V und VI ab 01.06.2027 um die Hälfte der 3,5 % übersteigenden durchschnittlichen Inflation 2026 erhöht.

2. Überzahlungen sind in der Lohn-/Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

3. Alle Arbeitnehmer*innen, die am Sonntag oder in der Nacht (20.00 Uhr bis 6.00 Uhr) Dienst verrichten, erhalten eine Sonntagsdienstzulage/Nachtdienstzulage laut Anhang V.

4. Der*Die Arbeitgeber*in kann nach seiner Wahl Überstunden entweder durch die Gewährung einer Überstundenpauschale oder durch Abgeltung der geleisteten Überstunden abfinden. Vereinbarungen über die Gewährung von Überstundenpauschalen können widerruflich abgeschlossen werden. Überstunden werden nur dann entlohnt, wenn sie entweder durch eine gewährte Pauschale gedeckt oder ausdrücklich angeordnet sind.

5. Die im Anhang V angeführten Zulagen gebühren in den im Anhang V angeführten Fällen.

6. Befristet gewährte fixe Zulagen fallen weiterhin mit Ende der Befristung weg. Sie sind gesondert auszuweisen.

7. Alle Ansätze gebühren aliquot entsprechend dem Beschäftigungsausmaß. Die Anhänge III und V gelten für 39 Stunden, ab 01.06.2027 für 38 Stunden, in Einrichtungen gemäß § 30a für 40 Stunden.

8. Gehaltsbestandteile werden nur soweit valorisiert, wie dies ausdrücklich vorgesehen ist.

9. Für Lehrlinge und Ferialpraktikant*innen gilt das Schema in Anhang VI.

10. Die Einstufung und Zulagengewährung erfolgt jeweils bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen (Ausbildung bzw. Weiterbildung), wenn schriftlich ein Einsatz auf einem konkreten Dienstposten vereinbart ist, der die Einstufung bzw. Zulagengewährung nach sich zieht.

11. *entfällt.*

§ 21 Außerordentliche Belohnung

Für tatsächlich umgesetzte Verbesserungsvorschläge oder besondere Leistungen kann der*die Arbeitgeber*in dem*der Arbeitnehmer*in eine einmalige Prämie nach Ermessen des*der Arbeitgebers*in gewähren. Durch Gewährung dieser Prämie entsteht kein Anspruch auf Gewährung einer derartigen Prämie in der Zukunft, auch wenn bei der Auszahlung kein Vorbehalt gemacht wird.

§ 22 Dienstjubiläum

Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Dienstjubiläen, die bis 28.02.2025 anfallen. Für Dienstjubiläen, die im Zeitraum 01.03.2025 bis 28.02.2027 anfallen, gelten die halben Ansätze betreffend Geld, die vollen betreffend Freizeit. Danach gebühren keine Jubiläumsvergünstigungen.

1. Nach 15 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgebenden gebührt den Arbeitnehmer*innen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von einem Monatsbezug (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden Arbeitnehmer*innen dienstfrei.

2. Nach 20 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt den Arbeitnehmer*innen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von eineinhalb Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden Arbeitnehmer*innen dienstfrei.

3. Nach 25 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgebenden gebührt den Arbeitnehmer*innen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von zwei Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Am Tag des Jubiläums sind die betreffenden Arbeitnehmer*innen dienstfrei.

4. Nach 30 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgebenden und unter der Voraussetzung, dass die betreffenden Arbeitnehmer*innen kein Jubiläumsgeschenk bei Erreichen des 20. Dienstjahres erhielten, gebührt den Arbeitnehmer*innen als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in Höhe von zweieinhalb (wenn diese bei Erreichen des 25. Dienstjahres nur eineinhalb Monatsbezüge erhielten, von drei) Monatsbezügen (Grundentgelt zuzüglich gewährter fixer kollektivvertraglicher Zulagen). Die JubilarInnen erhalten unter derselben Voraussetzung zwei Arbeitstage dienstfrei.

5. Die Regelungen gelten für Dienstjubiläen ab 1.2.2013.

6. Für Betriebe, für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet, werden nur jene Dienstjahre im Sinne der Absätze 1 bis 4 berücksichtigt, die nach Anwendung des Kollektivvertrages zurückgelegt werden.

§ 23 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen angeführten Lohn- und Gehaltsansätze, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Eine Entlohnung der Arbeitszeit als Überstunden findet erst dann statt, wenn die jeweils höchstzulässige Normalarbeitszeit vollbeschäftigter Arbeitnehmer*innen unter Berücksichtigung der Durchrechnungszeiträume überschritten wird.
2. Die Höhe der Zulagen bemisst sich nach dem Ausmaß der jeweils bezahlten Stunden. Für die Höhe des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration gilt § 16 Abs (1).
3. Mehrstunden eines Quartals können im darauffolgenden Quartal im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, anderenfalls sind sie in dem diesem folgenden Kalenderquartal folgenden Monat mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.
4. Das Beschäftigungsausmaß für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen zum Stichtag 31.08.2023 bleibt im Hinblick auf die konkret vereinbarten Wochenstunden unverändert. Sollte das Beschäftigungsausmaß in Prozent geregelt sein, so wird dieses in Stunden umgerechnet. Bei ab dem 01.09.2023 beschäftigten Teilzeitbeschäftigten wird die vereinbarte Normalarbeitszeit stets in Stunden vereinbart.

