

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

des Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens  
(VSG-KV)

**STAND 1. FEBRUAR 2025**



ARBEITGEBERVEREIN FÜR SOZIAL- UND GESUNDHEITSORGANISATIONEN



## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich .....	3	§ 16 Sonderbestimmungen für Alten- und Pflegeeinrichtungen .....	16
§ 2 Inkrafttreten .....	3	§ 17 Sonderbestimmungen für Einrichtungen der offenen Jugendarbeit .....	16
§ 3 Bestehende Regelungen .....	3	§ 18 Sonderbestimmung für Transitarbeitskräfte und ähnliche ArbeitnehmerInnen iSd § 1/4 lit b) .....	16
§ 4 Freistellung für Fort- und Weiterbildung ..	4	§ 19 Familienbonus für Väter bei Geburten .....	16
§ 5 Freistellung für Einzel-Supervision .....	4	§ 20 Zugangserleichterung § 2 UrlG „6. Urlaubswochen“ .....	17
§ 6 Kosten für Fort- und Weiterbildung und Einzel-Supervision .....	4	§ 21 Verfallsfrist .....	17
§ 7 Kostenrückerstattung .....	4	§ 22 Beilegung von Auslegungsdifferenzen .....	17
§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung .....	5	§ 23 Geltungsdauer .....	17
§ 9 Reisekostenordnung .....	5		
§ 10 Sabbatical .....	6	<b>Zusatzkollektivvertrag „Zweckzuschuss EEZG 2025/2026“ zum Kollektivvertrag des Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens .....</b>	<b>19</b>
§ 11a Arbeitszeit .....	7		
§ 11b Arbeitszeit .....	9		
§ 12 Sonderzahlungen .....	10		
§ 13 Gehaltsgruppen, Bestimmungen über die Einreihung, Gehaltstabelle .....	10		
§ 13a Übergangsbestimmungen .....	14		
§ 14 Zulagen und Zuschläge .....	14		
§ 15 Betriebliche Altersvorsorge .....	15		

*Impressum: Letzte Umschlagseite*

# KOLLEKTIVVERTRAG

Dieser Kollektivvertrag (KV) wurde abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesund-

heitsorganisationen in Vorarlberg (AGV) und der Gewerkschaft GPA.

## § 1 Geltungsbereich

### 1) räumlich:

für das Bundesland Vorarlberg;

### 2) fachlich:

für Anbieter sozialer und/oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art für Personen, die entsprechende Hilfe oder Betreuung bedürfen, mit folgenden Ausnahmen:

- öffentlich-rechtliche Einrichtungen
- Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten
- Rettungs- und Sanitätsdienste
- Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter)

### 3) persönlich:

Alle ArbeitgeberInnen im fachlichen Geltungsbereich sowie die von diesen im räumlichen Geltungsbereich beschäftigten ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, sofern ihre Arbeitsverhältnisse nicht durch einen gültigen Kollektivvertrag (ausgenommen Kollektivverträge gemäß § 18 Abs 4 ArbVG) erfasst sind.

4) **Ausgenommenvom Geltungsbereich** dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse,

- a) denen befristete Maßnahmen nach sozialhilferechtlichen bzw behindertenrechtlichen Bestimmungen des Bundes und/oder des Landes zugrunde liegen,
- b) die auf einer arbeitsmarktpolitischen und/oder sozialpolitischen Fördermaßnahme mit dem Ziel der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt auf befristete Zeit basieren (zB Transitarbeitskräfte oder ähnliche

ArbeitnehmerInnen), jedoch nicht hinsichtlich der in

§ 13 /4 lit e geregelten Entlohnung, sowie der in § 11a /1 bis /3 geregelten Arbeitszeit, sowie § 18 Sonderbestimmungen.

c) die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger, zB AMS, Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

d) von Klienten in Betreuung oder Therapie, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, unter dauernder Aufsicht stehen und für die eine Organisation öffentliche Fördermittel bezieht. Ein Taschengeld steht dieser Ausnahme nicht entgegen (Jugendwerkstätten, Teestuben und dgl.).

e) von Pflegeeltern. Für jene gelten ausschließlich die §§ 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 15 und 19 dieses Kollektivvertrages.

f) Weiters ausgenommen sind: Praktikanten, Volontäre, sowie Aushilfskräfte.

**Praktikantist**, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

**Volontär**ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken oder zur persönlichen Berufsorientierung in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen.

**Aushilfskraft**ist, wer gelegentlich reine Anwesenheitsdienste leistet; ein geringes Entgelt bzw ein geringer Aufwandsersatz steht der Ausnahme vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages nicht entgegen.

## § 2 Inkrafttreten

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 2. 2025** in Kraft.

## § 3 Bestehende Regelungen

Bestehende innerbetriebliche, für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

## § 4 Freistellung für Fort- und Weiterbildung

1) Allen ArbeitnehmerInnen, ausgenommen Lehrlingen und Ferialangestellten, gebührt für Fort- und Weiterbildung, die in Zusammenhang mit dem beruflichen Tätigkeitsbereich steht, während der Normalarbeitszeit Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß einer wöchentlichen NAZ pro Kalenderjahr (bei Eintritt während des Kalenderjahres entsprechend aliquotiert). Dies gebührt bei höheren gesetzlichen Pflichtfortbildungen in diesem gesetzlichen Ausmaß.

Der Termin für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ist innerbetrieblich zu akkordieren.

2) Der Konsum des Zeitkontingents gem Abs 1 kann in eine 2-Jahresperiode ausgedehnt werden indem das

nicht konsumierte Jahreskontingent eines Jahres in das darauffolgende Jahr übertragen wird. Am Ende der 2-Jahresperiode verfällt das nicht konsumierte Zeitkontingent beider Jahre zur Gänze ohne Anspruch auf eine Vergütung.

3) Angeordnete Fort- und Weiterbildung ist auch außerhalb der Normalarbeitszeit Arbeitszeit und wird auf das Zeitkontingent für Weiterbildung gem Abs 1 nicht angerechnet.

4) Während einer laufenden Kündigungsfrist besteht kein Anspruch auf neu zu vereinbarende Fort- oder Weiterbildungen.

## § 5 Freistellung für Einzel-Supervision

1) Allen ArbeitnehmerInnen, die in den Fachbereichen »Beratung, Betreuung, Pflege oder Therapie« tätig sind, gebührt für Einzel-Supervision Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß von 10 Stunden pro Kalenderjahr. Bei Eintritt während des Kalenderjahres und bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert.

2) Der Konsum des Zeitkontingents gem /1 kann in eine 2-Jahresperiode ausgedehnt werden indem das

nicht konsumierte Jahreskontingent eines Jahres in das darauffolgende Jahr übertragen wird. Am Ende der 2-Jahresperiode verfällt das nicht konsumierte Zeitkontingent beider Jahre zur Gänze ohne Anspruch auf Vergütung.

3) Während einer laufenden Kündigungsfrist besteht kein Anspruch auf neu zu vereinbarende Supervisionen.

## § 6 Kosten für Fort- und Weiterbildung und Einzel-Supervision

Alle ArbeitnehmerInnen, ausgenommen Lehrlinge und Ferialangestellte, erhalten erhalten per Stichtag 1. 1. für den Zeitraum von jeweils 2 Kalenderjahren ein Budget für Fort- und Weiterbildung und/oder Einzel-Supervision von EUR 1.500,- incl. Spesen (bei Eintritt während des Kalenderjahres für das Eintrittsjahr aliquotiert.)

Der Betrag von EUR 1.500,- ist als Nettobetrag zu verstehen. Sollte dem Arbeitgeber kein Vorsteuerabzug

möglich sein, verstehen sich die EUR 1.500,- als Bruttobetrag.

Für die Abrechnung von Kosten ist die Vorlage der Originalrechnung/Originalzahlungsbestätigung erforderlich.

Die während einer Periode nicht in Anspruch genommenen Weiterbildungs- und Supervisions-Mittel können nicht in die nächste 2-Jahresperiode übertragen werden.

