

K O L L E K T I V V E R T R A G

KONFESSIONELLER ALTEN- UND PFLEGEHEIME

IN OBERÖSTERREICH

1. Jänner 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Geltungsbereich

1. ABSCHNITT

- § 1 Einstellung
- § 2 Probemonat
- § 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit
- § 4 Dienstzettel
- § 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag
- § 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung
- § 7 Kündigungsfristen

2. ABSCHNITT

- § 8 Dienstplan
- § 9 Durchrechnung
- § 9a Zeitbonus
- § 10 Überstunden
- § 10a Mehrarbeitszuschlag

3. ABSCHNITT

- § 11 Bereitschaft
- § 11a Rufbereitschaft

4. ABSCHNITT

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

5. ABSCHNITT

- § 19 Erholungsurlaub
- § 19a Behindertenurlaub
- § 20 Sonderfreizeit
- § 21 Urlaubsantritt
- § 22 Urlaubsentgelt
- § 22a Erweiterte Karenz
- § 22b Erweiterte Pflegefreistellung
- § 22c Sterbebegleitung
- § 22d Berufspause (Sabbatical)

6. ABSCHNITT

- § 23 Reisekosten
- § 23a Fahrtkostenzuschuss
- § 24 Dienstkleidung und Reinigung
- § 24a Beihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes

7. ABSCHNITT

- § 25 Verfall von Ansprüchen
- § 26 Diktion
- § 27 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

ANHANG

Einreihungsschema
Entlohnungsschema
Katalog

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitalern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs, Freyung 6, 1010 Wien durch den bevollmächtigten Rechtsanwalt Dr. Gerhard W. Huber, LL.M., Rudolfstraße 4, 4040

Linz einerseits

und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft VIDA, Margaretenstraße 166, 1050 Wien andererseits.

GELTUNGSBEREICH:

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. räumlich für den Bereich des Bundeslandes Oberösterreich
2. fachlich für folgende Einrichtungen, deren Träger Mitglieder der Interessensvertretung von Ordensspitalern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs sind:
 - Alten- und Pflegeheim Marienheim, 4713 Gallspach
 - Alten- und Pflegeheim Maria Rast, 5241 Maria Schmolln
 - Alten- und Pflegeheim St. Elisabeth, 4261 Rainbach
 - Alten- und Pflegeheim St. Klara, 4840 Vöcklabruck
 - Rudigier, Wohnen & Pflege, 4020 Linz
 - Bruderliebe, Wohnen & Pflege, 4600 Wels
 - St. Josef, Wohnen mit Pflege, 4522 Sierning
 - Sozialzentrum Kloster Nazareth, 4561 Stadl-Paura
 - Haus St. Josef, 4810 Gmunden
 - St. Raphael, Wohnen & Pflege, 4701 Bad Schallerbach
 - Seniorenheim der Franziskusschwestern, 4020 Linz
 - Pflegestation St. Maria im Kloster Linz der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Kreuz, Provinz Oberösterreich/Salzburg
 - Schwesternpflegestation im Heim Bruderliebe der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Kreuz, Provinz Oberösterreich/Salzburg
 - Seniorenheim St. Teresa, Bad Mühlacken
 - Seniorenheim Haus Barbara, 4901 Ottnang

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

1. ABSCHNITT

Beginn, Dauer und Ende des Dienstverhältnisses, Einstufungsschema.

§ 1 Einstellung.

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

§ 2 Probemonat.

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

§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit.

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

§ 4 Dienstzettel.

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

§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag.

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

2. Der Vorrückungstichtag ist für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2012 beginnen, dadurch zu ermitteln, dass dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses bis zum Ausmaß von maximal 8 Jahren vorangestellt werden:
 - a) Frühere Dienstzeiten bei einem anderen Dienstgeber, sofern die früheren Dienstzeiten mindestens je 6 Monate bei demselben Dienstgeber ununterbrochen gedauert haben;
 - b) selbständige Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert hat;
 - c) bei Fach-Sozialbetreuer-Altenarbeit (FSB "A"), Fach-Sozialbetreuer-Behindertenarbeit (FSB "BA"), Diplom-Sozialbetreuer-Altenarbeit (DSB "A"), Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten, Heimhelfern, Diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP) Zeiten, die berufsspezifisch erbracht wurden, sowie Zeiten der Ausbildung zur Erlangung der Berufsberechtigung, ausgenommen Zeiten des Besuchs von Pflichtschulen und mittleren oder höheren Schulen.

3. Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, wie beispielsweise Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Beschließer; Küchenleiter gilt:
 - Bei Dienstantritt ab 1.1.2023 werden abweichend von § 5 Z 2 höchstens zehn Jahre frühere verwendungsspezifische selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten, sofern diese jeweils mindestens sechs Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben, angerechnet. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens zehn Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.
 - Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begründet wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenze des § 5 Z 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind ergänzend zu § 5 Z 2 im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1.1.2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten mit einer ununterbrochenen Dauer von zumindest sechs Kalendermonaten bis zum Erreichen des Gesamtausmaßes von zehn Jahren anzurechnen. Die

Berechnung erfolgt durch den Dienstgeber. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1.1.2023 findet dabei nicht statt.

4. Nicht in Österreich erbrachte selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit ist nach dem vorstehenden Absatz 2 nur dann anzurechnen, wenn es sich um annähernd gleichwertige Tätigkeit wie die Verwendung im Alten- und Pflegeheim handelt und der Dienstnehmer nachweist, dass er, soweit an seinem Beschäftigungsort nicht Deutsch gesprochen wurde, die Landessprache dieses Beschäftigungsortes beherrscht.
5. Angerechnet werden können Schulzeiten ab vollendetem 18. Lebensjahr, soweit diese der Verwendung des Dienstnehmers im Alten- und Pflegeheim zweckdienlich sind.
6. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zur Vorrückung erforderlichen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zur Vorrückung erforderliche Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin erfüllt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung.

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

§ 7 Kündigungsfristen.

1. Für Dienstnehmer, die sich im Angestelltenverhältnis befinden, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des Angestelltengesetzes mit der Maßgabe, dass die Kündigung zum Letzten jedes Kalendermonats zulässig ist.
2. Für Dienstverhältnisse von Dienstnehmern, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 1159 ABGB mit

der Maßgabe, dass die Kündigungsfrist am Letzten eines Kalendermonats endet.

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

2. ABSCHNITT

Arbeitszeit, Mehrdienstleistung.

§ 8 Dienstplan.

1. Die Normalarbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden. Die Umkleidezeiten sind nicht auf die im Dienstplan vorgegebenen Dienststunden anzurechnen und sind mit dem Monatsbezug und dem Grundgehaltserhöhungszuschlag pauschal abgegolten. Ausschließlich der Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Anhang I Ziffer 2 lit e bis lit g gilt nicht Umkleidezeiten ab.
2. Die Einteilung der Normalarbeitszeit hat im Einvernehmen zwischen Heimleitung und Betriebsrat zu erfolgen. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschbar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat bis zum 20. des Vormonats durch Aushang kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen. Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.
3. In jeder Woche muss eine im Dienstplan gekennzeichnete 36-stündige ununterbrochene Freizeit gesichert sein. Die Zeiträume zur Einnahme der Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Einnahme der Mittagsmahlzeit muss mindestens eine halbe Stunde betragen.
4. Mangels abweichender Betriebsvereinbarung haben innerhalb von 4 Wochen 2 Wochenenden von Samstag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr arbeitsfrei zu sein, sofern der Dienstnehmer nicht einer anderen Regelung zustimmt.
5. Die tägliche Arbeitszeit ist dienstplanmäßig so einzuteilen, dass außer den gesetzlichen Ruhepausen höchstens eine Dienstzeitunterbrechung eingeplant ist.
6. Ist aufgrund des Dienstplanes regelmäßig auch an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten, so ist jener Kalendertag im Dienstplan zu kennzeichnen, der statt des

Sonn- oder Feiertagsdienstes dienstfrei sein muss und der in der betreffenden Woche oder in der auf den Sonn- oder Feiertagsdienst folgenden Woche einzuplanen ist.

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

§ 9 Durchrechnung.

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 4 Kalendermonaten unregelmäßig verteilt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die Tagesarbeitszeit 12 Stunden, bei Nachtdiensten im Ausnahmefall 13 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 55 Stunden betragen; für FSB-A und DSB-A beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 48 Stunden. Die Ermittlung der Sollarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum erfolgt, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Werkzeuge mit 8 bzw. bei Teilzeitbeschäftigung aliquot vervielfacht wird. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum von 4 auf bis zu 6 Monate verlängert werden.
2. Unterschreitet am Ende des Durchrechnungszeitraumes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Sollarbeitszeit, so verfallen die Minusstunden, es sei denn, der Dienstnehmer ist mit einer Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich einverstanden; der Betriebsrat ist vom Dienstgeber nach Ende des Durchrechnungszeitraumes unverzüglich zu informieren; über Verlangen ist dem Betriebsrat im Einzelfall eine Kopie auszufolgen.