§ 23a Altersteilzeit und Teilpension

Der/Die Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf Abschluss einer Teilzeitvereinbarung in Form einer Altersteilzeit oder Teilzeit im Zusammenhang mit Teilpension nach den folgenden Bestimmungen:

1. Voraussetzung ist, dass der Antrag auf Teilzeitvereinbarung in Form von Altersteilzeit oder Teilzeit im Zusammenhang mit Teilpension mindestens 6 Monate vor Beginn dieser Form der Teilzeitarbeit gestellt wird und das Dienstverhältnis zur/zum selben Arbeitgeber*in zu Beginn der Teilzeit mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat.
2. Voraussetzung ist weiters, dass in der Altersteilzeitvereinbarung das Ende des Dienstverhältnisses mit Ende der Altersteilzeit vereinbart wird; schließt an die Altersteilzeit eine Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension an, dann mit Erreichen des Regelpensionsalters.

3. Die Dauer der Altersteilzeit ist mit der jeweiligen höchstzulässigen Dauer gemäß § 27 i.V.m. § 82 AIVG begrenzt. An die Altersteilzeit kann Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension angeschlossen werden, sofern der*die Arbeitnehmer*in zum Zeitpunkt des Endes der Altersteilzeit voraussichtlich die Voraussetzungen für den Bezug einer Alterspension gemäß § 4 Abs (2) oder (3) des Allgemeinen Pensionsgesetzes erfüllen wird. Die Gesamtdauer von Altersteilzeit und Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension ist mit 5 Jahren begrenzt.

4. Die Altersteilzeitvereinbarung ist auflösend bedingt mit der Nichtgewährung von Altersteilzeitgeld, weiters mit dem Bestehen einer selbständigen oder unselfständigen entgeltlichen Nebenbeschäftigung.

5. Der*Die Arbeitgeber*in kann mit Beginn der Teilzeit eine Leitungsposition entziehen. Wenn es sich um eine verschlechternde Versetzung handelt, ist die Zustimmung eines allenfalls bestehenden Betriebsrats erforderlich. Wird diese nicht erteilt, besteht kein Anspruch auf Teilzeit. Das Entgelt während der Altersteilzeit wird nach den gesetzlichen Regelungen festgelegt. Während der Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension entfallen Vorteile aus der Einstufung aufgrund der Leitungsposition und mit dieser verbundenen Zulagen.

6. Das Beschäftigungsausmaß beträgt sowohl bei Altersteilzeit wie auch bei Teilzeit 50 % des vor Antritt der Teilzeit bestehenden, wenn keine abweichende Regelung im gesetzlich zulässigen Rahmen vereinbart wird. Hinsichtlich Abfertigung alt hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Berechnung auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit, wenn der*die Arbeitnehmer*in Altersteilzeit konsumiert hat.

§ 23b Schwangere Arbeitnehmerinnen

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben ab dem der Bekanntgabe der Schwangerschaft folgenden Monatsersten Anspruch auf die variablen Gehaltsbestandteile, die ihnen im Durchschnitt für den 10., 11. und 12. Monat (also den 3 vollen Monaten vor Beginn der Schwangerschaft) vor dem voraussichtlichen, in der ersten vorgelegten ärztlichen Bestätigung ausgewiesenen Geburtstermin ausgezahlt wurden, soweit sie diese variablen Gehaltsbestandteile aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr erhalten (z.B. wegen des Verbots der Nacht- oder Überstundenarbeit). Hierdurch werden aber keine zusätzlichen Entgeltfortzahlungsansprüche begründet.

§ 24 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft darf innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten für bis zu 30 Tage (dies sind jeweils bis zu 24 aufeinander folgende Stunden) vereinbart werden. Für die Zeiten, für die Rufbereitschaft vereinbart ist, in denen der*die Arbeitnehmer*in jedoch nicht arbeitet, gebührt das in der Zulagenordnung Anhang V festgelegte Entgelt.

§ 25 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche der*des Arbeitnehmers*in gegen den Arbeitgebenden aus und im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten, sonstige Ansprüche der Arbeitnehmer*innen gegen den Arbeitgebenden bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgebenden schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts-/Lohn-Periode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Ansprüche des Arbeitgebenden gegen den*die Arbeitnehmer*in müssen ebenfalls innerhalb von 6 Monaten bzw. 3 Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch des Arbeitgebenden verfällt. Die Verfallsfrist beginnt in diesem Fall mit der Kenntnis des Arbeitgebenden vom Anspruch und von der Person, gegen die der Anspruch besteht. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt jeweils die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 26 Schlichtung von Streitigkeiten

Sollten über die Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages Differenzen oder Streitigkeiten entstehen, so sind diese vor einem Schiedsgericht auszutragen, welches aus je drei Vertreter*innen der vertragschließenden Parteien zusammengesetzt wird. Der*Die Vorsitzende wird jeweils ausgelost. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Nichteinigung ist das zuständige Einigungsamt anzurufen.