## § 7 Kostenrückerstattung

Für die Rückerstattung von Ausbildungskosten gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 2d AVRAG) mit folgender Maßgabe:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ihm tatsächlich angefallenen Kosten für Aus- und Weiterbildungen sowie Fortbildungen ohne dienstliche Erforderlichkeit des Arbeitnehmers vom Selbigen zurückzuverlangen, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der in einer Einzelvereinbarung festzulegenden Amortisationszeit durch Arbeitnehmer-Kündigung, unberechtigten vor-

zeitigen Austritt oder begründete Entlassung aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

Zwingend vorausgesetzt ist eine vor Antritt der Bildungsmaßnahme zu treffende schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer, welche die Kurskosten, Kostentragung, eine individuell zu vereinbarende Bindungsdauer im gesetzlich zulässigen Ausmaß (maximal 4 bzw 8 Jahre) sowie das Ausmaß der Rückzahlung aliquot bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer festzulegen hat, widrigenfalls

eine Verpflichtung zum Rückersatz nicht abgeleitet werden kann. Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung nimmt mit dem Verstreichen der Bindungsdauer monatlich linear um den Monatsanteil der Ausbildungskosten ab.

Aus einer bloßen Aktualisierung schon erworbenen Ausbildungswissens bei dienstlicher Erforderlichkeit erfolgt kein Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers.

## § 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Ist ein/e ArbeitnehmerIn im Sinne von § 8 Abs 3 AngG durch wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe an der Dienstleistung verhindert, so gebührt Fortzahlung im folgenden Ausmaß:

- a) bei eigener Eheschließung und Eintragung der Partnerschaft vor dem Amt ..... 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder Eltern ..... der Tag des Ereignisses
- c) Ableben der Ehegattin, des/der Lebensgefährten im gemeinsamen Haushalt, der Kinder, der Eltern ..... 3 Arbeitstage

- (inkl Tag der Beerdigung)
- d) Ableben der Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern ..... 1 Arbeitstag
- e) Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt). 2 Arbeitstage
- f) Wohnungswechsel bei Bestehen oder Begründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage
- g) Aufsuchen von Arzt und Behörde ..... die erforderliche Zeit
- h) Beistandsleistung gemäß § 8 Abs 3 AngG ..... die erforderliche Zeit
- i) Betriebsversammlungen auf Einladung des Betriebsrates ..... 4 Stunden/Kalenderjahr

## § 9 Reisekostenordnung

### 1) Begriff der Dienstreise:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn zur Ausführung eines ihm/ ihr erteilten Auftrages den Dienstort verläßt.

Reisezeit = Zeit der Fortbewegung anlässlich einer Dienstreise, nicht die am auswärtigen Verrichtungsort verbrachte Frei- und Ruhezeit! Durch Reisezeit sind Verschiebungen der Höchstgrenzen der Arbeitszeit im notwendigen Ausmaß möglich und zulässig. Durch Dienstreisen ist eine Störung der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, soweit dies zur Erreichung des Reiseziels nötig ist.

b) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In jenen Fällen, wo es kostengünstiger und zweckmäßiger ist, beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

c) Die Dienstreise muss unter den Aspekten „zweckmäßig“ und „kostengünstig“ gestaltet werden.

### 2) Reiseaufwendungen sind:

Fahrtkosten für Dienstreisen im Sinne Abs 1 lit a), b) und c).

Bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel (darunter sind zu verstehen: Bus und Bahn 2. Klasse) werden den ArbeitnehmerInnen die entstandenen Kosten gegen Originalbeleg erstattet.

Verwendet der/die Arbeitnehmer/in für eine Dienstreife das eigene Kraftfahrzeug, so wird ein Kilometergeld in der Höhe des jeweiligen amtlichen Kilometergeldes bezahlt.

### 3) Ersatz für Tages- und Nächtigungskosten:

Tages- und Nächtigungsgelder dienen als Ersatz für den Mehraufwand für Verpflegung und Unterkunft und bestehen aus:

a) einer Abrechnung nach Belegen oder

b) Tages- und Nächtigungsgebühren: Eingrenzung: Werden die Kosten für Mahlzeiten von einer einladenden Stelle getragen, so verringert sich das Taggeld

für das Frühstück um 2/12

für das Mittagessen um 4/12

für das Abendessen um 4/12

Der volle Tagsatz für Inlandsdienstreisen wird bei einer Dienstreife von mindestens 12 Stunden vergütet. Anspruch entsteht ab der vollendeten 4. Stunde und wird aliquot berechnet (1/12 je Stunde).

c) Im Fall einer Vollverpflegung gebührt kein Taggeld.

## 1. INLAND

TAGES- und NÄCHTIGUNGSGEBÜHR
Österreichweit EUR 30.-

Dauert eine Dienstreise länger als vier Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden.

## 2. AUSLAND

TAGESGEBÜHR	NÄCHTIGUNGSGEBÜHR
laut den Auslandsreisesätzen der Bundesbediensteten	laut den Auslandsreisesätzen der Bundesbediensteten

Folgende Aliquotierungen sind bei den Tagesgeldern für Auslandsdienstreisen vorzunehmen:

- bis 5 Stunden keine Tagesgebühr
- für mehr als 5 Stunden 1/3
- für mehr als 8 Stunden 2/3 und
- für mehr als 12 Stunden das volle Tagesgeld

## § 10 Sabbatical

Die Sabbaticalregelung ist ein Instrument der „Burnout“ Prophylaxe. Für die berufsspezifischen Belastungen soll der Sabbat als Ausgleich für eine regelmäßige Erholungsphase genutzt werden.

Sabbatical ist geblockte Konsumation von angesparten Sabbaticalzeitgutschriften und nicht verbrauchten Urlaubsansprüchen laut Urlaubsgesetz und/oder Zeitausgleich.

1) Die Sabbaticalregelung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die vom Geltungsbereich des Kollektivvertrags erfasst sind. Lehrlinge und Ferialangestellte sind von der Sabbaticalregelung ausgenommen.

2) Jede/r ArbeitnehmerIn erhält jährlich mit Stichtag 1. 1. des Jahres eine Sabbaticalzeitgutschrift im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit auf ein persönliches Zeitdepot gutgeschrieben. Bei Eintritt während des Kalenderjahres erfolgt per 1. 1. des Folgejahres eine Sabbaticalzeitgutschrift im aliquoten Verhältnis der geleisteten Jahresarbeitszeit.

Bei Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt sowie bei Änderung des Teilzeitausmaßes wird die Sabbaticalzeitgutschrift auf das zum Zeitpunkt des Verbrauches geltende Wochenarbeitszeitausmaß auf- oder abgewertet. Für Zeiten des Präsenz-/Zivildienstes, der Karenz jeglicher Art und des Sabbaticals fällt keine Sabbaticalzeitgutschrift an.

3) Die Sabbaticalzeitgutschrift kann jährlich verbraucht, oder aber über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren angesammelt und dann als geblocktes Sabbatical konsumiert werden.

4) Sabbatical: ArbeitnehmerInnen, die ihre Sabbaticalzeitgutschriften über mindestens 5 Anspargahre und höchstens 10 Anspargahre ansparen und dann als Sabbatical konsumieren, erhalten pro Sabbatical eine weitere Woche Zeitgutschrift, die im Zusammenhang mit einem mindestens dreimonatigen Sabbati-

cal zu konsumieren ist. Andernfalls verfällt dieser Anspruch.

5) Auch allfällige andere Zeitguthaben (zB nicht konsumierter Zeitausgleich oder unverbrauchte Urlaubsguthaben) können in Zusammenhang mit dem Sabbatical konsumiert werden.

6) Sabbatical kann erstmals nach Ablauf von 5 Anspargahren und spätestens bis Ende des 10. Anspargahres in Anspruch genommen werden. Als Anspargahre gelten nur jene Dienstzeiten, für die gem Abs 2 Sabbaticalzeitgutschriften angefallen sind. Jahre, die nicht als Anspargahre zählen, unterbrechen die Frist von 5 bzw 10 Jahren. Während des Sabbaticals erfolgt volle Entgeltfortzahlung.

