

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“)

gültig ab 1.1.2026

vida.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

 **Sozialwirtschaft**
Österreich





Internet: www.vida.at/sozialdienste



KOLLEKTIVVERTRAG

der Sozialwirtschaft Österreich

(„SWÖ-KV“)

STAND 1. JÄNNER 2026



Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen, sondern zumeist in schwierigen Verhandlungen vereinbart und sind daher auch keine Selbstverständlichkeit.

Nach langer Verhandlungszeit trat mit dem Kollektivvertrag der SWÖ (früher BAGS – Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe) am 1. Juli 2004 der bedeutendste Kollektivvertrag in Österreich für den privaten Gesundheits- und Sozialbereich in Kraft. Ein Kollektivvertrag, um den uns viele Länder beneiden. Denn mit ihm wurde ein bundesweiter Kollektivvertrag für die derzeit mehr als 90.000 Arbeitnehmerinnen in den rund 620 Mitgliedsorganisationen, die im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Behindertenarbeit, in der Psychosozialen Arbeit, der Kinderbetreuung, der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig sind, geschaffen. Eine Vielzahl weiterer Einrichtungen wendet den Kollektivvertrag für ihre Arbeitnehmerinnen aufgrund der Satzung an. Insgesamt regelt der SWÖ-Kollektivvertrag damit mehr als 100.000 Arbeitsverhältnisse.

Mit dem SWÖ-Kollektivvertrag wurde ein Meilenstein im Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste gesetzt, der nur aufgrund der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH und den Betriebsrätinnen und den Gewerkschaften GPA und vida entwickelt und eingeführt werden konnte.

Wir werden auch weiterhin an Verbesserungen arbeiten und den SWÖ-Kollektivvertrag in den nächsten Jahren gemeinsam mit dem Ziel eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Mitgliedsorganisationen weiterentwickeln.

Herzlichen Dank für die Unterstützung.

Mit kollegialen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

Roman Hebenstreit
Vorsitzender vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin vida

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Mag. (FH) Erich Fenninger, DSA
Vorsitzender

Mag.^a Yvonne Hochsteiner, LL.M.
Geschäftsführerin

KV-Highlights:

Mehr Geld

- Die kollektivvertraglichen Gehälter und Löhne steigen ab 1. 4. 2026 um 2,6 Prozent.
- Die IST-Gehälter und -Löhne steigen ab 1. 4. 2026 um 2,4 Prozent.
- Zuschläge, Zulagen und Lehrlingsentgelte steigen ab 1. 4. 2026 ebenfalls um 2,6 Prozent.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

- Recht auf Aufstocken bei kontinuierlicher Mehrarbeit
- Ausgebaute Pflegefreistellung für Eltern von Kindern mit Behinderung
- Zivildienst und Präsenzdienst werden als Vordienstzeiten angerechnet
- Altersteilzeit wird den neuen gesetzlichen Regelungen angepasst
- Verbesserungen bei der Einstufung für Behindertenfachkräfte ohne und in Ausbildung und Kindergartennassistent:innen in Ausbildung

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung. Die Kontaktdaten des Fachbereiches Soziale Dienste der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/sozialesdienste.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite		
§ 1	Sprachliche Gleichbehandlung	5	§ 24	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind	19
§ 2	Geltungsbeginn und Geltungsbereich	5	§ 25	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst	21
§ 3	Begriffsbestimmungen	7	§ 25a	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Bereich Persönliche Assistenz	21
§ 3a	Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen	7	§ 26	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	21
§ 4	Arbeitszeit	7	§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	22
§ 5	Teilzeitbeschäftigung	8	§ 28	Verwendungsgruppen	22
§ 6	Einarbeiten von Zwickeltagen	9	§ 29	Gehaltstabelle	27
§ 7	Durchrechnungszeitraum	9	§ 29a	Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten	28
§ 8	Arbeitsbereitschaft	9	§ 29b	Entlohnung von Pflegekräften	28
§ 9	Nacharbeit	10	§ 30	Allgemeine Entgeltregelungen	28
§ 10	Überstunden und Mehrstunden	11	§ 30a	Jährliche Entgelterhöhungen	29
§ 11	Ruhezeiten	11	§ 31	Zulagen und Zuschläge	30
§ 12	Abgeltung von Zeitguthaben	11	§ 32	Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt	30
§ 13	Rufbereitschaft	11	§ 33	Lehrlinge	31
§ 14	Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe	12	§ 34	Fortbildung	31
§ 15	Dienstplan	13	§ 35	Supervision	32
§ 16	Urlaub	13	§ 36	Sabbatical	32
§ 17	Karenz	14	§ 37	Dienstreise	33
§ 18	Abfertigung	15	§ 38	Altersteilzeit	33
§ 19	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder die in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind	15	§ 39	Kündigung	34
§ 20	Sonderbestimmungen für Pflegeeltern	15	§ 40	Verfall von Ansprüchen	34
§ 21	Sonderbestimmungen für Tagesmütter	16	§ 41	Übergangsbestimmungen	34
§ 22	Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung	17	§ 41a	Zusätzliche Optierung	36
§ 22a	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit	18	§ 42	Schiedskommission	36
§ 22b	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz	18	Anhang	38	
§ 22c	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen	19	Unterschriftenliste	37	
§ 23	Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen	19	Übersicht weitere Entgeltanpassung 2026	39	
			Zusatz-KV „Zweckzuschuss“ (2026)	40	
			<i>Das Impressum befindet sich auf der Umschlaginnenseite</i>		

KOLLEKTIVVERTRAG

der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“)

abgeschlossen zwischen der

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ)

einerseits und

der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida

andererseits.

Stand 1. Jänner 2026

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei

der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

1) Geltungsbeginn:

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2026** in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

2) Geltungsbereich:

Der KV gilt:

- a) **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich
- b) **fachlich:** für Mitglieder des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen
- c) **persönlich:** für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist.

3) Sonderbestimmungen

Für folgende Arbeitnehmerinnen gelten Sonderregelungen:

a) Leitende Angestellte:

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 36 Abs 2 Z 1 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG), § 1 Abs 2 Z 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) und § 10 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz (AKG) gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:

- § 4 Arbeitszeit
- § 5 Teilzeitbeschäftigung
- § 6 Einarbeiten von Zwickeltagen
- § 7 Durchrechnungszeitraum
- § 8 Arbeitsbereitschaft

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

§ 15 Dienstplan

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind

b) Geschäftsführerinnen:

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen, die als Geschäftsführerinnen gemäß GmbHG (mit Vertretungsbefugnis nach § 15 GmbHG) bzw als Geschäftsführerinnen von großen Vereinen im Sinne des § 22 Abs 1 Vereinsgesetz beschäftigt sind, gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

§ 7 Durchrechnungszeitraum

§ 8 Arbeitsbereitschaft

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

§ 15 Dienstplan

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder

in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind

§ 28 Verwendungsgruppen

§ 29 Lohn-/Gehaltstabelle

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte:

Transitmitarbeiterinnen fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag: wenn diese im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) mit der Zielsetzung der (Re-) Integration arbeiten, diese TMA verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind.

Niederschwellig, fallweise Beschäftigte (Personen, die durch bestehende Maßnahmen wie SÖB, GBP, AMS Aktivierungs-, Betreuungs-, Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreichbar sind oder noch nicht erreicht werden können) fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag:

Wenn diese im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und/oder anderen arbeitsmarktpolitischen Projekten mit der Zielsetzung der Integration arbeiten, in denen niederschwellig, fallweise Beschäftigte verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind.

Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

§ 7 Durchrechnungszeitraum

§ 9 Nachtarbeit

§ 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden

§ 11 Ruhezeiten

§ 13 Rufbereitschaft

§ 15 Dienstplan

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

§ 28 Verwendungsgruppen

§ 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten

§ 30a Jährliche Entgelterhöhungen

§ 37 Dienstreise

§ 40 Verfall von Ansprüchen

§ 41 Z 1 Übergangsbestimmungen

§ 42 Schiedskommission

Abs 3 lit c idF 1. 1. 2026

4) Ausnahmebestimmungen:

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen,

a) die in Maßnahmen nach sozialhilfe- bzw behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden.

b) alle Arbeitsverhältnisse, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, sofern diese nicht unter Abs 3 lit c fallen.

c) die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice/AMS, Sozialversicherungsträger/SV, Sozialministeriumservice/SMS, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

d) Weiters ausgenommen sind: (Ferial-)Praktikantinnen sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-)Praktikantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

e) Ausgenommen vom fachlichen Geltungsbereich sind organisatorisch abgegrenzte Betriebe oder Betriebsteile, die Rettungs- und Krankentransportdienste und zugehörige Sanitätsdienste anbieten, wenn:

– der Betriebsinhaber Mitglied der Berufsvereinigung von Arbeitgebern in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen“ (kurz BARS) ist und

– wenn und solange für diesen Betrieb oder Betriebsteil ein von dieser Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag gültig ist. Liegt eine organisatorische Trennung nicht vor, ist § 9 Abs 3 und 4 ArbVG anzuwenden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1) Mobiler Bereich

Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen überwiegend daraus besteht, für Personen an unterschiedlichen, im Laufe des Tages wechselnden Einsatzorten Leistungen zu erbringen.

Wechselnde Einsatzorte liegen vor, wenn die Erreichung der einzelnen Einsatzorte eine dazwischenliegende (fußläufige) Reisetätigkeit von mehr als 10 Minuten erfordert.

Die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

2) Grundstundenlohn:

Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte multipliziert mit 4,33. Dies ergibt einen Grundstundenteiler von 160,21.

Die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

§ 3a Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen

Dort wo für die Anwendung einer Regelung eine Betriebsvereinbarung nötig ist, kann in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmerinnen eine Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) als Ersatz für diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Vereinbarung erlangt erst Gültigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenanzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

tigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenanzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

§ 4 Arbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 37 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.

Die Änderungen treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

2) Die Arbeitszeit wird auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass jede Arbeitnehmerin zwei zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an zwei Wochenenden pro Monat, arbeitsfrei hat. Ausnahmen bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit siehe § 14, Seite [12](#).

3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf maximal vier Tage auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

4) Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden. § 4b AZG ist anzuwenden.

5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich:

a) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden.

b) Der Dienst kann inklusive der gesetzlichen Ruhepause nur einmal unterbrochen werden (davon ausgenommen sind Teilungen der Ruhepause nach § 11 AZG). Alle weiteren Unterbrechungen sind Arbeitszeit, sofern die Unterbrechung im Einzelfall

nicht auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin erfolgt. Beträgt eine einzelne Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden am Stück, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“.

lit b idF ab 1. Februar 2020

c) Eine zweite Teilung kann für bestimmte Dienststellen an Wochenenden sowie Feiertagen eingeplant werden. Dies ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrates.

d) Zeiten einer Dienstbesprechung führen zu keinem geteilten Dienst. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Arbeitszeit.

e) An Arbeitstagen mit geteilten Diensten muss die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden betragen. In der Betriebsvereinbarung kann eine Unterschreitung dieser Mindestdauer vereinbart werden.

f) Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die durch die Dienstteilung zusätzlich anfallenden Wegzeiten zwischen den Arbeitsblöcken von und zum Wohnort Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrtkosten sind zu vergüten.

g) Die Bestimmungen der lit e) und f) gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

h) Als Wohnort wird jene Adresse der Arbeitnehmerin herangezogen, die als Bezugspunkt für den täglich

chen Arbeitsweg gilt. Es muss sich dabei nicht um den Hauptwohnsitz handeln.