§ 27 Günstigere Bestimmungen, Anrechnung und Anhänge

1. Günstigere dienstvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Beim Günstigkeitsvergleich ist jeweils vom gesamten Dienstverhältnis und von allen diesbezüglichen Regelungen (sowohl Entgeltregelungen wie auch sonstige Regelungen) auszugehen. Bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages sich ergebende Überzahlungen werden ausgewiesen.

2. Allfällige finanzielle Vergünstigungen aus diesem Kollektivvertrag (nicht jedoch reine prozentuale Valorisierungen des Grundgehalts gemäß Anhang III und Anhang VI – und der kollektivvertraglichen Zulagen gemäß Anhang V) sind auf gesetzliche und dienstvertragliche Ansprüche anzurechnen und umgekehrt.

3. *entfällt.*

4. In diesem Kollektivvertrag nicht besonders geregelte Belange fallen unter die Bestimmungen der jeweils hierfür geltenden Gesetze oder Verordnungen.

5. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge I, II, III, V und VI bilden einen integrierenden Bestandteil desselben.

§ 28 *Sabbatical*

1. Arbeitnehmer*innen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgebenden unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (= Sabbatical) zu machen:

- a)** Während eines Zeitraums 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.
- e)** Andere Modelle können zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmer*in einvernehmlich festgelegt werden.

2. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen, nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewendeten Gehaltsanteile nachzuverrechnen.

3. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Der*Die Arbeitnehmer*in genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MSchG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

4. Werden aufgrund einer Vereinbarung nach dieser Bestimmung Normalarbeitszeitguthaben angesammelt, so gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Inanspruchnahme der Berufspause oder Nichtzustandekommen der Berufspause, dass nicht konsumierte Zeitguthaben als Normalarbeitszeit abgegolten werden.

§ 29 Fortbildung

1. Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtig ausgeübten Berufs zu verstehen. Im Falle von angeordneten oder vereinbarten Fortbildungsmaßnahmen ist der*die Arbeitnehmer*in verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine schriftliche Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2. Unter angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind solche zu verstehen, deren Besuch dem*der Arbeitnehmer*in über Weisung des Arbeitgebenden aufgetragen wird. Die Zeit der Bildungsveranstaltung einer angeordneten Fortbildungsmaßnahme – jedoch ohne Pausen – ist Arbeitszeit. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden (ausschließlich Pause) pro Tag dauern, ist vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen. Die Wegzeit zum Ausbildungsort gilt als Arbeitszeit, soweit sie die übliche Dauer der Anreise zum Dienstort überschreitet.

3. Darüber hinaus können Fortbildungsmaßnahmen zwischen dem*der Arbeitnehmer*in und dem Arbeitgebenden vereinbart werden. Bei derartigen Fortbildungsmaßnahmen ist vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

4. Als angeordnete Fortbildungsmaßnahme gilt nur eine, bei der die Anordnung schriftlich vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme erfolgt ist. Der*Die Arbeitnehmer*in ist zur Teilnahme an derartigen Fortbildungsmaßnahmen nur

verpflichtet, wenn die Anordnung vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich erfolgt ist. Als vereinbarte Fortbildungsmaßnahme gilt nur eine, bei der vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich das Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung hergestellt wurde.

§ 30 Mitarbeiter*innenprämie

entfällt

§ 30a Sonderbestimmungen für Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind

Für Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe sind, gelten die nachstehenden Abweichungen von den Bestimmungen des Kollektivvertrags:

1. Die Normalarbeitszeit vollbeschäftigter Arbeitnehmer*innen beträgt 40 Stunden.
2. Das Schema Anhang III und die Zulagen Anhang V gelten für eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden.
3.
 - a) Die Arbeitnehmer*innen erhalten ab 01.06.2027 eine Zulage von 2,5 % der Schemagehälter aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß.
 - b) Der*Die Arbeitnehmer*innen erhalten in den Verwendungsgruppen A1 bis D2 eine Zulage von Euro 27,84, ab 01.06.2026 von Euro 28,54, in den Verwendungsgruppen E bis I eine Zulage von Euro 22,27, ab 01.06.2026 von Euro 22,83, jeweils brutto monatlich und aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß.
4. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 1 Jahr, und zwar 01.09. bis 31.08. des Folgejahres, es gilt § 3 Abs (10) bzw. § 8 Abs (10).
5. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes werden 5 Jahre Vordienstzeiten eines nicht bloß geringfügigen Dienstverhältnisses angerechnet, soweit sie mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben und im EWR-Raum zugebracht wurden, ansonsten werden Vordienstzeiten nur gemäß Urlaubsgesetz angerechnet.
6. Das Urlaubsgeld und die Weihnachtsremuneration gebühren jeweils in der Höhe eines laufenden Monatsentgelts (fixe Bezüge zuzüglich Durchschnitt

der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten variablen Bezüge).