Nach 10 Anspargahren wird das persönliche Zeitdepot auf 5 Anspargahre zurückgestellt. Die nicht konsumierten Anspargareiten werden auf Basis des zum Zeitpunkt der Auszahlung aktuellen Gehaltes ausbezahlt. Bei der Auszahlung handelt es sich um die Abgeltung eines angesammelten Zeitdepots auf der Basis des aktuellen Monatsgehaltes und um keine Urlaubersatzleistung. Für die Berechnung des Stundensatzes der Abgeltung ist das aktuelle Monatsgehalt ohne Überstunden und ohne aus dem Kollektivvertrag resultierende Zulagen und Aufwandsersätze durch 168 (Divisor) zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigung im aliquoten Verhältnis. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Stundensatz multipliziert mit dem aktuellen Zeitguthaben.

Dies gilt auch im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme der angesparten Sabbaticalzeitgutschrift. Die Sabbaticalzeitgutschrift aus dem Beendigungsjahr wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot abgegolten; gilt analog auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des ersten Anspargahres.

7) Der Antritt des Sabbaticals muss ein halbes Jahr vorher mit dem Dienstgeber vereinbart und dem Be-

etriebsrat (falls vorhanden) bekannt gegeben werden. Daraufhin hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass für die Zeit des Sabbaticals die Vertretung gesichert ist.

8) Das Dienstverhältnis bleibt während des Sabbaticals aufrecht. Nach Ende des Sabbaticals kehrt der/die ArbeitnehmerIn wieder an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurück.

9) Erkrankung während des Sabbaticals: Das Sabbatical wird, sofern die Erkrankung länger als 3 Tage dauert, um die Dauer der Erkrankung unterbrochen. Die Zeit während der Erkrankung wird dem persönlichen Zeitdepot wieder gutgeschrieben sie führt jedoch nicht zu einer automatischen Verlängerung des Sabbaticals. Eine solche Verlängerung ist auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

10) Anrechnungsbestimmung/Günstigkeitsvergleich: Abweichende Regelungen können entweder durch

- a) Anrechnungsbestimmung oder
- b) Günstigkeitsvergleich unter den dort angeführten Bedingungen vereinbart werden.

a) Anrechnungsbestimmung: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages innerbetriebliche über das Urlaubsausmaß laut UrlG hinausgehende Urlaubsansprüche gewährt wurden, können diese auf die Sabbaticalzeitgutschriften gemäß § 10 dieses Kollektivvertrags angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung ist über Einzelvereinbarung dort wo eine Betriebsvereinbarung über das Urlaubsausmaß besteht, über Betriebsvereinbarung festzulegen. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

b) Günstigkeitsvergleich: Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine betriebliche Urlaubsregelung besteht, die für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist, kann über beiderseitiges Einvernehmen einzelvertraglich ein Günstigkeitsvergleich geschlossen werden. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

Vereinbart werden kann jeweils nur das Modell

- a) Anrechnungsbestimmung oder
- b) Günstigkeitsvergleich.

## § 11a Arbeitszeit

**§ 11 a regelt die Arbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen, die vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfasst sind mit Ausnahme jener, die im § 11 b, § 16 I und § 16 II Abs 1 definiert sind.**

### 1) Normalarbeitszeit:

Die Arbeitszeit (AZ) regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG). Die Tagesarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die Normalarbeitszeit (NAZ) beträgt auf maximal 5 Arbeitstage pro Woche verteilt 39 Stunden.

2) Andere Verteilung der NAZ – Flexible Arbeitszeitmodelle: Gemäß § 4 Abs 6, Abs 7 und Abs 8 AZG können folgende AZ-Modelle unter den angeführten Bedingungen für Betriebe, aber auch für Betriebsbereiche schriftlich vereinbart werden.

a) Bei einem Durchrechnungszeitraum (DRZ) von bis zu 52 Wochen kann unter den Rahmenbedingungen gem Abs 3 die NAZ in einzelnen Wochen des DRZ auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des schriftlich zu vereinbarenden DRZ im Durchschnitt 39 Stunden nicht überschreitet. Der DRZ ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt wer-

den. Die tägliche NAZ kann bis auf 10 Stunden ausgedehnt werden:

- Überstunden: 10 Stunden pro Tag bzw 48 Stunden pro Woche überschreitende AZ ist Überstundenarbeit gem Abs 6.
- Am Ende des Durchrechnungszeitraumes ist ein 1 : 1 – Übertrag von Mehrarbeitsstunden oder Minusstunden von maximal einer Wochenstundenverpflichtung in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Die das Ausmaß der eine Wochenstundenverpflichtung überschreitenden Arbeitsstunden sind als ÜSt gem Abs 6 abzugelten. Diese Handhabung gilt auch für Teilzeitkräfte bei Über- oder Unterschreitung von einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.
- Der Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren.

b) Der Durchrechnungszeitraum nach § 19d Abs 3b AZG für Teilzeitbeschäftigte kann gemäß § 19d Abs 3f AZG auf einen Zeitraum von bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Dieser Zeitraum ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.

c) Wird die Wochenarbeitszeit auf regelmäßig vier zusammenhängende Tage verteilt, so kann die tägliche NAZ unter folgenden Bedingungen auf zehn Stunden ausgedehnt werden:

- Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.
- 39 Stunden pro Woche überschreitende AZ ist Überstundenarbeit gemäß Abs 6.

d) Wird die Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne eines Gleitzeitmodells praktiziert, ist eine den rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechende Gleitzeitvereinbarung (Einzel- oder, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, mittels Betriebsvereinbarung) abzuschließen.

**3) Rahmenregelungen für flexible AZ-Modelle gemäß Abs 2:**

a) Zeitguthaben werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben und können auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes und nach Terminvereinbarung in mehrtägigen Freizeitblocks verbraucht werden.

b) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses:

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung mit dem Stundenverdienst (1 : 1).

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann eine einvernehmliche Vereinbarung auch vorsehen, dass sich die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Zeitguthaben verlängert und der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit dienstfrei gestellt wird. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

c) Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. In begründeten Ausnahmen sind Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen ergeben, rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

**4) Verlängerung der Normalarbeitszeit in Fällen der regelmäßig und in erheblichem Umfang anfallenden Arbeitsbereitschaft:**

a) Unter Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn am Dienstort zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit keine effektive Arbeit verrichtet oder nur bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird. Regelmäßig und in erheblichem Umfang fällt Arbeitsbereitschaft dann an, wenn sie mindestens

ein Drittel der Arbeitszeit umfasst. Für die Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden vom Dienstgeber besondere Erholungsmöglichkeiten bereitgestellt. Sie umfassen adäquate Ruhemöglichkeiten und ausreichende Möglichkeiten zur sinnvollen Zeitgestaltung.

b) Zeiten der Arbeitsbereitschaft gelten als Arbeitszeit. Gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz wird kollektivvertraglich vereinbart, dass in den Fällen von Arbeitsbereitschaft die unter Abs 1 angeführte wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens 20 Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Die tägliche NAZ darf 12 Stunden nicht überschreiten.

c) Darüber hinaus kann im Bereich der (teil) stationären Unterbringung von Klienten die Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der täglichen NAZ auf 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt und für die ArbeitnehmerInnen besondere Erholungsmöglichkeiten bestehen. Derartige 24-Stundendienste sind dreimal pro Woche möglich sofern die wöchentliche NAZ im Durchrechnungszeitraum durchschnittlich 60 Stunden und in einzelnen Wochen 72 Stunden nicht überschreitet.

d) Zeiten der Arbeitsbereitschaft gemäß lit b) und c) werden zu 60 % finanziell oder durch Zeitgutschrift abgegolten.

e) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird, werden jedoch zu 100 % entlohnt, wobei als Mindestzeit pro Einsatz 15 Minuten berechnet werden.

f) In Betrieben gehandhabte Pauschalregelungen müssen der Höhe nach den Abgeltungen gem lit d) und e) und § 14 Abs 1 entsprechen.