3. Endet das Dienstverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung, so sind die Minusstunden bei der Endabrechnung abzuziehen; in den übrigen Beendigungsfällen nicht.
4. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, gesetzliche oder kollektivvertragliche Dienstverhinderungsgründe (§ 20 lit a und b), Ersatzruhe (für Feiertage und Wochenruhe) sind mit jener Arbeitszeit, die sich aus dem Dienstplan ergibt, zu bewerten.
Ist der Dienstnehmer laut Dienstplan noch nicht oder nicht mehr eingeteilt (z.B. infolge langer Krankheit), so ist die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. bei kürzerer Dienstverhinderung oder Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil zugrunde zu legen.

Kollektivvertragliche Sonderfreizeit gemäß § 20 lit c bis j ist bei Vollbeschäftigten mit 8 Stunden pro Tag, bei Teilzeitbeschäftigten aliquot zu bewerten.
Die so ermittelte Arbeitszeit ist dem Zeitkonto des Dienstnehmers zugrunde zu legen und gilt als tatsächlich geleistete Arbeit.
5. Die Leistungsabgeltung für Dienstverrichtungen am 24. und 31. Dezember erfolgt pauschal in der Form, dass sich die Sollarbeitszeit jenes Durchrechnungszeitraumes in den der Dezember fällt, für alle Dienstnehmer (für Teilzeitbeschäftigte aliquot) um 8 Stunden verringert, sofern 24. und 31. Dezember auf Tage fallen, die bei der Errechnung der Sollarbeitszeit gezählt wurden. Dienstnehmer, die an den genannten Tagen tatsächlich Dienst verrichten, erhalten hierfür keine gesonderte Abgeltung mehr.

§ 9a Zeitbonus.

1. Jeder Dienstnehmer erhält einen Zeitbonus von 1/48stel seiner monatlichen Sollarbeitszeit. Abweichend von der Sollarbeitszeitberechnung gemäß § 9 Abs 1 sind für die Zeitbonusberechnung Feiertage, die auf Montag bis Freitag fallen, bei der Ermittlung der Zeitbonusbasis als Werktage zu zählen. Diese Feiertage mindern diesfalls die Zeitbonusbasis nicht.
2. Für den Zeitbonus ist ein eigenes Arbeitszeitkonto zu führen. Der Verbrauch des Zeitbonus ist zu vereinbaren. Der Verbrauch ist im Dienstplan mit der verbrauchten Stundenzahl zu kennzeichnen.

3. Unverbraucher Zeitbonus ist am Ende des Durchrechnungszeitraums auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 entweder auszuzahlen oder in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Die Übertragung ist nur auf Verlangen des Dienstnehmers und nur soweit zulässig als das unverbrauchte Zeitguthaben insgesamt das Ausmaß der dienstvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers nicht überschreitet.
4. Der Zeitbonus entsteht mit Monatsbeginn. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Zeitbonus auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 abzugelten. Endet das Dienstverhältnis vor dem Monatsende, so ist der Zeitbonus zu aliquotieren und ein Übergenuß rückzuerrechnen.

§ 10 Überstunden.

1. Überstunden müssen schlüssig oder ausdrücklich angeordnet sein und liegen vor, wenn
 - a) die Tagesarbeitszeit von 12 Stunden (bei Nachtdienst 13 Stunden) oder die Wochenarbeitszeit von 55 Stunden (FSB-A und DSB-A: 48 Stunden) oder
 - b) die für den Durchrechnungszeitraum ermittelte Sollarbeitszeit oder
 - c) bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes die aliquote Sollarbeitszeit überschritten ist.

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

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

Die Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum inklusive der Überstundenzuschläge ist nur mit Zustimmung des Dienstnehmers zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes vom

Dienstgeber zu informieren. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

2. Im Sinne eines geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen Fällen geleistet werden. Die Anordnung der Überstunden erfolgt durch die Heimleitung oder deren Bevollmächtigte und Mitteilung an den Betriebsrat.
3. Die Vergütung von Überstundenleistungen erfolgt nach folgenden Bestimmungen:
 - a) die Berechnung des Normalgrundstundenlohnes ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.
Der Überstundenzuschlag beträgt
 - aa) bei Überstunden gemäß § 10 Abs 1 lit a für Überstunden bei Tag 50 % des Normalgrundstundenlohnes, für Überstunden bei Nacht (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) 100 % des Normalgrundstundenlohnes;
für Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Überstundenzuschlag 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der 9. Stunde an diesem Tag 200 % des Normalgrundstundenlohnes.
 - ab) für Überstunden gemäß § 10 Abs 1 lit b und c unabhängig davon, zu welcher Tageszeit oder an welchem Tag die Überstunden angefallen sind, 50 % des Normalgrundstundenlohnes.
 - b) Werden Überstunden im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Anstaltsleitung und Dienstnehmer in Freizeit abgegolten, so ist der prozentuelle Zuschlag ebenfalls im Einvernehmen in Geld oder Freizeit (Zeitausgleich) abzugelten.
 - c) Für Dienstnehmer im Turnusdienst gilt die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen bei der Entgeltberechnung als Wochentagsarbeit.
4. Wird der Dienstnehmer am Ersatzruhetag gemäß § 8 Z 6 des Kollektivvertrags zur Arbeit herangezogen, so gebührt ein Mehrarbeitszuschlag von 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der 9. Stunde 200 % des Normalgrundstundenlohnes.