- i) Für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen.

Die Änderungen in Abs 5 treten mit 1. Juli 2019 in Kraft.

6) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23. 12. bzw 30. 12. beginnen, sind von dieser

Regelung ausgenommen. Da es sich beim 24. 12. sowie dem 31. 12 nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt, gebührt auch kein Feiertagszuschlag (§ 31 Abs 2). Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag (§ 31 Abs 2).

Die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

7) Weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung an einem bestimmten Ort, insbesondere im Betrieb an- und auszuziehen, so sind jene Zeiten, die für das Umziehen im Betrieb erforderlich sind, als Arbeitszeit zu entlohnen.

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

(Abs 3 idF 1. Jänner 2024)

4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:

a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Mo-

naten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %

d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

(lit a–d idF 1. Jänner 2024)

5) Wurde ein Durchrechnungszeitraum gemäß einer der folgenden Bestimmungen §§ 7, 19 oder 24 vereinbart und leistet die Arbeitnehmerin in einem Betrachtungszeitraum von zwei aufeinander folgenden Durchrechnungszeiträumen Mehrarbeit, die am Ende der jeweiligen beiden Durchrechnungszeiträume zu einem Zeitguthaben führt, so kann die Arbeitnehmerin eine Erhöhung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes nach dieser Bestimmung geltend machen. Gilt für die Arbeitnehmerin ein gleicher oder längerer Durchrechnungszeitraum als 6 Monate, ist dieser als Betrachtungszeitraum heranzuziehen. Wurde kein Durchrechnungszeitraum vereinbart, gelten dieselben Bestimmungen wie bei einem 2-monatigen Durchrechnungszeitraum (der erste Betrachtungszeitraum beginnt mit 1. 1.).

a) Die Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit kann im Ausmaß der Hälfte der im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Mehrarbeit durch schriftliche Mitteilung an die Arbeitgeberin innerhalb von 2 Wochen nach Ende eines jeden Betrachtungszeitraumes geltend gemacht werden. Der Zeitpunkt der Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zu vereinbaren, gilt aber spätestens mit Beginn des 3. Monats ab Ende des Betrachtungszeitraumes.

b) Ist eine Erhöhung des Stundenausmaßes aus betrieblichen Gründen nicht möglich, nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Gespräche auf. Ist ein

Betriebsrat eingerichtet, ist dieser den Gesprächen beizuziehen.

§ 5 Abs 5 idF vom 1. Jänner 2026

§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmerinnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf maximal

52 Wochen, die Ausfalltage einschließenden zusammenhängenden Wochen (Einarbeitungszeitraum), verteilt werden.

§ 7 Durchrechnungszeitraum

1) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. In der Einzelvereinbarung ist der Beginn des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022

2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten oder von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen.

Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Abs 2 idF ab 1. Februar 2020

3) Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 5 bleibt davon unberührt.

Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelden lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.

4) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 4 gilt ab 1. Jänner 2022

§ 8 Arbeitsbereitschaft

1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmerin an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat.

2) Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei erheblicher Arbeitsbereitschaft:

Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann

die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden zulassen.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022

3) Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei überwiegender Arbeitsbereitschaft:

a) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen iSd § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl

der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

b) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden max. 3 x pro Woche zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit fallen.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.

d) Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden zulassen, wenn die Anzahl der Arbeitnehmerinnen pro Team unter 8 Arbeitnehmerinnen liegt. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben. Abweichende Regelungen können im Rahmen des § 5a AZG durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

e) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden wie folgt abgegolten:

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Für einen Nachtarbeitsbereitschaftsdienst werden für die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr pauschal 2 Stunden wie Nachtarbeit vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen im Ausmaß von insgesamt höchstens 2 Stunden (unter Berücksichtigung der nachfolgenden Rundungsregelung) abgegolten. Jede weitere Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht

diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

f) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber bereitgestellten Dienstwohnungen (im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen) geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25 % des Grundstundenlohnes abgegolten. Für einen Nachtarbeitsbereitschaftsdienst werden pauschal 2 Stunden wie Nachtarbeit vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen im Ausmaß von insgesamt höchstens 2 Stunden (unter Berücksichtigung der nachfolgenden Rundungsregelung) abgegolten. Jede weitere Arbeitsaufnahme, während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

g) Jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft, die mit einem geringeren Grundstundenlohn abgegolten wird, ist als ganze Stunde in die geleistete Arbeitszeit einzurechnen.

(lit g idF ab 1. 1. 2025)

h) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, bleiben unberührt. Eine Anrechnung einer bestehenden Besserstellung ist nur unter folgender Bedingung zulässig: Erfolgt bereits jetzt eine Abgeltung mit 100 % Grundstundenlohn kann dies auf die Abgeltung der 2 Stunden mit 100 % Grundstundenlohn angerechnet werden, der Nachtzuschlag ist nun aber in der Höhe der Regelung des lit e bzw f zu leisten. Wurde bisher eine Nachtdienstpauschale geleistet, so kann nur der nunmehr zu leistende Nachtzuschlag auf diese Pauschale angerechnet werden, die Abgeltung der Stunden mit 100 % des Grundstundenlohnes gebührt aber trotzdem.

(lit h idF ab 1. 4. 2024)

i) § 8 Abs 3 lit e, f und h tritt am 1. 4. 2024 in Kraft.

§ 9 Nachtarbeit

1) Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.

2) Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 9,21 (ab 1. April 2026 € 9,45). Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 52,66 (ab 1. April 2026 € 54,03).

3) Bezüglich der Abgeltung von Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft gilt § 8.

Abs 3 idF ab 1. Jänner 2022

4) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.

5) Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (zB. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft.

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

1) Die Arbeitnehmerinnen sind vorbehaltlich § 6 AZG zur Leistung von angeordneten Mehrstunden/Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmerinnen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstunden-/Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2) Sofern dieser Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht, gelten alle über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet werden oder wenn dem Arbeitgeber bekannt sein musste, dass zur Bewältigung der Arbeit Überstunden im geleisteten Ausmaß erforderlich waren.

3) Als Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit und der gesetzlichen Wochenarbeitszeit.

Abs 3 idF ab 1. Jänner 2022

4) *entfällt / 1. Jänner 2023*

5) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden.

6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt außer dem Normallohn ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag zum Normallohn von 100 %. An Stelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden.

Abs 6 idF ab 1. Jänner 2023. Abs 6 ist spätestens mit 1. Juli 2023 zur Anwendung zu bringen.

7) Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 33,3 %.*)

Die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

**) Bis 31.12. 2021 gebührte für Mehrstunden ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 50 %.*

§ 11 Ruhezeiten

1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf bis zu neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

2) Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft – sofern die Gesamtarbeitszeit maximal 12 Stunden nicht überschreitet – auf acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

1) Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.

2) Der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG gebührt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt sowie durch berechtigte Entlassung der Arbeitnehmerin.

§ 13 Rufbereitschaft

1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin den Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst bestimmen kann, sich aber verpflichtet,

außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

2) Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

3) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 4,26 (ab 1. April 2026 € 4,37). Eine einseitige Inanspruchnahme der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig.

4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw. Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.

5) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme (Arbeitsaufnahme am Aufenthaltsort, bspw. telefonische Beratung, Verfassen eines E-Mails), so ist die Arbeitszeit jeweils auf 10 Minuten aufzurunden. Erfolgt die Arbeitsaufnahme während der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, so wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (§ 9) vergütet. Erfolgt das Telefonat lediglich, um die Arbeitnehmerin in den Dienst zu rufen, gelangt Abs 4 zur Anwendung.

(Abs 5 gilt ab 1. Jänner 2024)

6) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, bleiben unberührt.

(Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2024)

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

1) Wochenruhe

a) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage.

b) Schließt die Ruhezeit an einen Dienst mit Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, der spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden

(lit b idF ab 1. Jänner 2023)

c) In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.

2) Wochenendruhe

Diese Ruhezeit hat im Quartal sechs Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu umfassen. Darüber hinaus hat im Kalenderjahr die Wochenruhe zumindest 26 Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu umfassen.

3) Ausnahmebestimmungen

a) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Abs 2 ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden.

b) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung kann alternativ zu Abs 2 die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeit-

nehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Quartals die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss. Darüber hinaus hat im Kalenderjahr die Wochenruhe zumindest 13-mal auf Samstag und Sonntag und weitere 13-mal auf Samstag oder Sonntag zu fallen. Grundsätzlich gilt auch für diese Einrichtungen die Regelung des Absatz 1.

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

d) Durch Betriebsvereinbarung kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die Arbeitnehmerinnen festgelegt wird.

Für Arbeitnehmerinnen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist und in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, kann durch Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) die Ausnahmebestimmung in Anspruch genommen werden, wenn in dieser schriftlichen Vereinbarung auch eine Zulage vereinbart wird.

(lit d idF ab 1. Jänner 2025)

§ 15 Dienstplan

1) Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist im Mobilien Bereich bis spätestens 14. des Vormonats, in den übrigen Bereichen bis 1. des Vormonats zu vereinbaren.

2) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und -ende) sowie der Rufbereitschaft vorzusehen.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022

3) Änderungen sind im Rahmen und unter den Voraussetzungen des § 19c AZG möglich.

4) Flexibilisierungszuschlag:

a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 50,00 (ab 1. April 2026 € 51,30) pro Tag/Nacht.

Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch, wenn eine Dienstverschiebung innerhalb der Frist von 3 Kalendertagen auf Wunsch des Arbeitgebers zustande kommt und zu einem Wechsel der Art des Dienstes (zB Wechsel von Tag- zu Nachtdienst) führt.

b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter

Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 25,00 (ab 1. April 2026 € 25,65) pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.

Abs 4 idF ab 1. Jänner 2026 bzw 1. April 2026

5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen. Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a.

6) Die Bestimmung des Abs 4 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.

§ 16 Urlaub

1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Werktage/
26 Arbeitstage,
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage/
27 Arbeitstage,
 - nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage/
28 Arbeitstage
 - nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktage/
30 Arbeitstage
- und
- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 37 Werktage/
31 Arbeitstage.

Die Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG.

Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres.

2) Wird der bezahlte Urlaub durch Betriebsvereinbarung von Werktagen auf Arbeitstage umgestellt, wird auf volle Urlaubstage (Arbeitstage) aufgerundet.

3) Facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes (Betriebszugehörigkeit) zur Gänze anerkannt.

(Abs 3 gilt ab 1. Jänner 2024)

§ 17 Karenz

1) Anschlusskarenz

a) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG Anspruch auf eine Anschlusskarenz unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn der Anschlusskarenz geltend zu machen. Die in Anschlusskarenz befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Anschlusskarenz mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Anschlusskarenz fortgesetzt wird.

(Abs 1 lit a idF ab 1. Jänner 2024)

b) Wird Anschlusskarenz nach lit a) in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung etc).