**5) Rufbereitschaft:**

a) Rufbereitschaft wird im Rahmen des § 20a AZG kollektivvertraglich ermöglicht.

b) Unter Rufbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn seinen Aufenthaltsort selbst wählen kann, für den Arbeitgeber jedoch erreichbar sein muss und im Bedarfsfalle tätig werden muss.

c) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird, wobei Fahrtzeiten einzurechnen sind, werden als Arbeitszeit bewertet und sind dementsprechend finanziell abzugelten.

d) Zusätzlich erhält der/die ArbeitnehmerIn für jede Rufbereitschaftsstunde entweder 10 Min. Zeitzu-



schlag auf dem Zeitkonto gutgeschrieben oder EUR 3,60 pro Rufbereitschaftsstunde ausbezahlt.

- e) Für Einsatzzeiten in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr bzw an Sonn- und Feiertagen steht der Nachtdienstzuschlag bzw der Sonn- und Feiertagszuschlag gemäß § 14 des Kollektivvertrages zu.

#### 6) Überstundenentlohnung:

- a) Überstundenarbeit liegt neben den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vor, wenn die Grenzen der NAZ gemäß Abs 1 bzw bei anderer Verteilung der NAZ gemäß Abs 2 die jeweiligen Höchstgrenzen der NAZ überschritten werden und die Überstunden angeordnet bzw aus objektiven Gründen erforderlich waren.
- b) Überstunden werden mit einem Zuschlag von 50 % abgegolten.
- c) Überstunden können im Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber im Verhältnis 1 : 1,5 in Form von Zeitausgleich (Zeitgutschrift auf dem Zeitkonto) abgegolten werden.
- d) Zur Berechnung der Abgeltung für eine Überstunde ist das Bruttomonatsgehalt durch 168 (Divisor) zu teilen.

- e) Die finanzielle Abgeltung von angefallenen Überstunden erfolgt im Folgemonat.

#### 7) Verkürzung der Ruhezeit:

- a) Nach Maßgabe des § 12 AZG kann durch Betriebsvereinbarung die Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden reduziert werden.

- b) Eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden ist einmal pro Woche möglich, wenn dem/der ArbeitnehmerIn zur Sicherstellung der Erholung innerhalb der nächsten 10 Arbeitstage ein Halbtage Freizeits, welcher unmittelbar an eine tägliche oder wöchentliche Ruhezeit angrenzt, gewährt wird. In Zusammenhang mit Reisebewegungen ist eine zweimalige Verkürzung der täglichen Ruhezeit pro Woche möglich.

- 8) Die Abgeltung von aktiver Reisezeit außerhalb der NAZ erfolgt im Verhältnis 1 : 1. Abweichende Individualvereinbarungen sind möglich.

- 9) Passive Reisezeit wird im Ausmaß der täglichen NAZ 1 : 1 abgegolten. Danach besteht für passive Reisezeit kein Entgeltanspruch.

## § 11b Arbeitszeit

Für erzieherisch/heilpädagogisch tätige ArbeitnehmerInnen in stationären bzw teilstationären Bereichen, für die gem § 1 Abs 2 Z 6 AZG das Arbeitszeitgesetz nicht gilt – mit Ausnahme jener, die im § 16 I und § 16 II Abs 1 definiert sind.

- 1) Die Normalarbeitszeit (NAZ) pro Woche beträgt 39 Stunden. Flexible Arbeitszeitmodelle können unter den in Folge angeführten Bedingungen für Betriebe, als auch Betriebsbereiche schriftlich vereinbart werden. Arbeitgebern steht der schriftliche Abschluss von Vereinbarungen im Sinne des § 29 iVm § 97 ArbVG mit dem Betriebsrat frei.

#### 2) Arbeitsbereitschaft:

- a) Unter Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit zu verstehen, während der sich der/die ArbeitnehmerIn am Dienstort zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit keine effektive Arbeit verrichtet oder nur bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird. Regelmäßig und in erheblichem Umfang fällt Arbeitsbereitschaft dann an, wenn sie mindestens ein Drittel der Arbeitszeit umfasst. Für solche Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden vom Dienstgeber besondere Erholungsmöglichkeiten bereitgestellt.

- b) Bei einem Durchrechnungszeitraum (DRZ) von bis zu 52 Wochen kann die NAZ in einzelnen Wochen des DRZ auf bis zu 72 Stunden ausgedehnt werden, wenn die NAZ während des DRZ durchschnittlich 60 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Der DRZ ist mit dem Kalenderjahr ident, kann aber auch durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.

Am Ende des DRZ ist ein 1 : 1 Übertrag von Mehrarbeitsstunden oder Minusstunden im Ausmaß von maximal einer Wochenstundenverpflichtung in den nächsten DRZ möglich. Die das Ausmaß der eine Wochenstundenverpflichtung überschreitende Arbeitsstunden sind als ÜSt gem § 11a /6 abzugelten. Diese Handhabung gilt auch für Teilzeitkräfte bei Über- oder Unterschreitung von einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

- c) Zeiten der Arbeitsbereitschaft werden durch eine pauschale Entschädigung von EUR 7,- je Bereitschaftsstunde zuzüglich dem Nachtdienstzuschlag gemäß § 14 /1 lit b) abgegolten.

- d) Zeiten, während denen der/die ArbeitnehmerIn bei Eintreten eines Bereitschaftsfalltes tätig wird, werden zu 100 % entlohnt, wobei als Mindestzeit pro Einsatz 15 Minuten berechnet werden.

e) Für Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr bzw an Sonn- und Feiertagen steht der Nachtdienstzuschlag bzw der Sonn- und Feiertagszuschlag gemäß § 14 des Kollektivvertrages zu.

### 3) Rahmenregelung:

a) Zeitguthaben werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben und können auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes und nach Terminvereinbarung in mehrtägigen Freizeitblocks verbraucht werden.

b) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses: Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung mit dem Stundenverdienst (1 : 1).

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann eine einvernehmliche Vereinbarung auch vorsehen, dass sich die Kündigungsfrist um die nicht verbrauchten Zeitguthaben verlängert und der/die ArbeitnehmerIn während dieser Zeit dienstfrei ge-

stellt wird. Eine Zeitschuld hat der/die ArbeitnehmerIn im Falle der Entlassung aus Verschulden des/ der ArbeitnehmerIn und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

c) Bei Arbeitsbereitschaft ist die NAZ individuell festzulegen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist grundsätzlich mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. In begründeten Ausnahmen sind Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen ergeben, rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

4) Die Absätze 5–8 des § 11a gelten sinngemäß.

5) Sonderbestimmung: Die Tätigkeiten der Kinderdormütter/-väter und deren VertreterInnen in Kinderdormfamilien gliedern sich in Arbeitszeit und Lebensform. Die Ausführungen dazu sind über eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

## § 12 Sonderzahlungen

1) Urlaubszuschuss (Urlaubsgeld) und Weihnachtre-muneration (Weihnachtsgeld): Alle ArbeitnehmerInnen erhalten im Kalenderjahr vier Sonderzahlungen; jeweils in Höhe eines halben Monatsgehältes des Auszahlungsmonats (bzw bei divergierenden Gehältern als auch Änderung des Beschäftigungsausmaßes der Durchschnitt der letzten 13 Wochen). Die Auszah-

lungen erfolgen mit den Entgeltauszahlungen in den Monaten März, Juni, September und November.

2) Den während des Jahres ein- oder austretenden ArbeitnehmerInnen gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen gem Abs 1, bei austretenden ArbeitnehmerInnen berechnet nach dem laufenden Bruttomonatsgehalt.

## § 13 Gehaltsgruppen, Bestimmungen über die Einreihung, Gehaltstabelle

Die Dienstverhältnisse aller ArbeitnehmerInnen sind in Gehaltsgruppen (von der Tätigkeit bestimmt) und Gehaltsstufen (abhängig von den Dienst- und Vordienstjahren) einzureihen.

### 1) Gehaltsgruppen

Die Einreihung in die Gehaltsgruppen hat sich zu orientieren an der maßgeblich auszuübenden Tätig-

keit und der mit dieser verbundenen Verantwortung, den Erfahrungen, Kenntnissen und Ausbildungen, die zur Ausübung der Tätigkeit gefordert bzw im Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung beschrieben sind.

