

**Private Bildungseinrichtungen – Kollektivvertragsverhandlungen
2022
Abschlussprotokoll, 26.04.2022**

Ort: Virtuell per Videokonferenz

1. Anpassung der Gehälter:

- Verwendungsbereiche 1 + 2: Erhöhung der KV- und Ist-Gehälter um 3,9% (keine Splittung)
- Verwendungsbereich 3: Erhöhung der KV-Gehälter um 3,7%, der Ist-Gehälter um 3,5%
- ab Verwendungsbereich 4: Erhöhung der KV-Gehälter um 3,6%, der Ist-Gehälter um 3,4%
- KV-Lehrlingseinkommen: Erhöhung um 4,2%

Die kollektivvertraglichen Zulagen und Zuschläge, die betrieblichen Zulagen und Zuschläge, das KV-Mindesthonorar sowie das Gehalt für Transitarbeitskräfte gemäß § 16 Abs. 3 und Abs. 4 werden jeweils um 3,6 % erhöht.

Es wird jeweils kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

2023 findet keine Splittung zwischen KV- und IST-Gehältern statt, für 2024 wird wieder eine Splittung vereinbart.

2. § 15 Abs. 4 lit. a): Der Mindestbetrag bei Umreihung in einen höheren Verwendungsbereich wird auf € 90.- erhöht.
3. § 25 Abs. 3: statt 12 bereits nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit(angestellt) Anspruch auf 32WT/27AT Urlaub. Gültig jeweils ab dem darauffolgenden Urlaubsjahr.
4. § 27 Abs. 3: Neu für „Lehre mit Matura“:
„Lehrlingen, welche das Programm „Lehre mit Matura“ absolvieren, ist jeweils vor den Abschlussprüfungen der einzelnen Teilprüfungen Lernzeit im Betrieb im Ausmaß einer Woche Normalarbeitszeit zu gewähren, unbeschadet der Bestimmungen über die Bildungsfreistellung. Dieser Anspruch besteht auch für die vierte Teilprüfung von ArbeitnehmerInnen aus diesem Programm, wenn diese in die Zeit nach der Lehrlingsabschlussprüfung fällt.“

Redaktionelle Änderungen im KV-Rahmentext:

- **Neu: § 5a „Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung:**
Zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber können mittels Betriebsvereinbarung Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart werden, wie zum Beispiel bezahlte und/oder geteilte Pausen, gleitende Arbeitszeit, Durchrechnung der Arbeitszeit, Home Office oder mobiles Arbeiten. Dabei sind jeweils die Interessen der ArbeitnehmerInnen sowie betriebliche Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Kollektivvertragsparteien unterstützen die betrieblichen Sozialpartner bei der Ausgestaltung dieser Betriebsvereinbarungen.“
- **§ 15 Abs. 3 lit. b Anrechnung facheinschlägiger Vordienstzeiten:**
Folgender Satz wird hinzugefügt:
„Zeiten der Ausbildung wie Lehre oder Pflichtpraktika auf Grund der Schul-/Berufsausbildung sind keine facheinschlägigen Vordienstzeiten.“
- **§ 15 Abs. 4a Umreihung:**
Erster Satz, nach dem Beistrich wird folgendermaßen präzisiert:
„...jedenfalls aber muss die Umreihungsdifferenz monatlich mindestens € 90.- mehr betragen.“
- **§ 16a ist ersatzlos zu streichen**
- **§ 8a Abs. 3: Nachtdienstpauschale wird zusätzlich in den § 16 Gehaltsordnung als neuer Absatz 8 eingefügt, um möglichst alle jeweils zu erhöhenden Zulage-Beträge unter § 16 ff zu haben.**
- **Formulierung neu in § 8a Abs.3: „gebührt eine Nachtdienstpauschale gemäß § 16 Abs. 8.“**
- **Neuer § 16 Absatz 8: „Für Arbeitsleistungen gemäß § 8a Abs. 3 dieses Kollektivvertrags gebührt eine Nachtdienstpauschale von € 43,56 (Stand 2022).“**
- **§ 10 a „Familienzeit“: Ausdehnung auf Adoptiv- und Pflegeeltern (jene, die unentgeltlich betreuen, Gendern ist nicht nötig). Die ersten zwei Sätze haben neugefasst zu lauten:**
„Bei Vorliegen der notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Familienzeit gemäß Familienzeitbonusgesetz. Der Arbeitnehmer hat die Inanspruchnahme der Familienzeit spätestens acht Kalenderwochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, bei Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab dem Tag, an dem bekannt wird, dass das Kind in Pflege genommen/adoptiert werden kann, unter Darlegung der Umstände bekanntzugeben.“
- **§ 16 Abs. 3: Einfügung des Wortes „ ..Überlassung...“ statt der Wortfolge „...arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen..“**

- § 19 „Sonderzahlungen“: Es wird die Möglichkeit geschaffen, Sonderzahlungen quartalsmäßig auszuzahlen. IdS wird § 19 um folgenden Absatz 1a ergänzt:

„Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/Auszahlung kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, wobei unterschiedliche Regelungen für die Stammbeslegschaft und Transitarbeitskräfte getroffen werden können. Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte der nach Absatz 1 berechneten Sonderzahlung.“

- Geltungsbeginn 01. Mai 2022; Gültigkeitsdauer 12 Monate

Für die BABE:



(Dr. Christoph Jungwirth)



(Mag. Reinhard Weidinger)

Für die Gewerkschaften GPA und vida:



(Ing. Nerijus Soukup)



(Mag. Edgar Wolf)