2) Pflegekarenz

a) Arbeitnehmerinnen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen eine Freistellung ohne Entgeltanspruch bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten und einer Minstdauer von 2 Monaten, je Pflegekarenzfall (dh je zu betreuendem Angehörigen), wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde
- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeitsinsatz der pflegenden Person erfordert
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist und
- die karenzierte Arbeitnehmerin die Pflege überwiegend übernimmt und durchführt

b) Nahe Angehörige sind Ehepartner, eingetragene Partner, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten sowie Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist dem Arbeitgeber schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden.

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

Der Pflegekarenz-Anspruch besteht grundsätzlich nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem lit a) sind dem Arbeitgeber ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der Dienst ist einen Monat nach Anzeige an den Arbeitgeber, frühestens jedoch am 15. des der Anzeige folgenden Monats oder dem übernächsten Monatsersten wieder anzutreten. Bei Wegfall der Voraussetzungen

gelten Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses als Pflegekarenz.

e) Für eine Pflegekarenz ab 1. 2. 2013 zur Pflege von nahen Angehörigen gelten dieselben Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG bzgl Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung.

3) Anrechnungsbestimmungen

a) Anrechnung als Dienstjahr

Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin sind im jeweils genannten Ausmaß als Dienstjahr (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen:

- Karenz nach MSchG bzw VKG: in Anspruch genommenen Zeiten (pro Kind) bis längstens zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes¹⁾,
- Anschlusskarenz nach Abs 1²⁾,
- Familienzeit: höchstens im Ausmaß von einem Monat (pro Kind)³⁾,
- Hospizkarenz: höchstens im Ausmaß 12 Monaten (einmalig)⁴⁾,
- Pflegekarenz: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (einmalig)⁵⁾.

b) Anrechnung für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt

Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt zur Gänze angerechnet:

- Karenz nach MSchG bzw VKG,
- Anschlusskarenz nach Abs 1,
- Familienzeit⁶⁾,
- Hospizkarenz⁷⁾ und
- Pflegekarenz⁸⁾.

c) Die oben genannten Höchstgrenzen der Anrechnung gem lit a) und lit b) gelten auch für Karenzurlaub nach Mehrlingsgeburten; Karenzurlaube anlässlich der Geburt von Mehrlingen werden ebenso wie Karenzen nach Einzelgeburten nur einmalig berücksichtigt.

§ 17 idF ab 1. Jänner 2022

¹⁾ Die Anrechnung als Dienstjahr galt erstmalig für Karenzen nach MSchG bzw VKG, die nach dem 31. 1. 2012 begonnen haben, im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind); bei Beginn nach dem 31. 1. 2014 galten erstmalig höchstens 22 Monate (pro Kind).

²⁾ Die Anrechnung der Anschlusskarenz als Dienstjahr gilt für jene Inanspruchnahmen, die nach dem 31. 1. 2017 begonnen haben.

3) Die Anrechnung der Familienzeit als Dienstjahr ist seit dem 1. 3. 2017 in Kraft.

4) Die Anrechnung der Hospizkarenz als Dienstjahr ist seit dem 1. 2. 2012 in Kraft.

5) Die Anrechnung der Pflegekarenz als Dienstjahr ist seit dem 1. 2. 2013 in Kraft.

6) Die Anrechnung der Familienzeit für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1. 3. 2017 in Kraft.

7) Die Anrechnung der Hospizkarenz für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1. 2. 2011 in Kraft.

8) Die Anrechnung der Pflegekarenz für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1. 2. 2013 in Kraft.

§ 18 Abfertigung

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Erben, sofern sie unterhaltsberechtigter oder Ehegatten sind, über den

gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung.

Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMSVG fallen.

§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder die in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind

1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder die in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2), (6) und (7), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2), (4) und (5), § 10 (6) und (7), § 12 und § 13.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2023

2) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023

3) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

4) Sofern es sich bei Arbeitnehmerinnen gemäß Abs 1 um Ärztinnen gemäß Ärztegesetz 1998, handelt, sind verlängerte Dienste im Sinne des § 4 KA-AZG, unter Einhaltung der dort genannten Voraussetzungen und mittels Betriebsvereinbarung zulässig. § 8 SWÖ-KV kommt für diese Arbeitnehmerinnen nicht zur Anwendung.

5) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 5 gilt ab 1. Jänner 2023

§ 20 Sonderbestimmungen für Pflegeeltern

1) Pflegeeltern sind Personen, die vorübergehend oder auf Dauer ein Kind anderer Eltern als Pflegekind aufnehmen. Im Unterschied zur Adoption behalten die leiblichen Eltern ihre Rechte weitgehend und treten nur die Pflege und Erziehung des Kindes an das Jugendamt ab, das dann die Pflegeeltern damit beauftragt.

2) Folgende §§ kommen für Pflegeeltern nicht zur Anwendung: §§ 5–10, § 17, § 31 und § 32.

3) Die Arbeitszeit (= Teilzeit) von Pflegeeltern umfasst die sozialpädagogischen Aufgaben (sozialpädagogischen Mehraufwand) wie zB: regelmäßiger Besuch von Fortbildung und Supervision, begleitende Elternkontakte, Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, Hausbesuche durch Organe des Arbeitgebers, Wahrnehmung von Therapieangeboten und Umsetzung therapeutischer Vorgaben, Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden und verwandten Einrichtungen (sofern dies nicht ausschließlich Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt betrifft).

4) Der Umfang (Arbeitszeit) des sozialpädagogischen Mehraufwandes für ein dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegendes Pflegeverhältnis wird mit Arbeitsantritt im

Dienstzettel vermerkt und laufend adaptiert. Der Durchrechnungszeitraum bezieht sich auf den sozial-

pädagogischen Mehraufwand und beträgt 13 Wochen.

§ 20 idF ab 1. Jänner 2022

§ 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter

1) Ausnahmen

Die Tätigkeit der Tagesmütter wird im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft definiert:

Die §§ 3, 4, 7, 8, 9, 10 und 31 kommen nicht zur Anwendung.

2) Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 37 Stunden. Eine Erhöhung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 50 Stunden bzw der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist zulässig. Die Arbeitszeit hat in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr zu liegen. Die Normalarbeitszeit wird tunlichst von Montag bis Samstag auf 5 Tage pro Woche verteilt, wobei die Wochenendruhe mindestens 36 Stunden umfassen muss. Wird die Wochenendruhe nicht eingehalten, gebührt Ersatzruhe. Diese ist innerhalb von 2 Wochen zu konsumieren.

b) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Da es sich beim 24. 12. sowie dem 31. 12 nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt, gebührt auch kein Feiertagszuschlag (§ 31 Abs 2). Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag (§ 31 Abs 2).

3) Entlohnung

a) Die Berechnung der Entlohnung (Grundgehalt) der Tagesmütter basiert auf der Betreuung von vier Kindern im Umfang von jeweils 37 Stunden pro Woche (das sind $148 = 4 \text{ Kinder} \times 37$ vereinbarte Betreuungsstunden pro Woche).

b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: $1/640$ (Grundstundenteiler: $1/160 : 4 \text{ Kinder} = 1/640$).

Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen.

Wird aufgrund der vereinbarten Betreuungsstunden die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten, gebührt für drei Monate zumindest ein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze, sodass eine Vollversicherung erhalten bleibt. Bis zu dieser Grenze besteht ein Zuweisungsrecht. Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

lit b) idF ab 1. Jänner 2025

c) Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.

4) Zuschläge

a) Für nachstehende Stunden gebührt ein 50%iger Zuschlag:

- Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
- Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern, in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr
- Arbeitszeit für die stundenweise Betreuung von Kindern vor 6:00 Uhr

b) Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrere Zuschläge gem lit a) vor, gebührt der Zuschlag nur einmal.

5) Überstunden/Mehrstunden

a) Als Überstunde gilt:

- jede Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden
- jede Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50 Stunden

b) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50%. Als Berechnungsgrundlage für diese Überstunden ist sowohl der auf die einzelne Überstunde entfallende Normallohn als auch für den Zuschlag die Anzahl der in den Überstunden betreuten Kinder heranzuziehen.

c) Übersteigt die Summe der tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden pro Kind und Monat die Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden pro Kind und Monat, so ist diese Differenz als Mehrstunden zu verstehen. Die Mehrstunden werden grundsätzlich monatlich abgerechnet. § 19d AZG kommt im Hinblick auf den quartalsmäßigen Zeitausgleich nur dann zum Tragen, wenn der Zeitausgleich nicht durch eine Vertragsänderung herbeigeführt wird.

Bemessungsgrundlage des 25%igen Zuschlages pro Mehrstunde und Kind ist $1/640$ des Normallohnes.

6) Nachtarbeit

Betreuen die Tagesmütter in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr schlafende Tageskinder, gebührt eine

Pauschalabgeltung von € 35,72 (ab 1. April 2026 € 36,65) pro Kind an Wochentagen oder von € 43,10

(ab 1. April 2026 € 44,22) pro Kind an Sonn- und Feiertagen.

§ 21 idF ab 1. Jänner 2024

§ 22 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung

1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit:

Pädagogischem Personal¹⁾gebührt eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) in folgendem Umfang, wobei die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehenden günstigeren Regelungen aufrecht bleiben:

Bei einem Anstellungsausmaß von 6 bis 10 Wochenstunden davon..... 1 Wochenstunde,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 10 bis 15 Wochenstunden davon..... 1 1/2 Wochenstunden,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 15 bis 20 Wochenstunden davon..... 2 Wochenstunden,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 20 bis 25 Wochenstunden davon..... 2 1/2 Wochenstunden,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 25 bis 30 Wochenstunden davon..... 3 Wochenstunden,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 30 bis 35 Wochenstunden davon..... 3 1/2 Wochenstunden,
bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 35 Wochenstunden davon 4 Wochenstunden

Vorbereitungszeit.

Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennt, Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.

Für pädagogisches Personal in Sonderkindertagesbetreuungseinrichtungen und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2026)

¹⁾ *Kindergartenpädagogin, Hortpädagogin, Kinderkrippenpädagogin sowie pädagogisches Personal in der schulischen Tagesbetreuung und in Kindergruppen*

2) Vorbereitungswoche (Konzeptions- und Reinigungswoche):

Den Arbeitnehmerinnen gebühren 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für Konzeption und Reinigung ua Die Vorbereitung ist zu dokumentieren. Mittels Betriebsvereinbarung kann die Vorbereitungszeit auf einzelne Tage verteilt werden.

3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich:

a) Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von min-

destens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreiten.

Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird.

b) Die Abgeltung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden richtet sich nach § 5 Abs 4 lit d).

c) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

(Abs 3 idF 1. Jänner 2024)

4) Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind:

a) Für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist und in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, kann durch Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 6 Monaten mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 45 Stunden vereinbart werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an mit der Arbeitnehmerin gemeinsam festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem Kinderbetreuungsjahr (1.9.).

b) Für Teilzeit-Mehrarbeitsstunden, die nicht innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten wieder ausgeglichen werden, gebührt ein Zuschlag von 25 %. Wurde das Zeitguthaben bewertet, kann dieses in den nächsten 3 Monaten konsumiert werden. § 7 Abs 3 gilt sinngemäß.

c) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

(Abs 4 idF 1. Jänner 2024)

§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit

1) Schulsozialarbeit ist ein eigenständiges Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Soziale Arbeit wird dabei in der Schule und mit den Menschen, die dort lernen und arbeiten, durchgeführt. Dies erfolgt durch präventive Maßnahmen, Beratung und Betreuung und die Chance zur sofortigen Krisenintervention. Die Zusammenarbeit mit den Eltern hat dabei ebenso große Relevanz. Zielsetzung ist es, Kinder und Jugendliche im Prozess des Erwachsenwerdens zu begleiten und sie bei einer für sie befriedigenden Lebensbewältigung zu unterstützen und ihre Kompetenzen zur Lösung von persönlichen und/oder sozialen Problemen zu fördern.