§ 10a Mehrarbeitszuschlag.

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

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

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

3. ABSCHNITT

Bereitschaftsdienst.

§ 11 Bereitschaft.

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

§ 11a Rufbereitschaft:

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

Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

4. ABSCHNITT

Entlohnung.

§ 12 Entlohnungsschema.

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

§ 13 Sonderzahlungen.

Allen Dienstnehmern gebühren jährlich zwei Sonderzahlungen, fällig am 31. Mai und 30. November.

Beginnt oder endet ein Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot.

§ 14 Teilzeitbeschäftigung.

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten die in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die im Entlohnungsschema enthaltenen Ansätze, jedoch nur aliquot im Verhältnis des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes zur wöchentlichen Normalarbeitszeit. Anrechenbare

Vordienstzeiten, die in Teilzeit absolviert wurden, sind für die Vordienstzeitenanrechnung auf Vollbeschäftigung zu komprimieren.

§ 15 Ferialarbeiter und Lehrlinge.

1. Ferialarbeiter sind Personen, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist und die während ihrer Ferienzeit oder während der Zeit, die für ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung vorgesehen ist, vorübergehend, höchstens aber eine zusammenhängende Zeit von drei Monaten im Alten- und Pflegeheim tätig sind. Die Überschreitung der dreimonatigen Höchstdauer ist zulässig, wenn die Ausbildung dies erfordert.
2. Lehrlinge sind Personen, die aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlangung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden und deren Lehrverhältnis daher den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes unterliegt.
3. Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen und der Lehrlinge ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist zulässig.

§ 16 Personalverpflegung.

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

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

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

§ 17 Anspruch bei Dienstverhinderung.

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

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

§ 17a Dienstjubiläum.

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

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

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

§ 18 Abfertigung.

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

§ 18a Entgeltfreie Zeiten.

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

§ 18b Anrechnung von Karenzurlaub.

1. Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden Karenzzeiten gemäß Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz für folgende Ansprüche, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet:
 - a) Vorrückungen im Gehaltsschema
 - b) Erwerb des erhöhten Urlaubsausmaßes von 36 Werktagen
 - c) Abfertigung gemäß § 18, dem Angestelltengesetz bzw. Arbeiterabfertigungsgesetz
 - d) Kündigungsfristen gemäß § 7 und dem Angestelltengesetz
2. Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden Zeiten von Pflegekarenzen gemäß § 14c AVRAG und erweiterten Karenzen gemäß § 22a jeweils zur Hälfte für die Vorrückungen im Gehaltsschema angerechnet.
3. Die Anrechnung gilt für Karenzzeiten gemäß Abs 1 und 2, die ab dem 1. Jänner 2015 im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt werden. Eine Doppelanrechnung ist ausgeschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

5. ABSCHNITT

Urlaub und Sonderfreizeit.

§ 19 Erholungsurlaub.

1. Den Dienstnehmern gebührt ein jährlicher Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und der Einführung einer Pflegefreistellung, wobei das erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen Dienstnehmern, die das 51. Lebensjahr vollendet haben bereits dann gebührt, wenn sie mindestens 10 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt haben. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes tritt mit Beginn jenes Urlaubsjahres ein, in welchem das 51. Lebensjahr vollendet und die 10jährige Mindestdauer des Dienstverhältnisses erfüllt wird.
2. Ab dem Urlaubsjahr 2018 erreichen Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern insgesamt mehr als 15 Jahre in einem in § 5 Abs 2 lit c genannten Gesundheitsberuf tätig sind, den erhöhten Urlaubsanspruch von 36 Werktagen ab jenem Urlaubsjahr, vor dessen Beginn sie das 43. Lebensjahr vollendet haben. Dienstzeiten bei früheren Dienstgebern werden nur dann angerechnet, wenn diese Dienstzeiten mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben.

§ 19a Behindertenurlaub.

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

Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

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

§ 20 Sonderfreizeit.

