

# DG – Themenpapier KV-Verhandlungen 2025

Die wirtschaftliche Lage ist nach wie vor angespannt, die Wirtschaft befindet sich bereits das zweite Jahr in Rezession, die Inflation stellt nach wie vor eine Belastung dar, die Arbeitgeber\*innen und die öffentlichen Haushalte sind stark unter Druck. Die Unsicherheit nach der Wahl bezüglich Regierungsbildung trägt nicht zur Stabilisierung bei und stellt eine zusätzliche Herausforderung für die Sozialbranche dar. Valorisierungen sollten daher vorsichtig und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage stattfinden.

Die Evaluierung von PRAM im Jahr 2024 hat gezeigt, dass eine hohe Anzahl von Beschäftigten PRAM nutzt und wir insgesamt positive Erfahrungen sammeln konnten. Wir sind sehr froh, dass es in unserem Kollektivvertrag Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer\*innen gibt. Sie bieten unseren Beschäftigten mehr Flexibilität und machen uns auch in Zukunft als Arbeitgeber\*innen attraktiv.

Ein großes Anliegen bleibt weiterhin die Abflachung der Gehaltskurve. Die Lebenswelten und die langjährige Bindung an eine\*n Arbeitgeber\*in haben sich geändert und damit auch die Gehaltsplanung. Die Abflachung wäre eine der möglichen Antworten darauf.

## 1 Materielle rechtliche Themen

### 1.1 Durchrechnungszeitraum 12 Monate (C.2.3., C.2.4., C.3.8., C.4.5.)

Der KollV legt grundsätzlich einen 3-monatigen DRZ fest und ermöglicht zum Teil nur unter bestimmten Voraussetzungen die Implementierung eines 12-monatigen DRZ (C.2.3. für Büro und allg Dienste; C.2.4. Gleitende Arbeitszeit; C.3.8. für den Dauerbetrieb und C.4.5. für mobile Dienste).

Voraussetzung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung und (i) einmonatige zusammenhängende Schließung oder (ii) geringerer Arbeitsanfall durch Ferienbetrieb.

Derzeitige Regelung	Neue Formulierung
C.2.3/ C.2.4./C.3.8./C.4.5. letzter Absatz	C.2.3/C.2.4./ C.3.8./C.4.5.letzter Absatz NEU
C.2.4. Zeitguthaben können bis zu 30 Stunden, Zeitschulden bis zu 20 Minusstunden in die jeweils nächste Gleitzeitperiode übertragen werden (mehrmalige Übertragbarkeit). Die Dauer einer Gleitzeitperiode kann bis zu 3 Monate betragen.	C.2.4. Zeitguthaben können bis zu 30 Stunden, Zeitschulden bis zu 20 Minusstunden in die jeweils nächste Gleitzeitperiode übertragen werden (mehrmalige Übertragbarkeit). <b>Die Dauer einer Gleitzeitperiode kann bis zu 12 Monate betragen.</b>
C.2.3./C.3.8./C.4.5.	C.2.3./C.3.8./C.4.5. (NEU)
Für Betriebe mit einer mehr als einmonatigen zusammenhängenden Schließung kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne	Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

Beschäftigtengruppen oder Einrichtungen bei durch Ferienbetrieb verringertem Arbeitsanfall der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden	
--	--

## 1.2 Ruhezeitenregelung für die Mobilen Dienste (C.4.6.)

Die Regelung zur Mindestruhezeit für Dauerbetriebe (siehe C.3.9.) soll zum Teil auch für die Mobilen Dienste übernommen werden.

C.3.9. Mindestruhezeit (Dauerbetrieb)	C.4.6. Mindestruhezeit (NEU – Mobile Dienste)
Durch Betriebsvereinbarung kann im Zusammenhang mit Nachtdiensten die tägliche Mindestruhezeit höchstens 1x wöchentlich zur freiwilligen Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Teamsupervisionen auf 9 Stunden reduziert werden, wenn eine andere tägliche oder wöchentliche Ruhezeit innerhalb der nächsten 7 Kalendertage um die Differenz auf elf Stunden verlängert wird und in der Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung vereinbart werden.	Durch Betriebsvereinbarung kann <del>im</del> Zusammenhang mit Nachtdiensten die tägliche Mindestruhezeit höchstens 1x wöchentlich zur freiwilligen Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Teamsupervisionen auf 9 Stunden reduziert werden, wenn eine andere tägliche oder wöchentliche Ruhezeit innerhalb der nächsten 7 Kalendertage um die Differenz auf elf Stunden verlängert wird und in der Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung vereinbart werden.