2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausge-

dehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Diese Bestimmung ist auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024

3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzu- arbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50 % auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.

§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schullasistenz

1) Die Schullasistenz für Schülerinnen und Schüler mit Assistenzbedarf im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schullasistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit Assistenzbedarf betreut werden. Mit dem Begriff Schullasistenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt. Daher zählt auch die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen des Bundes sowie an Hochschulen und damit vergleichbare Angebote im Sinne dieser Bestimmung zur „Schullasistenz“.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2025.

2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schullasistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden

vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Diese Bestimmung ist auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024.

3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzu- arbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50 % auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.

4) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses KV richtet sich nach der Tätigkeit. Demnach ist sie mindestens in die VwGr 4 oder höher einzustufen.

5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schullasistenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1.

6) Für Schulveranstaltungen mit zumindest einer Übernachtung kommt § 22c zur Anwendung.

Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2023

§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen

1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussosphäre des Dienstgebers bewegen.

2) In Anwendung des § 8 KV sowie der §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeitszeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden beträgt. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.

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

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

5) Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem § 9 Abs 2). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 84,91 (ab 1. April 2026 € 87,12)¹⁾ brutto.

Abs 5 idF ab 1. Jänner 2026 bzw 1. April 2026.

5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, welche zum Zweck der Ferienaktion für

max. 4 Monate befristet beschäftigt werden, bei denen die Klientinnen vom durchführenden Betrieb nicht dauerhaft betreut werden dürfen.

b) Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie den Durchrechnungszeitraum regelt.

c) Ein Dienstplan mit der genauen Lage der Arbeitszeit ist vorab verpflichtend für jeden Turnus zu erstellen.

6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung.

7) Für Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung gilt die Sonderregelung des § 24 Abs 6.

¹⁾ Klarstellung zur Auslegung des § 22c Abs 5:

Mit der Pauschale von 84,91 (ab 1. April 2026 87,12)) Euro sind abgedeckt:*

- *Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.*
- *Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit.*
- *Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Nottfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit einzelne Tätigkeiten zu verrichten.*

Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

**) Wert Stand 1. 1. 2026 bzw 1. 4. 2026*

§ 23 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen

Die Vorbereitungszeiten (kinderfreie Zeiten) für Frühförderinnen, Sonderkindergärtnerinnen und Behin-

detenpädagoginnen im mobilen Einsatz umfassen bei Vollbeschäftigung 7 Wochenstunden.

§ 24 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind

1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, kommt nur Abschnitt 6a (§§ 19c und 19d) des Arbeitszeitgesetzes (AZG) zur Anwendung. Alle anderen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie das Arbeitsruhegesetz (ARG) kommen für diese Arbeitnehmerinnen nicht zur An-

wendung. Für Feiertagsarbeit gilt für diese Arbeitnehmerinnen das Feiertagsruhegesetz 1957 (FeiertagsRG).

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022.

2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung:

- § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6,
- § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2,
- § 10 „Überstunden und Mehrstunden“,
- § 11 „Ruhezeiten“,
- § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“,
- § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1, 3 und 4,
- § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1 lit a und b, Abs 2 und Abs 3 lit a und b.
- § 15 „Dienstplan“.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024.

3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.

4) Durchrechnungszeitraum

In einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen darf mittels schriftlicher Einzelvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann.

Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 4 idF ab 1. Jänner 2023.

5) Arbeitsbereitschaft

a) In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die darin enthaltene tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen.

b) Tatsächliche Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen.

Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung der tatsächlichen Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Zeit der Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in die Normalarbeitszeit eingerechnet wird und nicht zusätzlich entlohnt wird. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

c) Im Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden ausschließlich für Zwecke der Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden.

d) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 5 idF ab 1. Jänner 2023.

6) Für Ferienaktionen wie in § 22c beschrieben, gelangt § 22c mit folgender Ausnahme zur Anwendung: Die Absätze 2, 5 und 5a des § 22c werden ersetzt durch:

a) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, inwieweit die tägliche Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen ausgedehnt werden kann. Die Normalarbeitszeit in einem Betrachtungszeitraum von 14 Tagen darf insgesamt 140 Stunden nicht überschreiten.

b) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit, im Durchschnitt mindestens für 10 Stunden. Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 84,91 (ab 1. April 2026 € 87,12)¹⁾ brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten.

idF ab 1. Jänner 2026 bzw 1. April 2026

7) Innerbetriebliche Regelungen, die vor dem 1. April 2019 bereits aufrecht waren und für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind, sind weiterhin anzuwenden.

Abs 7 idF ab 1. Jänner 2022.

¹⁾ Zu § 22c Abs 5, der denselben Regelungshintergrund wie § 24 Abs 6 hat, haben die KV-Partner 2017 folgende Klarstellung getroffen:

Mit der Pauschale von € 84,91 (ab 1. April 2026 € 87,12) Euro sind abgedeckt:*

- *Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.*
- *Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit.*
- *Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit einzelne Tätigkeiten zu verrichten.*

Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

**) Wert Stand 1. 1. 2026 bzw 1. April 2026*

§ 25 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 100 % des Grundstundenlohnes abgegolten.

§ 25a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Bereich Persönliche Assistenz

1) Persönliche Assistenz hat die Aufgabe individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim behinderten Menschen, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt bei der Persönlichen Assistentin.

Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung.

2) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses Kollektivvertrages richtet sich nach der Tätigkeit, die den Schwerpunkt der Aktivitäten der Persönlichen Assistentin bildet. Mindestens ist sie in die Verwendungsgruppe 4 einzustufen. Sind mehrere Aktivitäten gleichgewichtig, ist von der Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe auszugehen.

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Juniauszahlung sowie mit der Novemberauszahlung jeden Jahres eine Sonderzahlung (im Sinne von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration).

Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/Auszahlung kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden:

- a) Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte der nach Absatz 3 berechneten Sonderzahlung.
- b) Bei halbjährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die volle nach Absatz 3 berechnete Sonderzahlung.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022

2) Lehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration je einen Betrag in Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens (Basis: Juni bzw November). Mit Betriebsvereinbarung kann eine vierteljährliche Auszahlung erfolgen. In diesem Fall gebührt je die Hälfte des im Auszahlungsmonat gebührenden Lehrlingseinkommens.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022

3) Berechnungsgrundlage

- a) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.
- b) Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten bezahlten Zulagen (inkl

Auszahlung- bzw Fälligkeitsmonat). Alternativ kann festgelegt werden, dass als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt, der in den letzten drei Monaten vor dem Auszahlungs- oder Fälligkeitsmonats bezahlten Zulagen herangezogen wird.

- c) Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen. Der Grundstundenlohn von Mehr- und Überstunden ist in die Berechnungsgrundlage einzurechnen, der Zuschlag bleibt unberücksichtigt.
- d) Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate inklusive des Auszahlungs- bzw Fälligkeitsmonats. Alternativ kann festgelegt werden, dass als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt, des in den letzten drei Monaten vor dem Auszahlungs- oder Fälligkeitsmonats bezahlten Entgelts herangezogen wird, wobei im Betrieb eine einheitliche Berechnungsmethode zu erfolgen hat. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen. Die Durchschnittsberechnung ist heranzuziehen, wenn im Betrachtungszeitraum von 3 Monaten ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitszeit bzw Entgelt vorliegt.

Abs 3 idF ab 1. Jänner 2023

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalender-

jahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen. Wird das Arbeitsverhältnis von Transitmitarbeiterinnen zum Zweck einer Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt einvernehmlich aufgelöst, können ebenfalls die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel geleisteten Sonderzahlungen auf die aus dem Arbeitsverhältnis noch zu leistenden Ansprüche angerechnet werden.

(Abs 4 idF 1. Jänner 2024)

5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Arbeitsunfall sowie die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG (Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld) ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

(Abs 5 idF 1. Jänner 2024)

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Enkelkinder, Geschwister oder Eltern der Tag des Ereignisses
- c) anlässlich der Geburt eines Kindes durch die Ehegattin oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage
- d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes 2 Arbeitstage
- f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder 1 Arbeitstag
- g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Enkelkinder, Geschwister oder Großeltern der Tag des Ereignisses
- h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes der Tag des Ereignisses

Wenn das in lit b) oder g) angeführte Ereignis mehr als 300 km vom Arbeitsort entfernt stattfindet, gebührt ein weiterer Tag Entgeltfortzahlung.

Die Änderung in Abs 1 lit c) tritt in Kraft mit 1. 1. 2022.

2) Der Eheschließung sind eingetragene Partnerschaften nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) gleichgestellt.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022

3) Adoptiveltern sowie Pflegeeltern sind leiblichen Eltern gleichgestellt.

Abs 3 gilt ab 1. Jänner 2023

4) Über den Freistellungsanspruch des § 16 UrlG hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn die Arbeitnehmerin den Freistellungsanspruch nach § 16 UrlG verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes mit Behinderung (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes mit Behinderung des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 12. Lebensjahr bereits überschritten hat. Voraussetzung ist neben der notwendigen Pflege der bescheidmäßig zuerkannte Bezug der erhöhten Familienbeihilfe für dieses Kind.

Abs 4 idF ab 1. Jänner 2026

§ 28 Verwendungsgruppen

1) Grundregel der Einreihung

Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der überwiegend ausgeübten Tätigkeit.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2025)

2) Verwendungsgruppen

(Fassung ab 1. Jänner 2026)

Verwendungsgruppe 1:

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiterin, Botendienste, Reinigungskraft, Wäscherin.

Verwendungsgruppe 2:

Portierinnen, Haus- und Gartenarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern); Kindergartenhelferinnen in Ausbildung¹⁾ (bis Sept. 2026), Besuchs-, Begleitdienste, Klubbetreuerinnen im Seniorenbereich.

Verwendungsgruppe 3:

Telefonistin, Calltakerin;
Hauswirtschafterinnen/Wirtschaftshelferinnen in Wohngruppen (zB. im Bereich der Behindertenhilfe oder Vollen Erziehung);
Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Personal-/Klientinnentransporte, Kindergartenhelferinnen¹⁾, Rettungsassistentinnen in Ausbildung.

Verwendungsgruppe 4:

Verwaltungspersonal, das einfache, schematische/mechanische Tätigkeiten erledigt: wie bspw. Dateneingabe;
Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss⁴⁾;
Heimhelferinnen²⁾, medizinische Masseurinnen, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung³⁾, Rettungsassistentinnen.

Verwendungsgruppe 4A:

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Biennien)
Tagesmütter⁵⁾;
Tagesmütter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomiertes Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20% erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4B:

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegeeltern⁵⁾.