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

- a) Zum Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes die notwendige Zeit, wobei ein Nachweis über die Dauer des Arztbesuches zu erbringen ist; allerdings sind solche Arztbesuche möglichst in der Freizeit vorzunehmen und die Abwesenheit vom Dienst ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Das gleiche gilt sinngemäß für die Gesunden-Vorsorgeuntersuchung;
- b) im Falle einer Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten, nicht jedoch, wenn der Dienstnehmer als Partei oder Zeuge in einem Zivilprozess geladen ist;
- c) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- d) bei Übersiedlung 1 Arbeitstag;
- e) entfallen
- f) bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie 3 Arbeitstage;
- g) bei Ableben von Ehegatten oder Lebensgefährten 3 Arbeitstage;
- h) bei Entbindung durch Ehefrau oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage;
- i) bei Ableben eines Großelternteiles, eines Geschwisternteiles oder eines Schwiegerelternnteiles 1 Arbeitstag;
- j) bei Teilnahme an der Eheschließung von Personen der auf- oder absteigenden Linie 1 Arbeitstag;

k)	bei 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	1	Arbeitstag;
l)	bei 30-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	1	Arbeitstag;
m)	bei 35-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	2	Arbeitstage;
n)	bei 40-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	3	Arbeitstage.

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

§ 21 Urlaubsantritt.

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

§ 22 Urlaubsentgelt.

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

§ 22a Erweiterte Karenz.

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben im Anschluss an die Karenz gemäß MSchG bzw VKG Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes. Dieser

Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz nach MSchG bzw. VKG geltend gemacht wird.

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

§ 22b Erweiterte Pflegefreistellung.

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

§ 22c Sterbebegleitung.

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

§ 22d Berufspause (Sabbatical).

1. Unter folgenden Bedingungen kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine bezahlte Berufspause von 6 oder 12 Monaten vereinbart werden:
 - a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
 - b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.

- c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
 - d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
2. Andere Modelle und Individualvereinbarungen können zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich festgelegt werden.
 3. Sollte das Dienstverhältnis vor der Absolvierung der Berufspause enden, sind die einbehaltenen, jedoch nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewendeten Gehaltsteile als Normalarbeitszeit nachzuverrechnen.
 4. Nach der Rückkehr aus der Berufspause (Sabbatical) hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Der Dienstnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz, es sei denn dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.
 5. Die Vereinbarung einer Berufspause bedarf der Schriftform.

6. ABSCHNITT

Reisekosten, Dienstkleidung und Reinigung, Geburtenbeihilfe

§ 23 Reisekosten.

1. Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der aufgelaufenen Fahrtkosten und zwar bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Kosten der zweiten Klasse. Außerdem gebühren ein Taggeld und ein Übernachtungsgeld in der jeweils festgesetzten Höhe für öffentlich Bedienstete in vergleichbarer Verwendung.
2. Das Taggeld dient zur Deckung der Verpflegskosten des Dienstnehmers in jenen Fällen, in welchen vom Dienstgeber nicht eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird.

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

3. Darüber hinaus hat der Dienstnehmer Anspruch auf Ersatz aller sonstigen, mit der Reise zusammenhängenden notwendigen Auslagen, welche durch Belege entsprechend nachzuweisen sind.
4. Schulfahrten und Schulaufenthalte von Lehrlingen gelten nicht als Dienstreisen.

§ 23a Fahrkostenzuschuss.

Dienstnehmer haben ab 01.01.2023 Anspruch auf folgenden Fahrkostenzuschuss:

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

- 1.2. Die Kosten für die ersten 10 Kilometer bzw ab dem 61. Kilometer (je Fahrtstrecke) sind von den Dienstnehmern zur Gänze selbst zu tragen, dafür gebührt kein Fahrtkostenzuschuss (Eigenanteil).
 - 1.3. Die Berechnung des individuellen FKZ ist wie folgt vorzunehmen:
Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt) abzüglich 20 Kilometer Eigenanteil, bis höchstens 100 Kilometer x wöchentliche Arbeitstage x 4,33 (Wochen pro Monat) x EUR 0,037 x 11/12.
 - 1.4. Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ruht, so lange der Dienstnehmer länger als 30 Kalendertage vom Dienst abwesend ist (ausgenommen Urlaub und Arbeitsunfall).
 - 1.5. Der Dienstnehmer hat alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen vier Wochen dem Dienstgeber schriftlich zu melden. Auf eine rückwirkende Zuerkennung oder Erhöhung des FKZ besteht kein Rechtsanspruch.
2. Erhöhter FKZ (Mobilitätzuschuss):
Voraussetzung für den erhöhten FKZ ist der Bezug des individuellen Fahrtkostenzuschusses (2.1.).
Dienstnehmer, die ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erworben haben, erhalten 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkosten-zuschuss (2.1.) und den Kosten für das KlimaTicket OÖ, bei Nachweis des Kaufs auch zzgl. Kernzone, als erhöhten FKZ (Mobilitätzuschuss).