Gehalts- gruppe	T	Tätigkeit und Aufgaben	Beispiele von Tätigkeiten und Berufsfeldern
	V	Verantwortung	
	A	Anforderungen	
1	T	Einfache Tätigkeiten	Hilfskräfte, Botendienste, Wäscher- und BüglerIn, Hausreinigung, SortiererIn
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Angelernt	
2	T	Einfache Betreuungstätigkeiten auf Anweisung	Klienten-Fahrdienste, Hilfskräfte in der Alten- und Behindertenbetreuung sowie in der Kinder- und Schülerbetreuung, ZahngesundheitserzieherIn
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Angelernt und/oder geregelte Kurzausbildung von 100 bis 400 Stunden	
3	T	Aufgaben und/oder Betreuungsdienste nach allgemeinen Vorgaben regelmäßig durchführen	KindergartenassistentIn, HeimhelferIn, Servicepersonal, Verwaltungsangestellte
	V	Geringe Verantwortung	
	A	Geregelte Kurzausbildung bis zu einem Jahr	
4	T	Betreuungs- und Pflegedienste, Handwerksaufgaben nach Vorgaben	Pflegeassistent, Fach-SozialbetreuerIn für Alten- und Behindertenarbeit oder Behindertenbegleitung, Koch, Handwerker, akad. FreizeitpädagogIn, SachbearbeiterIn
	V	Verantwortung für selbstständige Ausführung	
	A	Lehrabschluss oder Fachausbildung (1 bis 2 Jahre)	
5	T	Selbstständige Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten	Diplom-SozialbetreuerIn für Familienarbeit, Altenarbeit, Behindertenarbeit oder Behindertenbegleitung, KindergartenpädagogIn, Fachkraft im handwerklichen Bereich mit päd. Aufgaben, HaustechnikerIn, SachbearbeiterIn mit Spezialaufgaben
	V	Übertragene Verantwortung für definierte Aufgaben	
	A	Lehrabschluss + Zusatzausbildung oder Fachausbildung 3 Jahre	
6	T	Umfassende, selbstständige Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten	Diplom-Gesundheits- und KrankenpflegerIn (DGKP), SonderkindergartenpädagogIn, TrainerIn für Erwachsenenbildung, Fachbearbeitung in der Verwaltung und IT
	V	Eigenverantwortung für einen definierten Bereich	
	A	Fachausbildung 3 Jahre, Zugang ohne Matura/ oder berufsausbildende höhere Schule mit Maturaabschluss	
7	T	Komplexe Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten und Planungen (für den Einzelfall)	Dipl. SozialpädagogIn; SozialarbeiterIn; med. techn. Dienst
	V	Fallverantwortung, Zielverantwortung, Gruppenverantwortung	
	A	Höhere berufliche Ausbildung – Zugang mit Matura; Abschluss Bachelor	
8	T	Komplexe Durchführung fachspezifischer Tätigkeiten und Planungen, Spezialistentätigkeiten für spezifische Aufgaben	
	V	Spezielle Verantwortung	
	A	Höhere berufliche Fachausbildung – Zugang mit Matura; Abschluss Master, zusätzlich Ausbildung für Spezialisten	

Leitungsfunktionen, soweit diese über das den jeweiligen Gehaltsgruppen zugeschriebene Ausmaß an Aufgaben und Verantwortungen hinausgehen, sind durch das kollektivvertragliche Gehaltsschema nicht erfasst. Die zusätzliche Abgeltung von Leitungsfunk-

tionen obliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn.

## 2) Gehaltsstufen (Dienstjahre) – Anrechnung von Zeiten für die Einreihung:

Jedes Dienstjahr bildet eine Gehaltsstufe. Für die erstmalige Einreihung in eine Gehaltsstufe gilt:

- a) Berufsspezifische Vordienstzeiten bzw Vordienstzeiten (auch auf Basis: Neue/r Selbstständige/r, Freie/r DienstnehmerIn, Werkvertrag), die für die Tätigkeit dienlich und mit der auszuübenden Tätigkeit direkt vergleichbar sind, werden für die erstmalige Einreihung in die jeweilige Gehaltsgruppe wie im Betrieb verbrachte Dienstzeiten 1 Jahr = 1 Stufe angerechnet.
- b) Wenn allgemeine Berufserfahrung im Anforderungsprofil/in der Stellenausschreibung gewünscht wird, sind diese Zeiten in diesem Fall 1 : 3 anzurechnen, maximal jedoch 15 Jahre (als 5 Stufen).
- c) Für Zeiten der Kindererziehung im gemeinsamen Haushalt werden bei Beschäftigungsverhältnissen, welche nach Inkrafttreten des VSG-KV 2019 abgeschlossen werden, pauschal 1 Jahr = eine Gehaltsstufe je Kind, maximal jedoch 5 Jahre an Kindererziehungszeit angerechnet.  
Für Zeiten anrechenbarer Kindererziehung im Sinne dieser Regelung sind keine anderweitigen überschneidenden Vordienstzeiten (zB Karenz) geltend machbar.
- d) Die Berechnung der Anrechnung gemäß lit a), lit b) und lit c) erfolgt exakt und wird auf ganze Jahre gerundet (kaufmännische Rundung).
- e) Bei Überschneidung von anrechenbaren Zeiten zählt die Höherwertige.
- f) Zeiten der Berufsausbildung (Schulausbildung, universitäre Ausbildung) zählen nicht als Vordienstzeiten.
- g) Vordienstzeiten sind bei sonstiger Unzulässigkeit einer Geltendmachung nachweislich auf Aufforde-

rung des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit geltend zu machen und müssen erst auf erfolgten Nachweis hin angerechnet werden. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

## 3) Vorrückungen

- a) Nach Eintritt in das Unternehmen erfolgt mit jedem Dienstjahr eine Vorrückung innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe in die nächsthöhere Gehaltsstufe. Für den Zeitpunkt der Vorrückung ist der Eintritt in das Unternehmen maßgeblich. Wenn dies nicht der erste Tag im Monat war, ist der Vorrückungstichtag der 1. Tag des folgenden Monats.
- b) Die nach dem Eintritt in das Unternehmen im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs vereinbarten und konsumierten Zeiten von Eltern- und Hospizkarenz werden für die Vorrückung zur Gänze angerechnet. Diese Regelung gilt nur für Eltern- und Hospizkarenzzeiten, die nach dem 1. Februar 2013 angefallen sind bzw anfallen. Karenzzeiten, die in der Zeit zwischen 1. 7. 2012 und 31. 1. 2013 angefallen sind, werden zu 50 %, davor liegende Karenzzeiten werden auf Vorrückungen nicht angerechnet.
- c) Erfolgt infolge einer veränderten Tätigkeit eine Umreihung von einer Gehaltsgruppe in eine höhere Gehaltsgruppe, so hat die Einreihung in der neuen Gehaltsgruppe in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die 50 % der bisherigen betrieblichen Dienstzeiten berücksichtigt, mindestens jedoch in jene Gehaltsstufe, deren KV-Gehalt eine Stufe über dem bisherigen KV-Gehalt liegt. In diesem Fall gilt als neuer Vorrückungstichtag der Tag der Neueinstufung. Wenn dies nicht der 1. Tag im Monat war, ist der Vorrückungstichtag der 1. Tag des folgenden Monats.
- d) ArbeitnehmerInnen müssen zu jedem Zeitpunkt ihres Dienstverhältnisses gemäß der Anrechnungskriterien eingereiht sein.