7. Die Schemata III und V gelten für Arbeitnehmer*innen nicht, soweit die Einrichtung aufgrund einer Vereinbarung zwischen ihr und dem betreffenden Land das Entgelt entsprechend dieser Vereinbarung mit dem Land bemisst oder soweit diese Arbeitnehmer*innen einer Gebietskörperschaft sind.

8. Angestellte und Arbeitnehmer*innen erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 beginnen, ab ihrem 52. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann. Die Bestimmungen des § 5 (4) kommen auf Arbeitnehmer*innen in Einrichtungen, die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen sind, nicht zur Anwendung.

9. In Betrieben,

1. die weder Pflegeheime noch sozialpädagogische Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe sind,
2. für die der Kollektivvertrag erst nach dem 28.2.2018 Anwendung findet und
3. für welche eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*innen und einer örtlich zuständigen Gebietskörperschaft abgeschlossen wurde, durch welche das Entgelt der Arbeitnehmer*innen geregelt wird,

werden die Schemata III. und V. auf Dauer dieser Vereinbarung von dieser verdrängt, soweit diese für den*die Arbeitnehmer*innen insgesamt im Beobachtungszeitraum im Vergleich zu den Schemata III. und V. günstiger ist. Als Beobachtungszeitraum gilt das Kalenderjahr.

10. In Bildungseinrichtungen in Wien, die Förderungen erhalten und gemäß Förderrichtlinien ein Entgelt über dem jeweiligen Mindestlohnstarif für Arbeiterinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen und Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen) zu bezahlen haben, tritt zum Entgelt gemäß Schema eine kollektivvertragliche Überzahlung hinzu in Höhe der jeweiligen Differenz zwischen dem Entgelt gemäß Mindestlohnstarif einerseits und dem Schemaentgelt einschließlich Zulagen und Überzahlungen. Diese Überzahlung ändert sich daher jeweils mit Änderung der kollektivvertraglichen Schemata und Zulagen sowie mit Änderung des Mindestlohnstarifs.

§ 31 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.03.2026 in Kraft und gilt zumindest bis 29.02.2028. Die Ansätze der Anhänge III, V und VI gelten bis 31.05.2026 in der am 28.02.2026 geltenden Höhe, ab 01.06.2026 in der in den Anhängen III, V und VI ausgewiesenen Höhe.

2. Es wird eine Arbeitsgruppe für die Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen/Einrichtungen für Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt.

Wien, am 02.06.2026

ER/g/PflegeR/KV-Verh2026/157

Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs“

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH

Dr. Christian Kuhn

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Vorsitzende*r

Generalsekretär*in

Roman Hebenstreit

Mag.^a Anna Daimler, BA

Verhandlungsleitung KV KAP

Fachbereichssekretär*in

Gertraud Pichler

Christoph Leitner-Kastenhuber

ANHANG I VORDIENSTZEITEN

A) Für Arbeitnehmer*innen, die ab dem 01.09.2023 eintreten:

1. Allgemeine Regeln

Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten nur Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz, einer Hospizkarenz und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen.

Gleichwertig sind nur Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichtigung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.

2. Spezielle Regeln für Berufsgruppen

Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung

Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 1

b. Pflege:

Pflegeassistent und Pflegehelfer*innen für Pflegefachassistent und Pflege in D1

Pflegefachassistent für Pflege in D1

Pflege ab D1 für Pflege in C2 und C1

Für DGKP: die Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

c. MTD/MAB:

D1, D2, E, F1, F2, G: Tätigkeiten als MTD/MAB, die in die nächstuntere Verwendungsgruppe einzustufen sind

D1: Tätigkeiten als MAB, die in E einzustufen sind

Für MTD: Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

d. Sonstige Berufsgruppen:

B2: Tätigkeiten, die mindestens in E einzustufen sind

G, H und I: In der Reinigung nur Tätigkeiten in der Reinigung in Gesundheitseinrichtungen oder Sozialbetreuungseinrichtungen, sonst nur gleichartige Tätigkeiten (z.B. in einer Küche)

B) Für Arbeitnehmer*innen, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind

1. Für Arbeitnehmer*innen, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, gelten ab diesem Zeitpunkt dieselben Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzeiten wie für Arbeitnehmer*innen, die ab diesem Zeitpunkt eingetreten sind (mit Ausnahme der Anrechnung von Ausbildungszeiten), soweit die Vordienstzeiten nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt werden.
2. Die Arbeitnehmer*innen sind berechtigt, im Zeitraum 01.09.2023 bis 30.11.2023 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt, auf einem vom Arbeitgebenden erstellten Formular) hinsichtlich der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer vom Arbeitgebenden hierfür genannten und dem Betriebsrat bekannt gemachten Stelle mit dem Begehren einzureichen, bezeichnete Zeiten als Vordienstzeiten anzurechnen.
3. Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.
4. Aus dieser Aufstellung muss der jeweilige Arbeitgebende (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses oder Versicherungsauszuges, letzterer dann, wenn sich die Art der Dienstleistung und deren Dauer eindeutig ergibt), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.
5. Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Arbeitgebenden über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe Punkt 4) beigefügt sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend Punkt 4 hervorgeht. Kann keine Bestätigung des jeweiligen Dienstgebers beigebracht werden, können die Vordienstzeiten auch durch andere geeignete Bescheinigungsmittel nachge-

wiesen werden (zum Beispiel durch einen Versicherungsdatenauszug in Zusammenhang mit einer Bescheinigung der Art der Dienstleistung).