## 1.3 Ausdehnung der NAZ auf 10 Stunden (C.2.1./C.4.1.)

Aktuell sind 10 Stunden NAZ nur unter besonderen Voraussetzungen möglich. Die tägliche Normalarbeitszeit soll für Vollzeitbeschäftigte einheitlich maximal 10 Stunden (ohne Ruhepause) betragen.

C.2.1.	C.2.1. (NEU)
Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 9 Stunden (ohne Ruhepause). Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf durchschnittlich 37 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes (C.2.3.) darf sie höchstens 48 Stunden erreichen. Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage regelmäßig verteilt wird. Für Arbeitsstellen, bei denen Gleitzeit nicht möglich ist, kann durch Betriebsvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit auf der Basis eines Dienstplanes auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern dadurch im Durchrechnungszeitraum	Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 10 Stunden (ohne Ruhepause). Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf durchschnittlich 37 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes (C.2.3.) darf sie höchstens 48 Stunden erreichen.

längere zusammenhängende Freizeitperioden möglich werden.	
---	--

<p><b>C.4. Sonderbestimmung für Mobile Dienste</b>  <b>C.4.1 Normalarbeitszeit</b></p> <p>Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 9 Stunden. An Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 37 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 48 Stunden.</p> <p>Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage regelmäßig verteilt wird.</p> <p>Ebenfalls durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn in der Betriebsvereinbarung ein Dienstplanmodell verankert wurde, durch das im Durchrechnungszeitraum mehrtägig zusammenhängende Freizeitperioden möglich werden.</p> <p>Zuschlagsfrei bleibt diese 10. Stunde nur, wenn sie im Dienstplan vereinbart wurde.</p>	<p><b>C.4. Sonderbestimmung für Mobile Dienste</b>  <b>C.4.1 Normalarbeitszeit (NEU)</b></p> <p>Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 10 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 37 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 48 Stunden.</p>
---	---

#### 1.4 Regelung zur Anzahl der freien Wochenenden pro Monat (C.3.6., C.4.2.)

**Thema:** Für Beschäftigte, welche freiwillig ausschließlich am Wochenende arbeiten, ist unsere derzeitige Bestimmung zu den Ruhezeiten nicht praktikabel, bzw. wurden diese Beschäftigten in der Bestimmung des KVs zu Lage der Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

**C.4.2. ist sinngemäß anzupassen.**

<p><b>Derzeitige Regelung:</b></p> <p><b>C.3.6</b>          Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben.</p>	<p><b>Formulierungsvorschlag:</b></p> <p><b>C.3.6 (einfügen 2. Absatz)</b>          Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben.</p>
---	---

....	Davon ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit ausschließlich für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden. ...
------	--

## 1.5 Flexibilität bei Inanspruchnahme von PRAM

Im Jahr 2024 wurde eine Evaluierung PRAM durchgeführt, es hat sich gezeigt, dass die Anzahl der Beschäftigten, welche PRAM nutzen durchaus stabil ist (mehr als die Hälfte aller Beschäftigten nutzen PRAM) und sich das System gut eingespielt hat. Auf administrativer Seite wird Vereinfachungs- und Verbesserungsbedarf gesehen. **C.7.2.** wäre im Rahmen der Verhandlungen zu diskutieren.

Folgende Anpassungen sind unter **C.7.1.** vorzunehmen:

C.7.1. Geltendmachung in Betrieben mit Betriebsrat	C.7.1. Geltendmachung in Betrieben mit Betriebsrat NEU
Bis zum 31.08. jedes Kalenderjahrs besteht für Vollzeitbeschäftigte (dh, mit einem wöchentlichen Beschäftigungsausmaß von 37 Stunden), die Möglichkeit der schriftlichen Geltendmachung des persönlichen Rechts auf Mehrarbeit mit 1.1. des folgenden Jahres. Neu eintretende Beschäftigte können dieses persönliche Recht auf Mehrarbeit in der Probezeit zum auf deren Ablauf nächstfolgenden Monatsersten geltend machen.	Bis zum 31.08. jedes Kalenderjahrs besteht für Vollzeitbeschäftigte (dh, mit einem wöchentlichen Beschäftigungsausmaß von 37 Stunden), die Möglichkeit der schriftlichen Geltendmachung des persönlichen Rechts auf Mehrarbeit mit 1.1. des folgenden Jahres. Neu eintretende Beschäftigte können dieses persönliche Recht auf Mehrarbeit <del>in der Probezeit zum auf deren Ablauf</del> nächstfolgenden Monatsersten <b>unmittelbar mit Beginn des Dienstverhältnisses</b> geltend machen. <b>Absatz 2 NEU:</b> Im Einvernehmen mit dem*der Arbeitgeber*in kann das persönliche Recht auf Mehrarbeit jederzeit von dem*der Beschäftigten unter Berücksichtigung einer zu vereinbarenden Vorlaufzeit jeweils am Monatsersten geltend gemacht werden.