Verwendungsgruppe 5:

Verwaltungspersonal für selbstständige und einfache Tätigkeiten:¹⁵⁾ wie bspw. allgemeine Sekretariatstätigkeiten, standardisierte Förderabrechnungen, administrative Tätigkeiten, Personal- oder Fuhrparkadministration, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen; Köchinnen, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit

Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungsassistentin), Notfallsassistentinnen, Pflegeassistentin, Heilmasseurinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen³⁾, Behindertenfachkraft ohne oder in Ausbildung⁶⁾.

Verwendungsgruppe 6:

Verwaltungspersonal für erweiterte und selbständige Tätigkeiten: wie bspw., Veranstaltungsorganisation, Fahrtendienstplanung, Office Management, Buchhaltungskräfte, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau), IT-Technikerinnen (wie bspw. Handy-Verwaltung, Device-Management, Einrichtung der PC, 1st-Level-Support);
Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit;
Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, selbstständige Behindertenfachkräfte⁶⁾, Pflegefachassistentinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallsassistentin), Lehrlingsausbilderinnen, Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort¹⁾, Kindergruppenbetreuerinnen, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen¹⁰⁾, Lern- u Freizeitbetreuerinnen³⁾, Betreuerinnen in der Offenen Jugendarbeit⁷⁾, Lebens- und Sozialberaterinnen.

Verwendungsgruppe 7:

Verwaltungspersonal mit komplexer und selbständiger Tätigkeit oder Verwaltungspersonal mit erweiterter Tätigkeit und Fachverantwortung: wie bspw. Verantwortung für komplexe Förder- und Projektabrechnungen, Kundinnen-Management mit Verantwortung für das Aufsetzen von Verträgen, An- und Abmeldung und Bewohnerinnenservice, Campaignerin, Mitarbeiterinnen im IT-Bereich (zB. 2nd-Level-Support), Sachbearbeiterinnen (wie bspw. Recruiterin, Personalmanagerin, Mitarbeiterin für Organisation & Service, Personalverrechnerin, Personalbedarfsplanerin, Büroleiterin, Personaleinsatzplanerin usw.), Buchhalterin; Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sicherheitsfachkräfte;
Diplom-Sozialbetreuerinnen mit Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA), Behindertenbegleitung (BB) und Familienarbeit (F), alleinverantwortliche Behindertenfachkräfte⁶⁾, Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Klinischen- und Gesundheitspsychologinnen in Ausbildung¹³⁾, Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung not-

wendig ist, Kindergarten-, Elementar- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten-, -elementarpädagoginnen und -hortpädagoginnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen³⁾, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit⁷⁾, Frühförderinnen in Ausbildung, Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF)⁸⁾, alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt⁹⁾, Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung⁹⁾, Trainerinnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Musik- und Sportförderinnen.

Verwendungsgruppe 8:

Verwaltungspersonal mit komplexen Tätigkeiten und Fachverantwortung: wie bspw. Qualitätsmanagerin mit Verantwortung für Zertifizierungen, Mitarbeiterin in der Unternehmenskommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing, Personalmanagerin, Bilanzbuchhalterin, Controllerin, IT-Expertinnen (wie bspw. Netzwerkadministratorinnen oder Systementwicklerinnen, Cybersicherheit);

Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben⁶⁾, Sozialarbeiterinnen, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit, alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Trainerinnen mit Spezialaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen¹²⁾, Frühförderinnen¹¹⁾, Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung¹⁰⁾, die Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung¹⁰⁾, Musiktherapeutinnen, gehobener medizinisch-technischer Dienst MTD (zB Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen), Hebammen, Regionalkoordinatorinnen für Integration.

Verwendungsgruppe 9:

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapiegesetz idGF.

¹⁾ Kinderbetreuung (Kindergarten, Kindergruppen)

a) Kindergartenhelferinnen sind jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2 in Verwendungsgruppe 3 einzustufen.

Ab dem Kindergartenjahr 2026/2027 sind Kindergartenhelferinnen in Ausbildung in VWG 3 einzustufen. Diese

Bestimmung tritt mit 1. September 2026 in Kraft. Die Umreihung bestehender Einstufungen erfolgt linear.

Fußnote 1a idF 1. September 2026

b) Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort in Verwendungsgruppe 6: Es handelt sich um eine Auslaufgruppe, die auf aktuelle Arbeitnehmerinnen eingeschränkt ist und nicht mehr für Neueintritte jeweils mit umfassender Ausbildung anzuwenden ist.

²⁾ Heimehelferinnen in Verwendungsgruppe 4: In VWG 4 sind ebenfalls – auch wenn andere Berufsbezeichnungen verwendet werden – alle Formen der Betreuung in Privathaushalten von betreuungsbedürftigen Personen einzustufen, die eine Unterstützung bei der Basisversorgung (UBV) und/oder haushalterhaltende Tätigkeiten beinhalten.

³⁾ Lern- und Freizeitbetreuerinnen:

a) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung in Verwendungsgruppe 4: Nach Abschluss einer Ausbildung oder nach 4 Jahren Tätigkeit in dieser Verwendungsgruppe, Umstufung in Verwendungsgruppe 5.

b) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 5: Mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens 160 Stunden

c) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 6: Mit Zusatzausbildung (zB Jugendleiter-Aufbaulehrgang).

d) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 7: Mit pädagogischer Ausbildung über Verwendungsgruppe 6 hinaus.

⁴⁾ Hausbetreuerinnen:

a) Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss in Verwendungsgruppe 4: Betreut Gebäude und Einrichtungen im handwerklichen Bereich und verrichtet handwerkliche Tätigkeiten, zu deren Ausübung kein facheinschlägiger Lehrabschluss notwendig ist.

b) Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit: Einreihung in Verwendungsgruppe 5.

c) Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit: Einreihung in Verwendungsgruppe 6

⁵⁾ Tagesmütter in Verwendungsgruppe 4A und Pflegemütter in Verwendungsgruppe 4B: Jeweils mit landesgesetzlicher oder 200 Stunden Grundausbildung. Auch Betriebstagesmütter sind in VWG 4A einzustufen, sofern für diese landesgesetzlich dieselben Voraussetzungen gelten wie für Tagesmütter, die Kinder im eigenen Haushalt betreuen.

⁶⁾ Behindertenfachkräfte:

Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Be-

hindertenarbeit oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang.

Insbesondere sind folgende Ausbildungen gleichwertig: Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), Sonderkindergartenpädagoginnen, Sonderelementarpädagoginnen, Psychologinnen Sozialarbeiterinnen

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung

Diplom-Sozialbetreuerin für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung und Familienarbeit

a) Behindertenfachkraft ohne oder in Ausbildung in Verwendungsgruppe 5: Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.

Behindertenfachkräfte ohne oder in Ausbildung sind nach einer Tätigkeit im Betrieb von 6 Jahren in VWG 6 umzureihen, wenn eine Tätigkeit einer selbständigen Behindertenfachkraft vereinbart wird, auch wenn keine Ausbildung vorliegt. Die Umreihung erfolgt linear. Die Grundlage für die Beurteilung der Tätigkeit einer selbständigen Behindertenfachkraft bildet die Stellenbeschreibung.

Diese Bestimmung tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft.

Fußnote 6a idF 1. Juli 2026

b) Selbständige Behindertenfachkraft in Verwendungsgruppe 6: Selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt.

c) Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft in Verwendungsgruppe 7: Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

d) Behindertenfachkraft mit Spezialaufgaben in Verwendungsgruppe 8: Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind Arbeitsassistentinnen, Berufsausbildungsassistentinnen und Beraterinnen, zB Clearerinnen, wenn Sie auf Basis einer Vollzeitkraft mindestens 20 Kundinnen unterstützen und bei ihrer Tätigkeit überwiegend mit Behörden, Arbeitgebern sowie mit Schulen und Schulungsträgern arbeiten.

7) Arbeitnehmerinnen in der Offenen Jugendarbeit:

a) Betreuerin in der Offenen Jugendarbeit in Verwendungsgruppe 6 ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der Offenen Jugendarbeit tätig ist.

b) Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit in Verwendungsgruppe 7 ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt.

c) Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.

8) Klarstellung der KV-Parteien zur Einstufung der Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (KV-Abschluss 2017): Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw Hilfskräfte. Diese Unterstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen.

9) Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA):

a) Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): Einreihung in Verwendungsgruppe 6.

b) Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung in Verwendungsgruppe 7 ist, wer für die Anleitung und Betreuung der TransitmitarbeiterInnen selbständig verantwortlich ist und eine sozialpädagogische Zusatzausbildung im Ausmaß von mind. 100 Lehreinheiten aufweist (zB. Schlüsselkräfte, Fach- oder Arbeitsanleiterinnen).

Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe in VWG 7 folgendermaßen zu erfolgen:

Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.

c) Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7 ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

d) Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.

10) Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe:

a) Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung: Die Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung ist nach einer dreijährigen facheinschlägigen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe in VWG 8 einzureihen. Liegt zu Beginn des Dienstverhältnisses keine dreijährige facheinschlägige Tätigkeit vor, ist die Sozialpädagogische Fachkraft in VWG 7 einzureihen. Bei Erreichen der dreijährigen facheinschlägigen Tätigkeit hat eine Umreihung in VWG 8 zu erfolgen. Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind vollständig anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzei-

ten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.

b) Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung und im Bereich der Unterstützung der Erziehung:

Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe in VWG 8 folgendermaßen zu erfolgen:

Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.

c) Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen in VWG 6:

VWG 6 gilt nicht für sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung oder der Unterstützung der Erziehung. Für diese Fachkräfte gilt VWG 8 sowie die in Fußnote 10 a und b geregelten Vorgaben.

Die Neuregelung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

¹¹⁾ Frühförderinnen werden in VWG 8 eingestuft, wenn diese eine verwendungsspezifische Ausbildung aufweisen. Frühförderinnen, die sich noch in verwendungsspe-

zifischer Ausbildung befinden, werden in VWG 7 eingestuft.

Umreihung von FrühförderInnen im Kalenderjahr 2024: Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von Verwendungsgruppe 7 in VWG 8 folgendermaßen zu erfolgen:

Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten oder ein freiwillig gewährter Biennalsprung findet keine Berücksichtigung.

¹²⁾ TrainerInnen mit Spezialaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind in Verwendungsgruppe 8 einzustufen, wenn diese für die Konzeptentwicklung im Vergabeverfahren verantwortlich sind.

¹³⁾ Klinische- und Gesundheitspsychologinnen in Ausbildung sind während des Praktikums in VWG 7 einzustufen. Nach Beendigung der Ausbildung ist eine lineare Umstufung in VWG 9 vorzunehmen.

¹⁵⁾ Büropersonal für selbständige und einfache Tätigkeiten wird in Verwendungsgruppe 5 eingereiht, sofern keine verwendungsspezifische Ausbildung (kaufmännische Ausbildung) vorliegt.