6. Bisher angerechnete Vordienstzeiten (insbesondere auch nicht gleichwertige) bleiben erhalten, werden aber auf die nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden angerechnet. Ergibt der Vergleich der Summe der bisher für die Einstufung angerechneten Vordienstzeiten mit den nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden Vordienstzeiten, dass in der Vergangenheit mehr Vordienstzeiten angerechnet wurden, so bleibt die bisherige Einstufung aufrecht.

7. Ergibt sich aus der übergebenen Aufstellung, dass allenfalls mehr Vordienstzeiten anzurechnen wären, die Belege aber (insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistung) nicht vollständig sind, hat der Arbeitgebende dem*der Arbeitnehmer*in schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen.

8. Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den dann vorliegenden Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist dem*der Arbeitnehmer*in schriftlich innerhalb von 6 Monaten ab Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen bzw. Ende der Nachfrist bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies dem*der Arbeitnehmer*in ebenfalls innerhalb von 6 Monaten mitzuteilen.

9. Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit dem folgenden 01.09.2023 ein. Es erfolgt allenfalls eine entsprechende Nachzahlung.

10. Die finanziellen Folgen der Umstufung oder Änderung des Vorrückungstermines sind auf dienstvertraglich gewährte Überzahlungen anzurechnen, es sei denn, diese wurden für die Übernahme einer bestimmten Funktion gewährt.

11. Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht innerhalb der genannten Frist (Abs (2)) ausreichend belegt gestellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten.

(PFLEGEHEIME 2026) ANHANG II VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA

	Verwaltung	Pflege	Einrichtungen der Behindertenhilfe / Kinder- und Jugendhilfe	Pädagogen*innen in sonstigen Einrichtungen	MTD, MAB
A1	Heimleitung	Pflegedienstleitung	Pädagogische Leitung in sozialpädagogischen Einrichtungen		
A2	stellvertretende Heimleitung	stellvertretende Pflegedienstleitung			
A3		Stationsleitung, Wohnbereichsleitung	Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen (Führung von > 10 VZÄ oder 15 Mitarbeiter*innen)		
B			Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen (Führung von > 5 VZÄ oder 8 Mitarbeiter*innen)		
C1		DGKP mit Spezialisierung und Einsatz im Spezialbereich, DGKP als Praxisanleiter*innen, akademische Psycholog*innen, Seelsorger*in (Mag. theol.), Psychotherapeut*in	Wohngruppenleitung in sozialpädagogischen Einrichtungen Hortleiter*in, Psychotherapeut*in	Leiter*in, Psychotherapeut*in	
C2					
D1	Expert*innen in der Verwaltung mit zusätzlichen Fachaufgaben	DGKP, sonstige*r Seelsorger*in, Sozialarbeiter*in (DSA)	Diplom Pädagog*in, Sozialarbeiter*in (DSA)	Diplom Pädagog*in, Sozialarbeiter*in (DSA)	MTD
D2	qualifiziertes Verwaltungspersonal ohne zusätzliche Fachaufgaben aber mit einschlägiger Ausbildung, Eigenständigkeit und Ermessensspielraum	Diplomsozialbetreuer*in, Pflegefachassistenz	Diplomsozialbetreuer*in	Diplomsozialbetreuer*in	

	Verwaltung	Pflege	Einrichtungen der Behindertenhilfe / Kinder- und Jugendhilfe	Pädagogen*innen in sonstigen Einrichtungen	MTD, MAB
E	Sachbearbeiter*innen und Facharbeiter*innen mit einschlägiger Ausbildung	Fachsozialbetreuer*in, sonstige*r Mitarbeiter*in mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	sonstige*r Pädagog*in mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	sonstige*r Pädagog*in mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden	Mitarbeiter*in mit jeweils erf. Ausbildung von > 2.500 Stunden
F1		Altenfachbetreuer*in, Pflegeassistenz, sonstige*r Mitarbeiter*in jeweils mit erf. Ausbildung 1.101 bis 2.500 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung 1.100 bis 2.500 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung 1.100 bis 2.500 Stunden	
F		Seniorenbetreuer*in, sonstige*r Mitarbeiter*in jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden	Mitarbeiter*in jeweils mit erf. Ausbildung 601 bis 1.100 Stunden
G	sonstige Mitarbeiter*innen in der Verwaltung	Heimhilfen, sonstige*r Mitarbeiter*in jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	sonstige*r Pädagog*in jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden	Mitarbeiter*in jeweils mit erf. Ausbildung bis 601 Stunden
H			sonstige*r Pädagog*in ohne Ausbildung	sonstige*r Pädagog*in ohne Ausbildung	
I		Hilfspersonal	Hilfspersonal	Hilfspersonal	