#### 4) Gehaltstabelle

##### a) Gehaltstabelle, gültig ab dem 1. Februar 2025 bis inkl. 30. Juni 2025:

Gehaltsgruppen	1	2	3	4	5	6	7	8
G.Stufe /Dj. 1	2.284 €	2.304 €	2.438 €	2.798 €	3.073 €	3.421 €	3.627 €	4.045 €
G.Stufe /Dj. 2	2.284 €	2.354 €	2.508 €	2.887 €	3.171 €	3.532 €	3.757 €	4.216 €
G.Stufe /Dj. 3	2.284 €	2.401 €	2.571 €	2.967 €	3.263 €	3.635 €	3.873 €	4.372 €
G.Stufe /Dj. 4	2.284 €	2.450 €	2.629 €	3.044 €	3.343 €	3.730 €	3.982 €	4.517 €
G.Stufe /Dj. 5	2.303 €	2.494 €	2.684 €	3.110 €	3.423 €	3.818 €	4.080 €	4.648 €
G.Stufe /Dj. 6	2.335 €	2.540 €	2.732 €	3.174 €	3.491 €	3.898 €	4.169 €	4.770 €
G.Stufe /Dj. 7	2.367 €	2.583 €	2.779 €	3.232 €	3.554 €	3.971 €	4.254 €	4.881 €
G.Stufe /Dj. 8	2.398 €	2.625 €	2.820 €	3.288 €	3.614 €	4.039 €	4.331 €	4.984 €
G.Stufe /Dj. 9	2.426 €	2.666 €	2.858 €	3.337 €	3.668 €	4.101 €	4.400 €	5.077 €
G.Stufe /Dj. 10	2.459 €	2.702 €	2.892 €	3.382 €	3.719 €	4.157 €	4.464 €	5.164 €
G.Stufe /Dj. 11	2.486 €	2.740 €	2.926 €	3.424 €	3.763 €	4.209 €	4.523 €	5.242 €
G.Stufe /Dj. 12	2.516 €	2.774 €	2.956 €	3.461 €	3.806 €	4.258 €	4.578 €	5.313 €
G.Stufe /Dj. 13	2.544 €	2.804 €	2.983 €	3.497 €	3.842 €	4.300 €	4.626 €	5.381 €
G.Stufe /Dj. 14	2.572 €	2.833 €	3.007 €	3.527 €	3.878 €	4.338 €	4.672 €	5.440 €
G.Stufe /Dj. 15	2.598 €	2.859 €	3.029 €	3.557 €	3.910 €	4.376 €	4.713 €	5.497 €
G.Stufe /Dj. 16	2.625 €	2.885 €	3.054 €	3.584 €	3.940 €	4.410 €	4.751 €	5.546 €
G.Stufe /Dj. 17	2.625 €	2.897 €	3.073 €	3.608 €	3.967 €	4.439 €	4.788 €	5.593 €
G.Stufe /Dj. 18	2.625 €	2.909 €	3.092 €	3.629 €	3.993 €	4.469 €	4.818 €	5.636 €
G.Stufe /Dj. 19	2.625 €	2.917 €	3.107 €	3.651 €	4.016 €	4.494 €	4.848 €	5.677 €
G.Stufe /Dj. 20	2.625 €	2.926 €	3.122 €	3.671 €	4.037 €	4.519 €	4.876 €	5.712 €
G.Stufe /Dj. 21	2.625 €	2.932 €	3.135 €	3.689 €	4.054 €	4.541 €	4.900 €	5.744 €
G.Stufe /Dj. 22	2.625 €	2.942 €	3.151 €	3.705 €	4.072 €	4.561 €	4.922 €	5.776 €
G.Stufe /Dj. 23	2.625 €	2.947 €	3.162 €	3.719 €	4.090 €	4.579 €	4.945 €	5.802 €
G.Stufe /Dj. 24	2.625 €	2.949 €	3.172 €	3.731 €	4.103 €	4.595 €	4.963 €	5.828 €
G.Stufe /Dj. 25	2.625 €	2.949 €	3.182 €	3.744 €	4.115 €	4.609 €	4.979 €	5.849 €
G.Stufe /Dj. 26	2.625 €	2.949 €	3.190 €	3.755 €	4.127 €	4.622 €	4.993 €	5.873 €
G.Stufe /Dj. 27	2.625 €	2.949 €	3.198 €	3.763 €	4.136 €	4.634 €	5.005 €	5.888 €
G.Stufe /Dj. 28	2.625 €	2.949 €	3.203 €	3.772 €	4.144 €	4.644 €	5.016 €	5.902 €
G.Stufe /Dj. 29	2.625 €	2.949 €	3.207 €	3.777 €	4.152 €	4.651 €	5.024 €	5.912 €
G.Stufe /Dj. 30	2.625 €	2.949 €	3.212 €	3.782 €	4.157 €	4.658 €	5.033 €	5.922 €

Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen gelten die dem Ausmaß der Anstellung entsprechenden aliquoten Tabellenwerte.

Ab der letzten Gehaltsstufe erhöht sich das Entgelt jeweils um die von den Sozialpartnern vereinbarte KV-Erhö-  
hung.

##### b) IST-Gehaltserhöhung:

Die IST-Gehälter von ArbeitnehmerInnen, deren Ge-  
haltshöhe über den jeweiligen Mindestgehaltssätzen  
lt Kollektivvertrag liegen, sind ab 1. 2. 2025 um 3 % an-  
zuheben (kaufmännische Rundung auf volle Euro).  
Ausgenommen sind IST-Gehaltsbezieher, deren Über-  
zahlung aus der Einführung des § 13a VSG KV idgF re-  
sultiert.

##### c) Lehrlingseinkommen

- 1. Lehrjahr ..... EUR 937,-
- 2. Lehrjahr ..... EUR 1.191,-
- 3. Lehrjahr ..... EUR 1.417,-
- 4. Lehrjahr ..... EUR 1.852,-

##### d) Entschädigungen für Ferialangestellte

Werden wie Lehrlingseinkommen im 4. Lehrjahr be-  
rechnet. Als Ferien gelten dabei neben den klassi-  
schen Schulferien alle ausbildungsbezogenen Frei-  
zeitmodule; nach Lehrplan/Studienplan vorgegeben  
oder freiwillig gewählt.

**e) Entgeltregelung für die Transitarbeitskräfte oder ähnliche ArbeitnehmerInnen: Für jene Arbeitnehmer – die im Übrigen gem § 1 /4 b) vom Kollektivvertrag ausgenommen sind – gelten folgende Einreihungen und monatliche Entgelte:**

Stufe A: ArbeitnehmerInnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung verrichten.

Stufe B: ArbeitnehmerInnen, mit branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbstständig durchführen.

Stufe A: EUR 1.925,-.

Stufe B: EUR 2.032,-.

## § 13a Übergangsbestimmungen

**1) Mit 1. 2. 2014 tritt anstelle des Systems der Gehaltsklassen die in § 13 beschriebenen Gehaltsgruppen in Kraft. Bei der Überleitung von den Gehaltsklassen in die Gehaltsgruppen ist wie folgt vorzugehen:**

Im ersten Schritt sind alle ArbeitnehmerInnen einer der in § 13 /1 beschriebenen Gehaltsgruppe zuzuordnen und einzureihen.

In einem weiteren Schritt werden für alle ArbeitnehmerInnen die Dienstjahre samt den anrechenbaren Vordienstjahren gem § 13 /2 neu berechnet. In der Folge wird das neue IST-Gehalt auf der Basis der Gehaltsgruppe und der anrechenbaren Dienstjahre, unter Einbeziehung allfälliger kollektivvertraglicher Zulagen (EG-Zulage), ermittelt.

Dieser Neuberechnung wird das bisherige IST-Gehalt, welches mit einem Index von 2,5 % erhöht wird, gegenübergestellt.

In diese Gegenüberstellung werden alle KV-Überzahlungen, soweit es sich nicht um leistungsabhängige Lohnbestandteile (zB Nachtdienstzulage, Rufbereitschaft, Sonn- und Feiertagszuschlag, Überstunden und dgl.) handelt, einbezogen.

Ergibt diese Gegenüberstellung, dass die Neuberechnung ein höheres IST-Gehalt ausweist, ist dieses höhere anzuwenden. Ergibt sich durch die Neuberech-

nung jedoch ein geringeres IST-Gehalt, bleibt für die ArbeitnehmerInnen der Anspruch auf das bisherige, mit 1. 2. 2014 um 2,5 % erhöhte IST-Gehalt, erhalten.