Fußnoten in der Fassung vom 1. Jänner 2025

§ 29 Lohn-/Gehaltstabelle

Lohn-/Gehaltstabelle (EURO – €):

Tabelle unverändert bis 31. März 2026

Gehalts- stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	2.150,10	2.228,30	2.330,20	2.431,10	2.608,60	2.794,50	2.996,90	3.264,00	3.788,30
2	3– 4	2.173,30	2.266,30	2.368,50	2.475,40	2.657,60	2.849,20	3.058,50	3.360,10	3.939,30
3	5– 6	2.210,10	2.304,60	2.411,30	2.537,90	2.732,80	2.933,30	3.149,20	3.492,20	4.129,60
4	7– 8	2.244,90	2.342,80	2.452,40	2.582,60	2.823,50	3.044,60	3.267,60	3.654,90	4.356,10
5	9–10	2.283,20	2.383,90	2.491,90	2.624,20	2.888,80	3.128,70	3.357,10	3.819,40	4.584,00
6	11–12	2.319,60	2.422,00	2.533,40	2.670,40	2.940,00	3.210,60	3.449,20	3.947,70	4.774,10
7	13–14	2.356,30	2.460,20	2.574,60	2.717,10	2.991,60	3.296,70	3.538,30	4.047,50	4.925,10
8	15–16	2.393,10	2.498,30	2.614,70	2.763,70	3.044,60	3.380,80	3.627,60	4.145,30	5.038,10
9	17–18	2.429,60	2.536,40	2.657,60	2.813,20	3.098,00	3.433,40	3.716,50	4.239,10	5.151,40
10	19–20	2.466,30	2.577,60	2.701,90	2.861,20	3.151,00	3.490,40	3.805,60	4.338,80	5.266,20
11	21–22	2.495,20	2.605,50	2.736,30	2.907,20	3.200,70	3.547,00	3.865,80	4.405,60	5.379,50
12	23–24	2.524,30	2.633,80	2.768,60	2.957,30	3.252,00	3.603,40	3.925,50	4.469,10	5.494,40
13	25–26	2.550,00	2.665,60	2.804,80	2.991,60	3.305,30	3.660,10	3.985,80	4.534,10	5.569,50
14	27–28	2.578,90	2.695,10	2.839,00	3.027,50	3.357,10	3.713,10	4.045,90	4.599,40	5.645,20
15	29–30	2.605,50	2.730,80	2.873,30	3.063,50	3.408,30	3.769,80	4.105,70	4.664,50	5.722,40
16	31–32	2.633,80	2.761,70	2.907,20	3.101,20	3.461,30	3.826,30	4.163,80	4.729,60	5.795,90
17	33–34	2.662,50	2.794,50	2.941,80	3.135,50	3.514,60	3.882,60	4.224,20	4.794,80	5.871,50
18	35–36	2.691,50	2.827,00	2.976,10	3.173,20	3.565,50	3.938,10	4.285,50	4.859,90	5.946,70

Tabelle ab 1. April 2026 (bis 31.3.2026 gilt die Tabelle 2025)

Gehalts- stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1– 2	2.206,00	2.286,20	2.390,80	2.494,30	2.676,40	2.867,20	3.074,80	3.348,90	3.886,80
2	3– 4	2.229,80	2.325,20	2.430,10	2.539,80	2.726,70	2.923,30	3.138,00	3.447,50	4.041,70
3	5– 6	2.267,60	2.364,50	2.474,00	2.603,90	2.803,90	3.009,60	3.231,10	3.583,00	4.237,00
4	7– 8	2.303,30	2.403,70	2.516,20	2.649,70	2.896,90	3.123,80	3.352,60	3.749,90	4.469,40
5	9–10	2.342,60	2.445,90	2.556,70	2.692,40	2.963,90	3.210,00	3.444,40	3.918,70	4.703,20
6	11–12	2.379,90	2.485,00	2.599,30	2.739,80	3.016,40	3.294,10	3.538,90	4.050,30	4.898,20
7	13–14	2.417,60	2.524,20	2.641,50	2.787,70	3.069,40	3.382,40	3.630,30	4.152,70	5.053,20
8	15–16	2.455,30	2.563,30	2.682,70	2.835,60	3.123,80	3.468,70	3.721,90	4.253,10	5.169,10
9	17–18	2.492,80	2.602,30	2.726,70	2.886,30	3.178,50	3.522,70	3.813,10	4.349,30	5.285,30
10	19–20	2.530,40	2.644,60	2.772,10	2.935,60	3.232,90	3.581,20	3.904,50	4.451,60	5.403,10
11	21–22	2.560,10	2.673,20	2.807,40	2.982,80	3.283,90	3.639,20	3.966,30	4.520,10	5.519,40
12	23–24	2.589,90	2.702,30	2.840,60	3.034,20	3.336,60	3.697,10	4.027,60	4.585,30	5.637,30
13	25–26	2.616,30	2.734,90	2.877,70	3.069,40	3.391,20	3.755,30	4.089,40	4.652,00	5.714,30
14	27–28	2.646,00	2.765,20	2.912,80	3.106,20	3.444,40	3.809,60	4.151,10	4.719,00	5.792,00
15	29–30	2.673,20	2.801,80	2.948,00	3.143,20	3.496,90	3.867,80	4.212,40	4.785,80	5.871,20
16	31–32	2.702,30	2.833,50	2.982,80	3.181,80	3.551,30	3.925,80	4.272,10	4.852,60	5.946,60
17	33–34	2.731,70	2.867,20	3.018,30	3.217,00	3.606,00	3.983,50	4.334,00	4.919,50	6.024,20
18	35–36	2.761,50	2.900,50	3.053,50	3.255,70	3.658,20	4.040,50	4.396,90	4.986,30	6.101,30

§ 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten

1) Transitmitarbeiterinnen

a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):

A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.

B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.

b) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2026 bzw 1. April 2026 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt:

A € 1.935,10 bzw 1.985,40
B € 2.005,40 bzw 2.057,60

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd § 2 Abs 3 lit c), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, Anspruch auf je-

nes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigterbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit gilt, mindestens jedoch jenes der Gruppe A des § 29a. Während des Zeitraumes der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmerinnen anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigterkollektivvertrag) bzw ist die beim Beschäftigter betriebsübliche Arbeitszeit zu leisten und zu bezahlen. Dies gilt insbesondere auch für die Bezahlung von Zulagen, Zuschlägen etc (betriebliche Übung).

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2024

2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte

Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).

§ 29b Entlohnung von Pflegekräften

1) Aufzahlungen für Pflegekräfte

a) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen.

b) Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war.

2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:

a) Bei Pflegeassistentinnen (PA)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 39,74 (ab 1. April 2026 € 40,77) für ein Vollzeitmonat.

b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 79,73 (ab 1. April 2026 € 81,80) für ein Vollzeitmonat.

c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegern (DGKP)

zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 132,71 (ab 1. April 2026 € 136,16) für ein Vollzeitmonat.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2026 bzw 1. April 2026

§ 30 Allgemeine Entgeltregelungen

1) Die Gehaltstabelle gemäß § 29 legt die Höhe der Mindestgrundgehälter fest. Dabei wird die Gehaltstabelle nach Verwendungsgruppen gemäß § 28 sowie nach Gehaltsstufen gegliedert.

2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.

3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit oder Berufsbezeichnung¹⁾ in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwen-

dungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.

4) Die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt – soweit nicht anders in diesem KV geregelt – nach jeweils zwei Dienstjahren. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten.

5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Liegt der errechnete Stichtag während eines Monats, kann dieser auf Beginn des Monats vorverlegt werden. Eine spätere Vorrückung als er-

rechnet ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung sieht anderes vor.

Abs 5 idF ab 1. Jänner 2025

6) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmerin die freiwillige Inanspruchnahme von Leistungen des Arbeitgebers (bspw. Mahlzeiten), so kann die entgeltliche Gegenleistung im Zuge der Gehaltsabrechnung einbehalten werden. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung nach § 3a.

7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt.

Gleichermaßen erfolgt die lineare Umreihung bei Wiederaufnahme eines unterbrochenen Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber nach Abschluss ei-

ner Ausbildung durch Inanspruchnahme eines Pflegestipendiums. Ausbildungszeiten sind nicht anzurechnen.

(Abs 7 idF ab 1. Jänner 2025)

8) Die Neuregelung für die Verwendungsgruppen der Verwaltung gilt ab 1. Jänner 2025 und kommt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse zur Anwendung. Sollte für bestehende Arbeitsverhältnisse eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich sein, so erfolgt eine lineare Umreihung. Freiwillig gewährte Biennalsprünge, ein freiwillig gewährtes höheres Ausmaß an Vordienstzeiten, Überzahlungen oder freiwillig für diese Tätigkeit gewährte Zulagen können einmalig auf das in der höheren Verwendungsgruppe vorgesehene Entgelt angerechnet werden. Eine Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe bleibt aufrecht, eine Besserstellung ist auch weiterhin zulässig.

(Abs 8 gilt ab 1. Jänner 2025)

¹⁾ zB. aus (landes)gesetzlichen Bestimmungen

§ 30a Jährliche Entgelterhöhungen

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

2) Ist-Erhöhung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ- KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ-KV oder Optierung):

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1. 4. 2026 um 2,40 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

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

a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“
Eine Anhebung der bislang in kollektiv-, einzelvertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1. 4. 2026. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1. 4. 2026 um 2,60 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

b) Erhöhung der Ist-Gehälter (Ist-Löhne)
Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1. 4. 2026 um 2,60 % angehoben und kaufmännisch auf

10 Cent gerundet. Unter Ist-Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für April 2026 gebührende Monatsgehalt zu verstehen, und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltsstufe (laut alter Lohn-/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/Gehalt unverändert.

4) Zulagen, Zuschläge und sonstige Entgelte

a) KV-Zulagen, -Aufzahlungen und -Zuschläge werden mit Wirkung 1. 4. 2026 um 2,60 % erhöht (§§ 9, 13, 15, 21, 22c, 24, 29b und 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden mit Wirkung 1. 4. 2026 um 2,60 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht.

b) Sonstige Entgelte

Transitmitarbeiterinnen (TMA, § 29a) der Gruppe A erhalten ab 1. 4. 2026 ein Entgelt in Höhe von 90% des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1. Transitmitarbeiterinnen der Gruppe B erhalten ab 1. 4. 2026 ein Entgelt in Höhe von 90 % des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 2/Gehaltsstufe 1. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent. Das Lehrlingseinkommen (§ 33) wird mit Wirkung 1. 4. 2026 um 2,60 % erhöht. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

§ 30a idF ab 1. Jänner 2026

§ 31 Zulagen und Zuschläge

1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage):

Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage. In Betriebsvereinbarungen sind diese erschwerten Arbeitsbedingungen zu bestimmen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen. Die Höhe der SEG-Zulage beträgt je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,50 (ab 1. April 2026 € 1,54).

Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung des angeführten Stundensatzes eine Pauschale vereinbart werden.

Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 241,00 (ab 1. April 2026 € 247,27).

Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird.

Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG¹⁾).

2) Sonn- und Feiertagszuschläge:

Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 6,06 (ab 1. April 2026 € 6,22) pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG sowie für Arbeitnehmerinnen, die unter den Anwendungsbereich des § 24 fallen, siehe § 3 FeiertagsRG).

Für Außendienstesätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe, Besuchsdienste und Essen auf Rädern beträgt der Sonntagszuschlag 50 %. Der Feiertagszuschlag beträgt 60 % des Grundstundenlohnes.

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.

3) Leitungs- und Funktionszulagen:

Die Zulage für eine Stationsleitung beträgt € 845,92 (ab 1. April 2026 € 867,91)/Vollzeitmonat.