(PFLEGEHEIME 2026) ANHANG III SCHEMA BIS 31.05.2026

Stufe	Dienstjahr	A1	A2	A3	B1	C1	C2	D1
1	1. und 2. DJ	4.599,23	4.327,93	4.124,46	3.584,88	3.302,73	3.207,77	3.099,25
2	3. und 4. DJ	4.661,62	4.390,31	4.186,84	3.647,25	3.365,10	3.270,14	3.161,63
3	5. und 6. DJ	4.723,98	4.452,68	4.249,19	3.709,63	3.427,47	3.332,51	3.224,00
4	7. und 8. DJ	4.786,37	4.515,05	4.311,59	3.772,00	3.489,83	3.394,87	3.286,35
5	9. und 10. DJ	4.848,73	4.577,41	4.373,96	3.834,37	3.552,21	3.457,25	3.348,74
6	11. und 12. DJ	4.911,09	4.639,78	4.436,30	3.896,72	3.614,57	3.519,62	3.411,10
7	13. und 14. DJ	4.973,48	4.702,17	4.498,71	3.959,12	3.676,96	3.582,00	3.473,47
8	15. und 16. DJ	5.035,81	4.764,52	4.561,04	4.021,43	3.739,34	3.644,38	3.535,86
9	17. und 18. DJ	5.098,18	4.826,89	4.623,41	4.083,83	3.801,68	3.706,73	3.598,19
10	19. und 20. DJ	5.160,55	4.889,26	4.685,79	4.146,21	3.864,07	3.769,11	3.660,57
11	21. und 22. DJ	5.222,94	4.951,65	4.748,16	4.208,58	3.926,42	3.831,45	3.722,93
12	23. und 24. DJ	5.285,30	5.014,01	4.810,53	4.270,97	3.988,81	3.893,84	3.785,31
13	25. und 26. DJ	5.347,66	5.076,37	4.872,89	4.333,30	4.051,16	3.956,20	3.847,68
14	27. und 28. DJ	5.410,03	5.138,74	4.935,25	4.395,67	4.113,51	4.018,57	3.910,05
15	29. und 30. DJ	5.472,41	5.201,12	4.997,62	4.458,06	4.175,93	4.080,97	3.972,44
16	31. und 32. DJ	5.534,82	5.263,52	5.060,05	4.520,46	4.239,04	4.144,08	4.035,55
17	33. und 34. DJ	5.598,18	5.326,88	5.123,40	4.583,81	4.302,41	4.207,45	4.098,94
18	35. und 36. DJ	5.661,54	5.390,24	5.186,75	4.647,20	4.365,78	4.270,81	4.162,29
19	37. und 38. DJ	5.724,90	5.453,60	5.250,13	4.710,55	4.429,13	4.334,19	4.225,67

Stufe	Dienstjahr	D2	E	F1	F	G	H	I
1	1. und 2. DJ	2.896,36	2.693,45	2.611,46	2.544,24	2.340,77	2.167,06	2.070,52
2	3. und 4. DJ	2.952,49	2.743,36	2.661,38	2.594,14	2.390,67	2.216,94	2.095,94
3	5. und 6. DJ	3.008,64	2.793,28	2.711,28	2.644,05	2.440,55	2.266,86	2.136,27
4	7. und 8. DJ	3.064,74	2.843,14	2.761,14	2.693,92	2.490,45	2.316,76	2.174,29
5	9. und 10. DJ	3.120,89	2.893,03	2.811,02	2.743,81	2.540,34	2.366,64	2.216,11
6	11. und 12. DJ	3.177,03	2.942,93	2.860,94	2.793,73	2.590,25	2.416,53	2.256,26
7	13. und 14. DJ	3.233,14	2.992,83	2.910,82	2.843,61	2.640,13	2.466,42	2.296,25
8	15. und 16. DJ	3.289,27	3.042,73	2.960,73	2.893,50	2.690,03	2.516,32	2.336,40
9	17. und 18. DJ	3.345,42	3.092,62	3.010,64	2.943,40	2.739,94	2.566,20	2.376,50
10	19. und 20. DJ	3.401,55	3.142,52	3.060,53	2.993,31	2.789,82	2.616,10	2.416,50
11	21. und 22. DJ	3.457,66	3.192,41	3.110,48	3.043,19	2.839,70	2.666,01	2.448,17
12	23. und 24. DJ	3.513,81	3.242,31	3.160,30	3.093,09	2.889,62	2.715,94	2.480,17
13	25. und 26. DJ	3.569,95	3.292,31	3.210,20	3.142,99	2.939,51	2.765,89	2.508,12
14	27. und 28. DJ	3.626,09	3.342,10	3.260,09	3.192,87	2.989,39	2.815,69	2.539,76
15	29. und 30. DJ	3.682,22	3.391,98	3.309,99	3.242,75	3.039,30	2.865,59	2.568,76
16	31. und 32. DJ	3.738,83	3.442,08	3.360,08	3.292,86	3.089,36	2.915,91	2.599,49
17	33. und 34. DJ	3.795,85	3.492,77	3.410,77	3.343,55	3.140,09	2.966,57	2.629,93
18	35. und 36. DJ	3.852,88	3.543,45	3.461,45	3.394,22	3.190,76	3.017,30	2.660,31
19	37. und 38. DJ	3.909,88	3.594,11	3.512,10	3.444,89	3.241,42	3.068,16	2.690,57