### **2) Überzahlung und Dienstjahrvorrückung**

Wenn es aufgrund der Einstufungsberechnung des neuen KV ab 1. 2. 2014 zu einer Überzahlung gekommen ist, ist mit dieser Überzahlung bei Dienstjahrvorrückungen wie folgt vorzugehen: Es kann jeweils maximal die Hälfte des Geldbetrages bei der Dienstjahrvorrückung von der Überzahlung „aufgesogen“ werden.

Beispiel: Der/die ArbeitnehmerIn hatte am 1. 2. 2014 mit dem neuen Kollektivvertrag eine Überzahlung von EUR 200,-. Nun kommt der/die AN in das nächste Dienstjahr und der KV Gehalt erhöht sich um EUR 28,-. Somit darf die Überzahlung nur um EUR 14,- „aufgesogen“ werden. Dies kann sich bis zur Erreichung von 50% der ursprünglichen Gesamtüberzahlung zum Stichtag 1. 2. 2014 wiederholen. In dem vorliegenden Beispiel sind dies EUR 100,-, die als Fixbetrag aufgesogen werden. Nach dem Abzug von EUR 14,- ergeben sich EUR 186,-. Diese EUR 186,- werden jährlich zusammen mit dem Ist Lohn indexiert.

## § 14 Zulagen und Zuschläge

### **1) Nachtdienstzuschlag:**

a) Für Nachtdienste und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Nachtdienstzuschlag in Höhe von EUR 11,10 pro Stunde. Ausgenommen davon sind MitarbeiterInnen in Betrieben, in welchen es eine Pauschalabgeltung gem § 11 a Abs 4 lit f) gibt.

b) Erzieherisch tätige ArbeitnehmerInnen, für die das Arbeitszeitmodell gemäß § 11b gilt, erhalten zur Entschädigung gemäß § 11b /2 lit c) je Arbeitsbereitschafts-Nachtdienststunde ein Nachtdienstzuschlag von EUR 3,70. Über Betriebsvereinbarung kann auch eine Abgeltung in Zeit erfolgen.

### **2) Sonn-, Wochenend- und Feiertagszuschlag:**

Für Dienste laut regulärem Dienstplan und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Sonn- und Feiertagszuschlag in Höhe von EUR 7,- pro Stunde. Im (teil)stationären Bereich sowie in Aufgabenbereichen der ambulanten Pflege gebührt für eingeteilte Dienste laut regulärem Dienstplan und Einsatzzeiten während der Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft an Samstagen ab 13.00 Uhr ein Zuschlag in Höhe von EUR 7,-.

### **3) Erschwernis- und Gefahrenzulage:**

ArbeitnehmerInnen mit überwiegendem (mehr als 50 %) Klienten- und Patientenkontakt haben im Sinne der Definition § 68 EStG Anspruch auf eine Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von EUR 219,40 pro Monat 12-mal jährlich. Die steuerliche Behandlung

dieser Zulage bleibt der Entscheidung der Finanzbehörden vorbehalten, jedenfalls haben die ArbeitnehmerInnen gegenüber den Arbeitgebern keinen Anspruch auf eine bestimmte steuerliche Behandlung. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Abgeltung aliquot zum Beschäftigungsausmaß.

#### **4) Zulage für kurzfristiges Einspringen:**

Ist innerhalb einer Frist von 5 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der ArbeitnehmerIn auf Wunsch des Arbeitgebers an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines „Einspringerzuschlags“ in Höhe von EUR 50,- pro Tagdienst/ Nachtdienst.

Kommt innerhalb einer Frist von 5 Kalendertagen vor dem Tag eines bereits vereinbarten, geplanten Dienstbeginns ein Einspringen der ArbeitnehmerIn auf

Wunsch des Arbeitgebers in Form eines zusätzlichen Tagdienstes/Nachtdienstes hinzu, gebührt ein „Einspringerzuschlag“ in Höhe von EUR 25,- pro Zusatzdienst sofern der ungeplante Zusatzdienst zumindest 2,5 Stunden andauert.

5) ArbeitnehmerInnen der GG 4 des VSG-KV mit einer mindestens zweijährigen SOB Ausbildung („Fachsozialbetreuer Altenarbeit“, „Fachsozialbetreuer Behindertenarbeit“,...) oder dem Abschluss „Pflegefachassistenz“ sowie einer einschlägigen Tätigkeit erhalten eine monatliche Zulage von EUR 195,60, aliquotiert auf das Beschäftigungsausmaß.

6) In den Beträgen gemäß § 14 /1 bis /4 und /7 sind die aliquoten Sonderzahlungen enthalten.

## **§ 15 Betriebliche Altersvorsorge**

1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Altersvorsorge der ArbeitnehmerInnen einer überbetrieblichen Pensionskasse oder einer Betrieblichen Kollektivversicherung beizutreten. Dieser Beitritt hat durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung und eines Vertrages mit einer Pensionskasse im Sinne von § 15 Pensionskassengesetz bzw einer Betrieblichen Kollektivversicherung im Sinne des § 18 f Versicherungsaufsichtsgesetz zu erfolgen.

#### **2) Geltungsbereich:**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle ArbeitnehmerInnen nach Ablauf von 6 Dienstmonaten im Unternehmen in die Pensionskasse bzw Betriebliche Kollektivversicherung einzubeziehen.

#### **3) Beitrag:**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen monatlich Arbeitgeberbeiträge in zumindest folgender Höhe zuzüglich der gesetzlichen Versicherungssteuer an die Pensionskasse zu entrichten:

a) 2 % der Bemessungsgrundlage des/der ArbeitnehmerIn

b) bzw einen Fixbetrag in einer Höhe, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages 2 % der Bemessungsgrundlage des/der ArbeitnehmerIn entspricht. Dieser Betrag ist wertgesichert und steigt jährlich mit dem Prozentsatz, um den die Gehälter der ArbeitnehmerInnen laut Ist-Erhöhung gemäß dieses Kollektivvertrages anzuheben sind.

Bemessungsgrundlage ist das aus dem Dienst- bzw Arbeitsverhältnis gebührende Jahresbrutto – dh die

Summe der Monatsbruttogehälter plus fixe Zulagen (zB Stellenleiterzulage) plus Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (= 13. und 14. Bezug) ohne Mehrarbeitsvergütung, ohne variable Zulagen (zB Abgeltung für Rufbereitschaftsdienste) und ohne Aufwandsentschädigungen.

4) **Anrechnungsbestimmung/Günstigkeitsvergleich:** Abweichende Regelungen können entweder durch a) Anrechnungsbestimmung oder b) Günstigkeitsvergleich unter den dort angeführten Bestimmungen vereinbart werden.

a) **Anrechnungsbestimmung:** Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine innerbetriebliche Pensionsregelung gewährt wurde, kann diese einvernehmlich auf die Pensionsregelung gemäß § 15 dieses Kollektivvertrages angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung ist über Einzelvereinbarung festzulegen. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat bei zuziehen.

b) **Günstigkeitsvergleich:** Insoweit vor Wirksamwerden dieses Kollektivvertrages eine betriebliche Pensionsregelung besteht, die für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist, kann über beiderseitiges Einvernehmen einzelvertraglich ein Günstigkeitsvergleich geschlossen werden. Auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn ist der Betriebsrat beizuziehen.

Vereinbart werden kann jeweils nur das Modell

a) Anrechnungsbestimmung oder

b) Günstigkeitsvergleich.

## § 16 Sonderbestimmungen für Alten- und Pflegeeinrichtungen

### I. Arbeitszeit

#### 1) Normalarbeitszeit:

Für ArbeitnehmerInnen, auf die das Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA AZG) zur Anwendung kommt, gilt das KA AZG mit den Ergänzungen gemäß § 11 a dieses Kollektivvertrages.

Für die ArbeitnehmerInnen der restlichen Bereiche gilt das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) mit den Ergänzungen dieses Kollektivvertrags.

#### 2) Zeitgutschrift für Nachtdienste

Für jeden Nachtdienst im Sinne des § 2 der NschG-Novelle 1992 gebührt eine zusätzliche Zeitgutschrift.