Liegt der Wohnort außerhalb der Zone des oberösterreichischen Verkehrsverbundes, gebühren 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkostenzuschuss (2.1.) und den Kosten für das KlimaTicket Österreich (Mobilitätzuschuss), wenn er ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erwirbt.

Der erhöhte FKZ gebührt ab dem nächsten Monatsersten ab Vorlage eines Nachweises über den Kauf des Jahrestickets für den öffentlichen Verkehr bei der Personalabteilung. Der erhöhte FKZ gilt ab diesem Zeitpunkt für ein Jahr, ist jedoch begrenzt für die Dauer des Jahrestickets.

Scheiden Dienstnehmer, die einen individuellen FKZ beziehen und berechtigt sind, den erhöhten FKZ in Anspruch zu nehmen, unterjährig aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt der aliquote Anteil des erhöhten FKZ.

3. Sonstiger FKZ:

Dienstnehmer, die keinen Anspruch auf den individuellen FKZ (2.1.) und demnach auch keinen Anspruch auf den erhöhten FKZ (2.2.) haben, haben Anspruch auf einen sonstigen FKZ; dieser beträgt EUR 80,00 jährlich gegen Vorlage einer Kopie der Jahreskarte des öffentlichen Verkehrsmittels. Bei unterjährigem Ausscheiden eines Dienstnehmers oder unterjährigem Eintritt (Ankauf der Jahreskarte) gebührt der aliquote Anteil.

§ 24 Dienstkleidung und Reinigung.

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

§ 24a Beihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes.

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

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

7. ABSCHNITT

Schlussbestimmungen.

§ 25 Verfall von Ansprüchen.

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

§ 26 Diktion.

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

§ 27 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages.

1. Dieser Kollektivvertrag gilt ab **1. Jänner 2023** und ersetzt ab 1. Jänner 2023 die bisherigen Bestimmungen.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist von jedem Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres aufkündbar.
3. Die Hinterlegung dieses Kollektivvertrages gemäß § 14 ArbVG obliegt der Dienstnehmervertretung.

Linz, am 1. Jänner 2023

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

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

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft VIDA

.....
Roman Hebenstreit
Vorsitzender

.....
Mag. Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

.....
Markus Simböck
Fachbereichssprecher OÖ

.....
Farije Selimi
Fachbereichssekretärin

.....
Christoph Leitner-Kastenhuber
Landessekretär

EINREIHUNGSSCHEMA

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

LD 25

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

LD 24

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

LD 23

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

LD 22

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

LD 21

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

LD 20

Pflegeassistent; Kanzleikraft mit Vorgesetztenfunktion.

LD 19

Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung gemäß § 83 Abs 4 Z 4 und 8 GuKG bei regelmäßiger Ausübung einer dieser Tätigkeiten; Beschließer; Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss.

LD 18

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

LD 17

Pflegefachassistenz mit Kompetenzerweiterung (§ 83a Abs 2 Z 4a GuKG); Pflegefachassistenten nach mindestens dreijähriger alten- und pflegeheimspezifischer Tätigkeit (worauf alten- und pflegeheimspezifische Tätigkeiten bei anderen Dienstgebern angerechnet werden); Wohnbereichsverantwortlicher FSB "A"; Wohnbereichsverantwortlicher FSB "BA"; Wohnbereichsverantwortlicher DSB "A" und Stellvertreter dieser Wohnbereichsverantwortlichen.

LD 16

Küchenleiter in Küchen mit jährlich zwischen 40.000 und 70.000 Verpflegstagen.