(PFLEGEHEIME 2026) ANHANG III SCHEMA AB 01.06.2026

Stufe	Dienstjahr	A1	A2	A3	B1	C1	C2	D1
1	1. und 2. DJ	4.714,21	4.436,13	4.227,57	3.674,50	3.385,30	3.287,97	3.176,74
2	3. und 4. DJ	4.778,16	4.500,07	4.291,51	3.738,43	3.449,23	3.351,89	3.240,68
3	5. und 6. DJ	4.842,08	4.564,00	4.355,42	3.802,37	3.513,16	3.415,82	3.304,60
4	7. und 8. DJ	4.906,03	4.627,93	4.419,38	3.866,30	3.577,07	3.479,74	3.368,51
5	9. und 10. DJ	4.969,94	4.691,85	4.483,31	3.930,23	3.641,01	3.543,68	3.432,46
6	11. und 12. DJ	5.033,86	4.755,77	4.547,21	3.994,14	3.704,93	3.607,61	3.496,38
7	13. und 14. DJ	5.097,81	4.819,73	4.611,17	4.058,09	3.768,88	3.671,55	3.560,31
8	15. und 16. DJ	5.161,71	4.883,63	4.675,07	4.122,00	3.832,82	3.735,49	3.624,26
9	17. und 18. DJ	5.225,64	4.947,56	4.739,00	4.185,93	3.896,72	3.799,40	3.688,14
10	19. und 20. DJ	5.289,57	5.011,49	4.802,94	4.249,87	3.960,67	3.863,34	3.752,08
11	21. und 22. DJ	5.353,52	5.075,44	4.866,87	4.313,80	4.024,58	3.927,23	3.816,00
12	23. und 24. DJ	5.417,44	5.139,36	4.930,80	4.377,74	4.088,53	3.991,18	3.879,94
13	25. und 26. DJ	5.481,35	5.203,28	4.994,70	4.441,63	4.152,43	4.055,10	3.943,87
14	27. und 28. DJ	5.545,28	5.267,21	5.058,63	4.505,56	4.216,35	4.119,03	4.007,80
15	29. und 30. DJ	5.609,22	5.331,15	5.122,56	4.569,51	4.280,33	4.182,99	4.071,75
16	31. und 32. DJ	5.673,19	5.395,11	5.186,55	4.633,47	4.345,01	4.247,68	4.136,44
17	33. und 34. DJ	5.738,14	5.460,05	5.251,48	4.698,40	4.409,97	4.312,64	4.201,41
18	35. und 36. DJ	5.803,07	5.525,00	5.316,42	4.763,38	4.474,92	4.377,58	4.266,35
19	37. und 38. DJ	5.868,02	5.589,94	5.381,38	4.828,32	4.539,86	4.442,54	4.331,31

Stufe	Dienstjahr	D2	E	F1	F	G	H	I
1	1. und 2. DJ	2.968,77	2.760,79	2.676,75	2.607,84	2.399,29	2.221,24	2.122,28
2	3. und 4. DJ	3.026,30	2.811,94	2.727,91	2.659,00	2.450,43	2.272,36	2.148,33
3	5. und 6. DJ	3.083,85	2.863,11	2.779,06	2.710,15	2.501,57	2.323,53	2.189,67
4	7. und 8. DJ	3.141,36	2.914,22	2.830,17	2.761,27	2.552,71	2.374,68	2.228,65
5	9. und 10. DJ	3.198,91	2.965,35	2.881,30	2.812,40	2.603,85	2.425,80	2.271,51
6	11. und 12. DJ	3.256,45	3.016,51	2.932,46	2.863,57	2.655,01	2.476,95	2.312,46
7	13. und 14. DJ	3.313,97	3.067,65	2.983,60	2.914,70	2.706,14	2.528,08	2.353,65
8	15. und 16. DJ	3.371,50	3.118,78	3.034,75	2.965,83	2.757,28	2.579,23	2.394,85
9	17. und 18. DJ	3.429,06	3.169,94	3.085,90	3.016,99	2.808,44	2.630,35	2.435,92
10	19. und 20. DJ	3.486,59	3.221,08	3.137,05	3.068,14	2.859,57	2.681,51	2.476,85
11	21. und 22. DJ	3.544,11	3.272,22	3.188,17	3.119,27	2.910,69	2.732,66	2.509,37
12	23. und 24. DJ	3.601,66	3.323,36	3.239,31	3.170,42	2.961,87	2.783,84	2.542,02
13	25. und 26. DJ	3.659,20	3.374,50	3.290,45	3.221,56	3.013,00	2.834,95	2.570,83
14	27. und 28. DJ	3.716,74	3.425,65	3.341,60	3.272,69	3.064,13	2.886,08	2.603,21
15	29. und 30. DJ	3.774,27	3.476,78	3.392,74	3.323,82	3.115,28	2.937,23	2.632,98
16	31. und 32. DJ	3.832,30	3.528,13	3.444,08	3.375,18	3.166,60	2.988,81	2.664,39
17	33. und 34. DJ	3.890,74	3.580,09	3.496,04	3.427,14	3.218,59	3.040,74	2.695,68
18	35. und 36. DJ	3.949,20	3.632,04	3.547,98	3.479,08	3.270,52	3.092,73	2.726,81
19	37. und 38. DJ	4.007,63	3.683,96	3.599,90	3.531,01	3.322,46	3.144,87	2.757,83