### II. Übergangsbestimmungen für bestehende Arbeitsverhältnisse/Optionsmöglichkeit

Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor In-Kraft-Treten dieses KVs 2006 begründet wurden und die nicht in diesen optiert haben, gilt dieser KV mit Ausnahme von:

1) § 11a /1 AZ Verkürzung „39 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit“

§ 11b /1 AZ Verkürzung „39 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit“ sowie

#### 2)

- § 13 Bestimmung über die Einreihung und Gehaltsklassen inkl § 14 Zulagen
- § 4 Freistellung für Fort- und Weiterbildung
- § 5 Freistellung für Einzel-Supervision
- § 6 Kosten für Fort- und Weiterbildung und Einzel-Supervision
- § 10 Sabbaticalregelung .
- § 12 Sonderzahlungen
- § 15 Betriebliche Altersvorsorge
- § 19 Familienzeitbonus
- § 20 Zugangserleichterung

Für diese ArbeitnehmerInnen gilt:

- a) Ein Wechsel in die Bestimmungen dieses KV ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Mit der Optierung in diesen KV treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung geregelt sind.

## § 17 Sonderbestimmungen für Einrichtungen der offenen Jugendarbeit

### Zulagen und Zuschläge

#### 1) Nachtdienstzuschlag:

Zusätzlich zur Regelung in § 14 /1 lit a) besteht wahlweise die Möglichkeit anstelle eines Nachtdienstzuschlages je Stunde auf 20 Minuten Zeitgutschrift je Stunde.

#### 2) Sonn und Feiertagszuschlag:

Zusätzlich zur Regelung in § 14 /2 besteht wahlweise die Möglichkeit anstelle eines Zuschlages je Stunde auf 20 Minuten Zeitgutschrift je Stunde.

## § 18 Sonderbestimmung für Transitarbeitskräfte und ähnliche Arbeitnehmerinnen iSd § 1/4 lit b)

Arbeitsverhältnisse mit einer Transitarbeitskraft oder ähnlichen ArbeitnehmerInnen können an jedem Wo-

chentag – unter Einhaltung einer 14-Tägigen Kündigungsfrist – aufgekündigt werden.

## § 19 Familienbonus für Väter bei Geburten

Für Geburten ab 1. März 2017 haben Väter einen Anspruch auf einen Familienzeitbonus bei Geburten (Papamonat) im Sinne als auch unter den Bedingungen des FamZeitbG.

Diese Regelung gilt sinngemäß auch für gleichgeschlechtliche Eltern sowie für Adoptiv- und Pflegeeltern zu den gleichen Bedingungen.



## § 20 Zugangserleichterung § 2 UrlG „6. Urlaubswoche“

Der Anspruch auf die gesetzlich gewährte „6. Urlaubswoche“ im Sinne des § 2 UrlG 1976 erwächst frühestens gemeinsam mit dem ersten auf die Vollendung des 45. Lebensjahres folgenden und nach Inkrafttreten des VSG KV 2019 entstehenden Urlaubsanspruch, sofern zu diesem Zeitpunkt zumindest 10 Jahre Kollektivvertragsunterlegenheit von Beschäftigungsverhältnissen des/der Arbeitnehmers/In (VSG-KV in der geltenden als auch früheren Fassung/en) nachgewiesen werden können. Eine Anrechnung anderer Vordienstzeiten ist auf diese Regelung nicht anwendbar.

tivvertragsunterlegenheit von Beschäftigungsverhältnissen des/der Arbeitnehmers/In (VSG-KV in der geltenden als auch früheren Fassung/en) nachgewiesen werden können. Eine Anrechnung anderer Vordienstzeiten ist auf diese Regelung nicht anwendbar.

## § 21 Verfallsfrist

Jegliche Ansprüche aus einem auf dem gegenständlichen Kollektivvertrag basierenden Beschäftigungsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb

von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, um die gesetzlichen Verjährungsfrist zu wahren.

## § 22 Beilegung von Auslegungsdifferenzen

Mit der Beilegung von Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätischer, aus je 3 VertreterInnen der vertragschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss binnen 4 Wochen nach Antrag eines Vertragspartners zu befassen.

## § 23 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 2. 2025** befristet bis **30. 6. 2025** in Kraft.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Ver-

handlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Abänderung desselben geführt werden.

**Gewerkschaft GPA, Landesgeschäftsstelle Vorarlberg,**  
6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. +43 (0)5 0301-29000

**Arbeitgeberverein für private Sozial und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg,**  
6900 Bregenz, Kronhaldenweg 2, office@agv-vorarlberg.at, +43 660 110 3757

**ARBEITGEBERVEREIN FÜR PRIVATE SOZIAL- UND GESUNDHEITSORGANISATIONEN IN  
VORARLBERG**

Dr. Walter Schmolly

Mag. Katharina Wehinger

Obmann

Vorstandsmitglied

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

**Gewerkschaft GPA**

Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziale Dienstleistungen/Kinder- und Jugendhilfe

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Beatrix Eiletz

Eva Scherz

Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretärin

Iris Seewald

Marcel Gilly

Wirtschaftsbereichsvorsitzende Vorarlberg

Geschäftsführer der GPA Vorarlberg

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## „Zweckzuschuss EEZG 2025/2026“ zum Kollektivvertrag des Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens

### Präambel

Aufgrund des Bundesgesetzes, mit dem das Pflegefondsgesetz erlassen wurde (PFG), gebührt den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen für 2025 ein Pflege-

zuschuss nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

### § 1 Geltungsbereich

#### Abs 1) Räumlich

für das Bundesland Vorarlberg.

#### Abs 2) Fachlich

Für

lit a) teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege nach landesgesetzlichen Regelungen,

lit b) mobile Betreuungs- und Pflegediensten nach landesgesetzlichen Regelungen,

lit c) mobile, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Behindertenarbeit nach landesgesetzlichen Regelungen

#### Abs 3) Persönlich:

Arbeitnehmer:innen, die als Angehörige der folgenden Berufsgruppen (auch leitend oder anleitend) verwendet werden:

lit a) Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (DGKP),

lit b) Angehörige der Pflegefachassistenz gemäß GuKG (PFA),

lit c) Angehörige der Pflegeassistenz gemäß GuKG (PA) sowie

lit d) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe nach der Vereinbarung gemäß Art 15a- B-VG. Das sind: Diplom-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen A), mit dem Schwerpunkt Familienarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen F), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Diplom- Sozialbetreuer:innen BA) oder mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Diplom- Sozialbetreuer:innen BB), Fach-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen A), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen BA), mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Fach- Sozialbetreuer:innen BB) sowie Heimhelfer:innen (auch mit Verwendung als Alltagsbegleiter:innen).

lit e) Angehörige von Sozialbetreuungsberufen, die vor In-Kraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe Qualifikationen erworben haben, und diese nicht gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarung haben anrechnen lassen.

### § 2 Pflegezuschuss 2025/2026

Abs 1) Im Jahr 2025 sowie Januar 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.

Abs 2) Leistet der:die Arbeitgeber:in 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.

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

Abs 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.

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

### § 3 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2025** bis 31. Januar 2026 in Kraft. Die Verfallsfrist richtet sich nach den Bestimmungen des VSG-KV idgF. Eine vor-

herige Beendigung der Geltung ist im Einvernehmen auch unterjährig jederzeit möglich.

Bregenz, , am 19.12. 2024

**Gewerkschaft GPA, Landesgeschäftsstelle Vorarlberg,**  
6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. +43 (0)5 0301-29000

**Arbeitgeberverein für private Sozial und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg,**  
6900 Bregenz, Kronhaldenweg 2, office@agv-vorarlberg.at, +43 660 110 3757

**ARBEITGEBERVEREIN FÜR PRIVATE SOZIAL- UND GESUNDHEITSORGANISATIONEN IN  
VORARLBERG**

Dr. Walter Schmolly

Mag. Katharina Wehinger

Obmann

Vorstandsmitglied

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

**Gewerkschaft GPA**

Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziale Dienstleistungen/Kinder- und Jugendhilfe

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Beatrix Eiletz

Eva Scherz

Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretärin

Iris Seewald

Marcel Gilly

Wirtschaftsbereichsvorsitzende Vorarlberg

Geschäftsführer der GPA Vorarlberg