LD 15

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

LD 14

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

LD 13

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

LD 12

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

ENTLOHNUNGSSCHEMA

1. Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2023

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)						
	25	24	23	22	21	20	19
	Euro						
1	2.039,4	2.078,7	2.124,9	2.177,6	2.238,4	2.308,1	2.388,5
2	2.073,0	2.114,1	2.161,7	2.216,3	2.279,4	2.351,4	2.436,5
3	2.106,5	2.149,3	2.198,6	2.255,5	2.320,5	2.395,9	2.483,8
4	2.140,1	2.184,4	2.235,6	2.294,4	2.361,8	2.440,3	2.531,4
5	2.174,2	2.219,7	2.272,7	2.333,1	2.403,4	2.485,1	2.582,3
6	2.207,7	2.255,2	2.309,5	2.371,9	2.445,5	2.529,6	2.634,2
7	2.241,7	2.290,1	2.346,4	2.411,8	2.487,3	2.576,7	2.685,7
8	2.275,2	2.325,5	2.383,9	2.451,6	2.529,9	2.625,5	2.737,3
9	2.309,2	2.360,7	2.421,6	2.491,3	2.574,1	2.673,9	2.789,2
10	2.342,9	2.396,4	2.459,1	2.531,0	2.620,0	2.722,0	2.840,9
11	2.376,8	2.431,9	2.497,0	2.573,0	2.665,6	2.770,5	2.892,2
12	2.411,3	2.468,4	2.534,6	2.616,5	2.711,2	2.818,7	2.943,5
13	2.445,5	2.504,4	2.574,6	2.659,2	2.756,6	2.866,9	2.995,5
14	2.480,1	2.539,8	2.615,7	2.702,4	2.802,3	2.915,3	3.046,5
15	2.514,4	2.578,8	2.656,8	2.745,6	2.848,0	2.964,1	3.098,0

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	18	17	16	15	14	13	12	11
	Euro							
1	2.482,8	2.595,2	2.730,5	2.885,9	3.064,0	3.267,2	3.501,3	3.770,3
2	2.533,8	2.655,3	2.795,3	2.956,4	3.140,6	3.351,7	3.594,0	3.872,9
3	2.588,7	2.715,0	2.860,5	3.026,7	3.216,6	3.435,3	3.686,6	3.975,6
4	2.644,1	2.774,8	2.924,8	3.096,8	3.293,4	3.519,0	3.779,4	4.078,8
5	2.699,8	2.834,7	2.989,5	3.166,9	3.369,7	3.603,2	3.872,1	4.180,6
6	2.754,9	2.894,2	3.054,2	3.236,7	3.446,3	3.687,0	3.964,9	4.281,7
7	2.810,4	2.954,0	3.118,0	3.306,6	3.523,0	3.771,0	4.057,8	4.382,6
8	2.865,8	3.013,8	3.182,4	3.376,9	3.599,4	3.855,1	4.149,9	4.483,9
9	2.921,2	3.072,8	3.246,8	3.446,5	3.675,8	3.939,3	4.241,5	4.584,9
10	2.976,9	3.132,1	3.310,8	3.516,7	3.752,4	4.023,7	4.332,8	4.686,3
11	3.031,7	3.191,2	3.374,7	3.586,5	3.829,0	4.107,5	4.423,8	4.787,4
12	3.087,0	3.250,5	3.439,3	3.656,4	3.905,3	4.191,0	4.515,8	4.888,8
13	3.141,7	3.309,5	3.503,1	3.726,2	3.981,8	4.273,1	4.607,0	4.989,7
14	3.197,0	3.368,8	3.567,6	3.796,0	4.059,1	4.356,5	4.697,9	5.090,8
15	3.251,4	3.428,0	3.631,5	3.865,9	4.135,3	4.438,8	4.789,8	5.192,0

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

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

- a) Bedienstete der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege sowie der medizinisch-technischen Berufe ab 1. Jänner 2017 EUR 154,0, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 51,4.
- b) FSB "A", FSB "BA", DSB "A" ab 1. Juli 2017 EUR 51,4.

- c) Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Pflegeassistenten, Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MAB-G) ab 1. Jänner 2017 EUR 154,0.
- d) Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte EUR 220,00 (statt lit. c), Pflegefachassistenten EUR 220,00.
- e) Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in LD19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewertenden LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind, dazu gehören zum Beispiel Beschließer; Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Küchenleiter EUR 200,00
- f) Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen, welche in LD23 bis LD 20 eingereiht sind EUR 125,00
Dazu gehören zum Beispiel Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen; Hausarbeiter, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen.
Werden Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e
- g) Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen, welche in LD25 bis LD24 eingereiht sind EUR 75,00
Dazu gehören zum Beispiel Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, Küchenhilfskräfte in der Abwäsche; Hilfskräfte für Zuarbeiten in der Speisenzubereitung; Reinigungskräfte; Hilfskräfte für einfache Gartenarbeiten; Botendienste, Hilfskräfte in der Wäscherei.
Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 23 bis LD 20 eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit f. Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e.

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

Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.1.2023

gemäß Z 2 lit a)	EUR	309,8,
gemäß Z 2 lit b)	EUR	62,0,
gemäß Z 2 lit c)	EUR	185,8,
gemäß Z 2 lit d)	EUR	243,2,
gemäß Z 2 lit e)	EUR	200,0,
gemäß Z 2 lit f)	EUR	125,0 sowie
gemäß Z 2 lit g)	EUR	75,0.

4. Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in LD19 bis LD 14 oder in einer entsprechend höher bewertenden LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind (das sind zB Beschließer, Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss, Küchenleiter) gilt: Bis zum Erreichen der GSt 5 der jeweiligen LD hat der Dienstnehmer Anspruch auf den tabellarischen Betrag der GSt 5 der jeweiligen LD; oa Dienstnehmer, die am 01.01.2023 noch in einer niedrigeren GSt sind, werden mit 01.01.2023 auf die GSt 5 nachgezogen und zumindest nach der GSt 5 der jeweiligen LD entlohnt, sofern sich nicht ohnedies eine höhere GSt ergibt. Erst ab dem tatsächlichen Erreichen der 5. GSt der jeweiligen LD rückt der Dienstnehmer wieder in eine höhere GSt vor (Aufsaugung), womit ein Mindesteinstiegsgehalt der GSt 5 für die oa Dienstnehmer gewährleistet ist. . Dies gilt auch für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begann. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1.Jänner 2023 findet dabei nicht statt.

K A T A L O G

1. Jänner 2022

Artikel 1

Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt

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

Artikel 2

Zulagen

1. Nachtdienstzulage

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

- für FSB "A", FSB "BA", DSB "A" EUR 43,4;
- für Pflegefachassistenz EUR 49,6;
- und für Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal EUR 55,8.

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

2. Bereitschaftszulage

Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit EUR 33,1 und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.

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

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

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

3. Sonn- und Feiertagszulage

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

pro Stunde	EUR 6,77,
für Pflegefachassistenz	EUR 7,89
bzw. für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal	EUR 9,03.

4. Einstufungszulage

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

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

5. Einspringzulage:

Ist ein wegen Erkrankung, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gemäß § 20 lit f bis i entfallender Dienst durch einen anderen Mitarbeiter (durch andere Mitarbeiter) ersatzweise durch einen Anwesenheitsdienst (sohin nicht Rufbereitschaft) zu leisten (Einspringdienste), so gebührt den einspringenden Dienstnehmern eine Einspringzulage von pauschal je EUR 30,19 bis zur vollendeten vierten Arbeitsstunde oder pauschal EUR 52,26 ab der fünften Arbeitsstunde.

Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten zwei wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste.

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

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

6. Sonderfunktionszulage:

DGKP, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 107,2 monatlich. Die Tätigkeit in der Sonderfunktion muss dabei weit über das übliche Maß des gesetzlich definierten Berufsbildes der DGKP hinausgehen.

Die Sonderfunktionszulage gebührt im jeweiligen Ausmaß der Bestellung für die Funktion im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Die Bestellung hat durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diese Bestimmung des Kollektivvertrags zu erfolgen. Die Bestellung erfolgt im Ausmaß von mindestens 25 % zum Vollzeitäquivalent, wobei die Tätigkeit des Mitarbeiters in der Sonderfunktion mindestens 50 % seiner vertraglich festgelegten Tätigkeit umfassen muss. Bislang einzelvertraglich für dieselbe Funktion vereinbarte Überzahlungen werden auf diese Sonderfunktionszulage angerechnet.

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

Artikel 3

Normalgrundstundenlohn

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

Artikel 4

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Gehaltsansatz des Entlohnungsschemas zuzüglich allfälliger Einstufungszulage, allfälliger Sonderfunktionszulage und Sonderzahlungsergänzung. Die Sonderzahlungsergänzung beträgt für Urlaubs- und Weihnachtsremuneration jeweils EUR 189,8 (7,5 % von LD 22/10).

Artikel 5

Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt EUR 0,42 pro Kilometer.

Artikel 6

Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück	EUR	1,14
Jause	EUR	1,14
Mittagessen	EUR	3,02
Abendessen	EUR	1,38

Artikel 7

Entgelt der Ferialaushilfen

Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen beträgt einschließlich aller Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung pro Monat im Pauschale unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto EUR 1.220,6.

Die monatliche Pauschalentschädigung erhöht sich für den nächstfolgenden und alle darauffolgenden Ferialaushilfen der gleichen Person im gleichen Pflegeheim auf brutto EUR 1.377,3.

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

Artikel 8

Vorübergehende höherwertige Verwendung

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

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

Artikel 9
Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für **Kochlehrlinge** beträgt brutto

ab dem 1. Lehrjahr	EUR 928,8
ab dem 2. Lehrjahr	EUR 1.050,1
ab dem 3. Lehrjahr	EUR 1.171,3

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

ab dem 1. Lehrjahr	EUR 692,0
ab dem 2. Lehrjahr	EUR 917,5
ab dem 3. Lehrjahr	EUR 1.112,2