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

Die Zulage für die Leitung von Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP), von Netzwerk-Berufliche-Assistenz-Projekten (NEBA) sowie von Bildungs- und Beratungseinrichtungen (BBE), die mit wesentlichen Personal- und Budgetverantwortungen betraut ist, beträgt zumindest € 416,08 (ab 1. April 2026 € 426,90)/Vollzeitmonat.

Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt für die erste Gruppe € 115,72 (ab 1. April 2026 € 118,73) und für jede weitere Gruppe € 71,45 (ab 1. April 2026 € 73,31). Werden zwei oder mehrere Leitungspersonen für die gleiche Funktion eingesetzt, gebührt jeweils der aliquote Anteil der Zulage.

Sonderkindergartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) erhalten bei Verwendung als Sonderkindergartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) monatlich eine Zulage von € 270,03 (ab 1. April 2026 € 277,05).

Sofern eine Leitung in der schulischen Tagesbetreuung eingesetzt ist, gebührt eine Leitungszulage, deren Höhe im Betrieb zu regeln ist.

Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln.

Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag. Wird die Vertretung durch mehrere Personen geteilt, gebührt jeder Person der aliquote Anteil der Zulage für den jeweiligen Tag der Vertretung.

Abs 3 idF ab 1. Jänner 2025

¹⁾ Die KV-Parteien treffen folgende Klarstellung: Die Beurteilung, ob erschwerte Bedingungen vorliegen und damit ein Anspruch auf die SEG-Zulage nach dieser Bestimmung besteht, ist anhand der Definition erschwelter Bedingungen im Sinne des EStG zu beurteilen, unabhängig davon, ob nach EStG auch die Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden kann.

§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen.¹⁾ Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch

eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht

facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50 % anzurechnen²⁾

3) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre.

4) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet.

5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres oder Zeiten eines Präsenzdienstes berücksichtigt. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.

Abs 5 idF ab 1. Jänner 2026

6) Als Vordienstzeiten finden auch facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen Berücksichtigung. Die Anrechnung dieser Zeiten erfolgt zusätzlich zu jenen der Absätze 1 bis 3 und 5.

Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2024

1) Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Februar 2011 beginnen, tritt folgende Bestimmung „und die geleistete Wochenarbeitszeit mindestens 19 Stunden betragen hat. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, erfolgt eine Aliquotierung. (19 Wochenstunden = 100 %).“ außer Kraft.

2) Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. März 2014 begonnen haben, sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten in folgendem Ausmaß anzurechnen:

Für Dienstverhältnisse, die zwischen 1. Juli 2004 und 28. Februar 2013 begonnen haben, vier Jahre zu 50 %.

Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1. März 2013 und 28. Februar 2014 begonnen haben, sechs Jahre zu 50 %.

Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1. März 2014 und 31. Dezember 2022 begonnen haben, acht Jahre zu 50 %.

Für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2022 begonnen haben, gilt Abs 2.

idF ab 1. Jänner 2023

§ 33 Lehrlinge

1) Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

	Tabelle bis 1. 1. 2026	Tabelle ab 1. 4. 2026
im 1. Lehrjahr	€ 941,80	€ 966,30
im 2. Lehrjahr	€ 1.197,10	€ 1.228,20
im 3. Lehrjahr	€ 1.423,40	€ 1.460,40
im 4. Lehrjahr	€ 1.860,80	€ 1.909,20

2) Die Internatskosten, die durch Aufenthalt eines Lehrlings bzw eines Lehrlings im Rahmen der integrativen Berufsausbildung gem § 8b BAG in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur

Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen bzw zu ersetzen.

3) Im Rahmen einer allfälligen Berufsreifeprüfung (sogenannte „Lehre mit Matura“) haben Lehrlinge auf Verlangen Anspruch auf 5 Tage an bezahlter Freistellung pro Lehrjahr zur Vorbereitung auf Prüfungen, in Summe jedoch maximal 10 Tage innerhalb des gesamten Lehrverhältnisses.

§ 33 idF ab 1. Jänner 2023

§ 33a Ferialarbeitnehmerinnen

1) Ferialarbeitnehmerinnen sind Personen, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden, während ihrer Ferienzeiten beschäftigt sind, über keine der Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Ausbildung verfügen und mit denen pro Schuljahr ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal zwei Monaten vereinbart wurde. Es darf sich nicht um eine Tätigkeit handeln, durch die eine Arbeitskraft ersetzt wird.

2) Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 28, 29 und 32 nicht. An deren Stelle tritt eine Entlohnung in der Höhe von 80 % der Entlohnung der Verwendungsgruppe 1, Gehaltsstufe 1 (§ 28, Seite 22).

§ 33a gilt ab 1. Jänner 2025

§ 34 Fortbildung

1) Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist

damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2) Hinsichtlich der Kostentragung und Anrechnung als Arbeitszeit gilt Folgendes:

a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.

Wird eine Fortbildungsmaßnahme im Anschluss an eine oder vor einer Arbeitsleistung besucht, so ist die Wegzeit von der Fortbildungsmaßnahme zum Arbeitsort oder vom Arbeitsort zur Fortbildungs-

maßnahme nach § 37 abzugelten. Die Wegzeit stellt in diesem Fall Arbeitszeit dar.

lit a) idF ab 1. Jänner 2022

b) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.

§ 35 Supervision

1) Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision.

2) Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

3) Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.

§ 36 Sabbatical

1) Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:

a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten

dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.

2) Nimmt die Arbeitnehmerin ein Sabbatical in Anspruch, gilt Folgendes:

a) Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

b) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase.

c) Die Arbeitnehmerin genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG.

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

e) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zu-

schlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022

§ 37 Dienstreise

1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin über Auftrag des Arbeitgebers ihren Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der Arbeitnehmerin für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten.

(Abs 2 idF 1. Jänner 2024)

§ 38 Altersteilzeit

1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor Pension (§ 4 Abs 2., ausgenommen Z 2, APG) oder zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zur Maximaldauer des Bezuges von Altersteilzeitgeld, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des persönlichen Stichtages (Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor Pension oder Pensionsantrittsstichtag) beenden wollen:

- Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin.
- Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten.
- Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein.
- Nachweis über den persönlichen Stichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle.
- Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 14,8 Wochenstunden.
- Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen, es sei denn es wird eine Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension vereinbart.

lit a) idF 1. Jänner 2026

b) Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin mindestens 6 Monate vor dem geplanten Antritt schriftlich darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normal-

arbeitszeit, die Dauer und den gewünschten Tag des Beginnes der Altersteilzeit zu enthalten.

c) Die Arbeitgeberin hat binnen 2 Monaten ab dieser Information durch die Arbeitnehmerin dieser eine Rückmeldung im Sinne von lit e) bekannt zu geben.

lit c) idF 1. Jänner 2022

d) Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen bis 8 Wochen vor dem gewünschten Antritt eine Rahmenvereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Gleichzeitig mit dieser Vereinbarung unterfertigt die Arbeitnehmerin die Beendigungsvereinbarung für das Dienstverhältnis zum Ende der Altersteilzeit oder die Vereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension. Auf der Rahmenvereinbarung basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht. Nach erfolgter Förderzusage wird die finale Vereinbarung bezüglich der Entgelthöhe sowie Lage der Normalarbeitszeit abgeschlossen.

lit d) idF 1. Jänner 2026

e) Die Arbeitgeberin kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit

- auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder
- Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder
- ablehnen, nur

wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Betriebsrat hiervon zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2024)

2) Darüber hinaus kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einvernehmlich zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden.

3) Nimmt die Arbeitnehmerin Altersteilzeit in Anspruch gilt Folgendes:

- a) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMSVG unterliegen, haben bei Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.
- b) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.

c) Bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe) zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages auf.

§ 39 Kündigung

Für Arbeitnehmerinnen gelten bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 40 Verfall von Ansprüchen

1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen neun Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.

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

§ 41 Übergangsbestimmungen

1) Arbeitszeit

a) Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen.

Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

b) Insoweit sich durch innerbetriebliche Regelungen wie beispielsweise die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit oder sonstige Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit bereits vor 1.1.2022 eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 38 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden anzurechnen. Einzelvereinbarungen mit

der Arbeitnehmerin sind im Wege einvernehmlicher Vertragsänderung zu bereinigen.¹⁾

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022

¹⁾ *Weitere Übergangsbestimmungen zur Arbeitszeitverkürzung im Jahr 2022 siehe Anhang „Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022“ (Seite [38](#))*

2) Entgelt

Alle Entgeltanpassungen, die sich vertraglich oder durch Übung bisher an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) orientierten, treten außer Kraft und werden durch die Regelungen dieses KV ersetzt.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023

A) Neue Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet werden, unterliegen allen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Hinsichtlich der Höhe der Einstiegsbezüge von Kindergartenhelferinnen ist jährlich zu Jahresbeginn der Durchschnitt der Differenz zum KV der im Betrieb im gleichen Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu ermitteln. Das Einstiegsgehalt berechnet sich aus der entsprechenden KV-Einstufung des Neueintretenden abzüglich einer sich aus der vorherigen Berechnung ergebenden relativen Minusdifferenz. Die Angleichung an den KV erfolgt innerhalb der Restlaufzeit bis zum 31. 12.2019 gemäß Übergangsbestimmungen. Bei einer allfälligen Plusdifferenz erfolgt die Einstufung nach KV.

B) Bestehende Arbeitsverhältnisse

(1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des

- § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft,
- § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale,
- § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung,
- § 13 Abs 3: Rufbereitschaft,
- § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration,
- § 28: Verwendungsgruppen,
- § 29: Gehaltstabelle,
- § 30: allgemeine Entgeltregelungen,
- § 31: Zulagen und Zuschläge und
- § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

Abs 2 B (1) idF ab 1. Jänner 2025

(2) Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1. 1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1. 7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

(3) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

(4) Bisherige Zusatzurlaubsregelungen bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV.

Dies bedeutet, dass der nach § 16 geregelte erhöhte Urlaubsanspruch auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.

(5) Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.

(6) Als Grundlage für die Optierungsentscheidung sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.

(7) Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist-Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden.

Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.

(9) **Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen:** Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/Gehaltserhöhung.

(10) Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV bezahlte Ist-Lohn/-gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.

(11) **Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV:**

Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen:

Liegt die Ist-Vergleichssumme über der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/Gehaltserhöhung.

Unterabs 11 idF ab 1. Jänner 2022

§ 41a Zusätzliche Optierung

1) Die Arbeitnehmerinnen haben jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2025

2) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

§ 42 Schiedskommission

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

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

Zusammensetzung:

Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der Sozialwirtschaft Österreich und aus zwei Vertreterinnen (Beisitzer) der vertragsabschließenden Gewerkschaften.

Die Mitglieder der Schiedskommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Die Sozialwirtschaft Österreich und die vertragsabschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine

Liste von Beisitzern mit mindestens sechs Personen zu führen.

Entscheidungsfindung:

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

Die Schiedskommission hat den Antrag tunlichst binnen sechs Wochen ab Einlangen des Antrages zu behandeln und diesen innerhalb von vier Monaten ab Einlangen des Antrages zu entscheiden. Die Entscheidung der Schiedskommission ist dem Antragsteller schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben.

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

Das Verfahren ist nach der Schlichtungsordnung abzuwickeln.