(PFLEGEHEIME 2026) ANHANG V
ZULAGEN BIS 31.05.2026

Zulagen			ab 1.3.2025
1.	Nachtdienstzulage	20 bis 6 Uhr, bis zur vollendeteten 4. Stunde pro Stunde	€ 6,07
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 48,31
2.	Sonntagsdienstzulage	bis zur vollendeteten 4. Stunde pro Stunde	€ 6,07
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 48,31
3.	Überstundenpauschale	pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung	3,75 %
4.	Rufbereitschaft	pro Stunde	€ 3,67
5.	Zulage für Weiterbildung	Pflegepersonen mit Weiterbildung gemäß § 64 GuKG auf einem Dienstposten, der diese Weiterbildung schriftlich vereinbart voraussetzt ausgenommen Praxisleiter*innen in C1, weiters sonstige Praxisanleiter*innen (Teilzeit aliquot)	€ 85,03
6.	SEG Zulage Reinigung	Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe I (Arbeiter*innen) in der Reinigung in Pflegeheimen mit überwiegender Tätigkeit bei BewohnerInnen Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 140,35
7.	SEG Zulage Pflegepersonen und MTD	Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppen A1 bis D2 mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerInnen, Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 334,16

Zulagen			ab 1.3.2025
8.	SEG Zulage Pflegeperso- nen, Heimhilfe und MAB	Arbeitnehmer*innen der Ver- wendungsgruppen E bis H mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerIn- nen, Basis 39 Stunden (Teil- zeit aliquot)	€ 294,36
9.	Pauschale gemäß § 3 Abs 9 und 9a		€ 72,16

ZULAGEN AB 01.06.2026

Zulagen			ab 1.6.2026
1.	Nachtdienstzulage	20 bis 6 Uhr, bis zur vollendeteten 4. Stunde pro Stunde	€ 6,22
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 49,53
2.	Sonntagsdienstzulage	bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde	€ 6,23
		bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	€ 49,52
3.	Überstundenpauschale	pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung	3,75%
4.	Rufbereitschaft	pro Stunde	€ 3,77
5.	Zulage für Weiterbildung	Pflegepersonen mit Weiterbildung gemäß § 64 GuKG auf einem Dienstposten, der diese Weiterbildung schriftlich vereinbart voraussetzt ausgenommen Praxisleiter*innen in C1, weiters sonstige Praxisanleiter*innen (Teilzeit aliquot)	€ 87,16

Zulagen			ab 1.6.2026
6.	SEG Zulage Reinigung	Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe I (Arbeiter*innen) in der Reinigung in Pflegeheimen mit überwiegender Tätigkeit bei BewohnernInnen Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 143,86
7.	SEG Zulage Pflegepersonen und MTD	Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppen A1 bis D2 mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerInnen, Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 342,52
8.	SEG Zulage Pflegepersonen, Heimhilfe und MAB	Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppen E bis H mit Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung bei BewohnerInnen, Basis 39 Stunden (Teilzeit aliquot)	€ 301,72
9.	Pauschale gemäß § 3 Abs 9 und 9a		€ 73,96

(PFLEGEHEIME 2026) ANHANG VI

WERTE BIS 31.05.2026 KAP-KV 2026 – LEHRLINGE UND FERIALBESCHÄFTIGTE

			ab 01.03.2025
1	Lehrlinge	im ersten Lehrjahr	€ 928,55
		im zweiten Lehrjahr	€ 1.062,80
		Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.454,36
		Lehrlinge ab dem vierten Lehrjahr	€ 1.599,80
2	Ferialbeschäftigte	Ferialbeschäftigte im ersten Monat einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber	€ 929,40
		sonstige Ferialbeschäftigte	€ 1.154,15

WERTE AB 01.06.2026 KAP-KV 2026 – LEHRLINGE UND FERIALBESCHÄFTIGTE

			ab 01.06.2026
1	Lehrlinge	im ersten Lehrjahr	€ 951,77
		im zweiten Lehrjahr	€ 1.089,37
		Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.490,72
		Lehrlinge ab dem vierten Lehrjahr	€ 1.639,79
2	Ferialbeschäftigte	Ferialbeschäftigte im ersten Monat einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber	€ 952,64
		sonstige Ferialbeschäftigte	€ 1.183,00

Als Ferialbeschäftigte*r darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung

stand (Schule oder Studium) und vom*von der Arbeitgeber*in für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird.

Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben*bei derselben Arbeitgeber*in berücksichtigt werden.

Den Lehrlingen und Ferialbeschäftigten gebühren keine weiteren Zulagen.

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
Invalditäts- 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: niederösterreich@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