## 2 Redaktionelle Berichtigungen und Anpassungen

### 2.1 Lehrlinge E.8.

#### E.8. zur Kostenübernahme der Berufsschule:

Es handelt sich um eine Klarstellung, dass die Kosten der Berufsschule grundsätzlich nicht vom Lehrling zu tragen sind, unabhängig davon, ob die Berufsschule im Block oder über das ganze Jahr verteilt Unterricht stattfindet.

E.8.	E.8. NEU
Ist die Berufsschule von Lehrlingen in Form geblockter Internatskurse organisiert, so werden die tatsächlich anfallenden Internatskosten von dem*der Arbeitgeber*in übernommen.	Die Kosten der Berufsschule bzw. die bei geblockten Berufsschulzeiten eventuell zusätzlich entstehenden Internatskosten, werden von dem*der Arbeitgeber*in übernommen. Allfällige Förderungen können auch von dem*der Arbeitgeber*in beantragt werden.

### 2.2 Einfügen der Berufsjahre als zusätzliche Spalte in den Gehaltstabellen im Anhang des KV

Vorgeschlagen wird die Erweiterung der Gehaltstabellen um eine weitere Spalte, um dort zusätzlich zu den Gehaltsstufen die Beschäftigungsjahre abzubilden.

Stufen	Jahre
1	1-2
2	3-4
3	5-6
4	7-8
5	9-10
6	11-12
7	13-14
8	15-16
...	...

### 2.3 Anpassung Anhang 4 „Muster – Dienstzettel“

Mit der AVRAG Novelle 2024 wurden die Anforderungen an den Inhalt eines Dienstzettels in § 2 AVRAG erweitert. Der „Muster – Dienstzettel“ im Anhang 4 des Kollektivvertrages muss um die erweiterten verbindlichen Bestandteile im Sinne des § 2 AVRAG ergänzt werden. Alternativ kann der Musterdienstzettel entfernt werden, da verpflichtende Bestandteile ohnehin in § 2 AVRAG geregelt sind.

## 2.4 Einfügen einer Maximalhöhe für in BVs vereinbarte SEG Zulagen

Von Seiten einiger Fördergeber\*innen wurde mitgeteilt, dass zukünftig SEG Zulagen nur als Personalkosten anerkannt werden können, wenn im Kollektivvertrag eine Maximalhöhe der über BV zu vereinbarenden SEG Zulagen festgelegt wird. Daher

E.4.4. Sonderzulagen und -zuschläge	E.4.4. Sonderzulagen und -zuschläge
<p>Liegen erschwerte Arbeitsbedingungen vor, so können in einer Betriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden, welche Gruppen von Beschäftigten unter welchen Voraussetzungen in welcher Höhe Schmutz-, Erschwernis- und/oder Gefahrenzulagen erhalten. Weiters können in einer Betriebsvereinbarung für im Pflegedienst, in der Beratung und der Betreuung oder der Arbeitsanleitung für spezifische Klient*innengruppen tätige Beschäftigte Regelungen getroffen werden, welche Gruppen der jeweiligen Beschäftigten unter welchen Voraussetzungen Zulagen in welcher Höhe erhalten.</p>	<p>Liegen erschwerte Arbeitsbedingungen vor, so können in einer Betriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden, welche Gruppen von Beschäftigten unter welchen Voraussetzungen Schmutz-, Erschwernis- und/oder Gefahrenzulagen <b>in der Höhe des maximalen Steuerfreibetrages für SEG Zulagen im Sinne des § 68 Abs 1 EStG gewährt werden.</b> Weiters können in einer Betriebsvereinbarung für im Pflegedienst, in der Beratung und der Betreuung oder der Arbeitsanleitung für spezifische Klient*innengruppen tätige Beschäftigte Regelungen getroffen werden, welche Gruppen der jeweiligen Beschäftigten unter welchen Voraussetzungen Zulagen in welcher Höhe erhalten.</p>