FÜR DIE „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH –
Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“

Mag. (FH) Erich Fenninger
Vorsitzender

Mag. Yvonne Hochsteiner, LL.M.
Geschäftsführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendhilfe“

Beatrix Eiletz
Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Eva Scherz
Wirtschaftsbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin vida

GEWERKSCHAFT VIDA,
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

ANHANG – UMSETZUNG ARBEITSZEITVERKÜRZUNG 2022

Die Sozialpartner kommen überein, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht durch eine Arbeitsverdichtung kompensiert werden darf. Durch die Arbeitszeitverkürzung frei gewordene Stunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse vorrangig bereits angestellten Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Diese sind ebenso wie der Betriebsrat über diese Möglichkeit in geeigneter Form zu informieren.

Weiters sind ausfallende Stunden durch die Neuaufnahme zusätzlicher Beschäftigten oder durch eine Neugestaltung der innerbetrieblichen Abläufe auszugleichen.

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung am 1. 1. 2022 erfolgt in folgender Weise:

- a) Vollzeitmitarbeiterinnen: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitmitarbeiterinnen wird auf 37 Stunden verkürzt. Das Gehalt/Lohn ändert sich dadurch nicht.
- b) Bei Teilzeitmitarbeiterinnen bleibt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit grundsätz-

lich unverändert, außer es kommt zu einer einvernehmlichen Vertragsänderung auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin.

Bleibt die vereinbarte Arbeitszeit unverändert, erhöht sich das Gehalt/Lohn aufgrund der Änderung des Grundstundenteilers um 2,7 % (§ 30a Abs 4). Teilzeitmitarbeiterinnen, mit denen eine Änderung der Wochenstundenverpflichtung vereinbart wird, erhalten den Grundstundenlohn für die jeweils vereinbarte Wochenstundenverpflichtung auf Basis des geänderten Grundstundenteilers.

Eine Stundenerhöhung oder -verkürzung ist im Dienstzettel (§ 2 AVRAG) bzw Arbeitsvertrag festzuhalten.

Nach 12 Monaten ist eine gemeinsame Evaluierung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung durchzuführen, um etwaige Anpassungen zu vereinbaren. Die KV-Partner entwickeln dazu einen Leitfaden mit Fragestellungen, der spätestens bis Jahresende 2023 zur Verfügung gestellt werden wird.

ÜBERSICHT WEITERE ENTGELTANPASSUNG 2026

Zulagen und Zuschläge	Bis 31.3.2026	Ab 1.4.2026
§ 9 Nachtarbeitszuschlag		
Je Nachtarbeitsstunde	€ 9,21	€ 9,45
Nachtdienstpauschale	€ 52,66	€ 54,03
§ 13 Rufbereitschaft	€ 4,26	€ 4,37
§ 15 Dienstplan*		
Dienst an freien Tagen	€ 50,00	€ 51,30
zusätzlicher Dienstblock	€ 25,00	€ 25,65
<i>* Flexibilisierungszuschlag außerordentlich erhöht.</i>		
§ 21 Tagesmütter		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 35,72	€ 36,65
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 43,10	€ 44,22
§ 22c, § 24 Tagespauschale	€ 84,91	€ 87,12
§ 31 Zulagen und Zuschläge		
SEG je Stde	€ 1,50	€ 1,54
SEG Pauschale	€ 241,00	€ 247,27
Sonn und FT Zuschläge je Stde	€ 6,06	€ 6,22
§ 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	€ 845,92	€ 867,91
Leitung SÖB/GBP	€ 416,08	€ 426,90
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	€ 115,72	€ 118,73
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	€ 71,45	€ 73,31
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 270,03	€ 277,05

Sonstige Entgelte	Bis 31.3.2026	Ab 1.4.2026
§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter**		
A	€ 1.935,10	€ 1.985,40
B	€ 2.005,40	€ 2.057,60
<i>** Anbindung TMA-Entgelte an VWG 1/1, VWG 2/1</i>		
	Bis 31.3.2026	Ab 1.4.2026
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte		
PA	€ 39,74	€ 40,77
PFA	€ 79,73	€ 81,80
DGKP	€ 132,71	€ 136,16
	Bis 31.3.2026	Ab 1.4.2026
§ 33 Lehrlinge		
1. Lehrjahr	€ 941,80	€ 966,30
2. Lehrjahr	€ 1.197,10	€ 1.228,20
3. Lehrjahr	€ 1.423,40	€ 1.460,40
4. Lehrjahr	€ 1.860,80	€ 1.909,20

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRAG „ZWECKZUSCHUSS“

zum SWÖ-KV 2026
über einen Pflegezuschuss

Stand: 12. Jänner 2026

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ)

einerseits
und

der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida
andererseits.

Präambel

Aufgrund des Bundesgesetzes, mit dem ein Pflegefonds eingerichtet und ein Zweckzuschuss an die Länder zur Sicherung und zum bedarfsgerechten Aus- und Aufbau des Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebotes in der Langzeitpflege für die Jahre 2011 bis 2028 gewährt wird (Pflegefondsgesetz – PFG) in Verbindung mit dem bisher geltenden Bundesgesetz über einen Zweckzuschuss (Entgelterhöhungs-

Zweckzuschussgesetz) gebührt Arbeitnehmerinnen für das Kalenderjahr 2026 ein Pflegezuschuss nach Maßgabe der nachstehenden Absätze.*)

**) Soweit personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise (§ 1 SWÖ-KV)*

§ 1 Geltungsbereich

1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

2) Fachlich

Für Mitglieder des Vereines Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen, soweit diese

- a) Krankenanstalten gemäß § 2 Abs 1 des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten, BGBl Nr 1/1957,
 - b) teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege nach landesgesetzlichen Regelungen,
 - c) mobile Betreuungs- und Pflegedienste nach landesgesetzlichen Regelungen,
 - d) mobile, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Behindertenarbeit nach landesgesetzlichen Regelungen, oder
 - e) Kureinrichtungen nach landesgesetzlichen Regelungen,
- sind.

3) Persönlich

Arbeitnehmerinnen, die in den persönlichen Geltungsbereich des SWÖ-KV fallen und folgenden Berufsgruppen (auch leitend oder anleitend) angehören:

- a) Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (DGKP),
- b) Angehörige der Pflegefachassistenz gemäß GuKG (PFA),
- c) Angehörige der Pflegeassistenz gemäß GuKG (PA) sowie
- d) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe nach der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG. Das sind – Diplom-Sozialbetreuerinnen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen A), mit dem Schwerpunkt Familienarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen F), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Diplom-Sozialbetreuerinnen BA) oder mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Diplom-Sozialbetreuerinnen BB), Fach-Sozialbetreuerinnen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Fach-Sozialbetreuerinnen A), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Fach-Sozialbetreuerinnen BA), mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Fach-Sozialbetreuerinnen BB) sowie Heimhelferinnen (auch mit Verwendung als Alltagsbegleiterinnen).
- e) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe, die vor Inkraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe gleichwertige Qualifikationen im Sinne der jeweiligen landesgesetzlichen Bestimmung zu Sozialbetreuungsberufen erworben haben.

§ 2 Pflegezuschuss 2026

1) Im Jahr 2026 gebührt als Pflegezuschuss ein monatlicher Betrag in der Höhe von € 135,50 für Vollzeitbeschäftigte, der mit dem Monatsentgelt auszuzahlen ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Pflegezuschuss aliquot entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß.

2) Leistet der Arbeitgeber auf Basis der Richtlinien des Landes eine Zahlung in einem den in Abs 1) genannten Betrag übersteigendem Ausmaß, so gilt der Gesamtbetrag des Pflegezuschusses als auf Grundlage dieses Kollektivvertrages als lohngestaltende Vorschrift im iSd EEZG als gewährt.

3) Der Pflegezuschuss gebührt zusätzlich zu allen bestehenden Entgeltbestandteilen, wie Überzahlungen, Zulagen, Zuschlägen und Aufzahlungen und ist somit auf diese nicht anzurechnen.

4) Der Pflegezuschuss ist grundsätzlich mit dem Monatsgehalt/-lohn zur Auszahlung zu bringen, spätestens jedoch im der Akontierung der Mittel durch die zuständige Gebietskörperschaft folgenden Kalendermonat.

5) Der Pflegezuschuss wird bei der Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration bzw 13. und 14. Monatsgehalt) berücksichtigt.

6) Der arbeitsrechtliche Anspruch auf den Pflegezuschuss besteht nur so weit, als die Mittel hierfür durch die zuständige Gebietskörperschaft dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Die jeweiligen Bestimmungen des betreffenden Landes sind in jeder Hinsicht zu beachten.

§ 3 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2026** in Kraft und endet am 31. Dezember 2026, ohne dass es einer

Kündigung bedarf. Die Verfallsfrist richtet sich nach den Bestimmungen des SWÖ-KV.

Wien, am Wien, am 27. Jänner 2026

FÜR DIE „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH –
Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“

Mag. (FH) Erich Fenninger
Vorsitzender

Mag. Yvonne Hochsteiner, LL.M.
Geschäftsführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendhilfe“

Beatrix Eiletz
Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Eva Scherz
Wirtschaftsbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin vida

GEWERKSCHAFT VIDA,
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of 25 horizontal dotted lines for writing notes.

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH
(vormals BAGS)

Vorsitzender

BGF Dir. Mag. (FH) Erich Fenninger, DSA

Stellvertretende Vorsitzende

GFⁱⁿ Elisabeth Anselm

GFⁱⁿ Mag.^a Brigitte Gottschall

GFⁱⁿ Mag.^a Silvia Kunz

GFⁱⁿ Marion Ondricek

Fachgruppenvorsitzende

Behindertenarbeit / Psychosoziale Arbeit (FG BH)

Marion Ondricek

Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen (FG ADL)

Walerich Berger

Kinderbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe

(FG KBKJH)

Klaus Harter

Gesundheits- und Pflegedienste (FG GPD)

Elisabeth Anselm

Soziale Dienste und Rettungsdienste (FG SRD)

Mag. Gerald Fitz

Geschäftsführerin

Mag.^a Yvonne Hochsteiner, LL.M.

E-Mail: yvonne.hochsteiner@swoe.at

Tel.: +43 (1) 353 44 80-30

Rechtsreferentinnen

Mag.^a Ludovica Herout

E-Mail: rechtsberatung@swoe.at

Tel.: +43 (1) 353 44 80-40

Mag.^a Doris Obojkovits-Hajek

E-Mail: rechtsberatung@swoe.at

Tel.: +43 (1) 353 44 80-40

Organisationsreferentin

Dagmar Schneider

E-Mail: office@swoe.at

Tel.: +43 (1) 353 44 80-20

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Geschäftsstelle

Diefenbachgasse 5/Top 7

1150 Wien

Tel.: +43 (1) 353 44 80

E-Mail: office@swoe.at

www.swoe.at

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

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

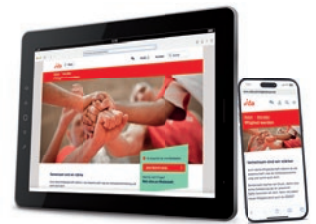
vida ist deine Stimme!

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



vida ist deine Plattform!

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



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
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: niederosterreich@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

