

**Zusatzkollektivvertrag „Zweckzuschuss“
zum Kollektivvertrag für
<KV Bezeichnung>**

Stand 1.12.2022

Vertragschließende

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem <AGV> einerseits

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

§ 1 Präambel

Aufgrund des Bundesgesetzes über einen Zweckzuschuss (Entgelterhöhungs-Zweckzuschuss-gesetz) gebührt den Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen für 2022 ein Pflegezuschuss nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

§ 2 Geltungsbereich

Abs.1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Abs.2) Fachlich

Für alle Betriebe des <AGV>, soweit diese

lit.a) Krankenanstalten gemäß § 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten, BGBl. Nr. 1/1957,

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

lit.c) mobile Betreuungs- und Pflegediensten nach landesgesetzlichen Regelungen,

lit.d) mobile, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Behindertenarbeit nach landesgesetzlichen Regelungen, oder

lit.e) Kureinrichtungen nach landesgesetzlichen Regelungen,

sind.

Abs.3) Persönlich

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die in den persönlichen Geltungsbereich des <Bezeichnung KV > fallen und die als Angehörige der folgenden Berufsgruppen (auch leitend oder anleitend) verwendet werden als

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 der Sozialbetreuungsberufe, die vor In-Kraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe gleichwertige Qualifikationen im Sinne landesgesetzlicher Bestimmungen zu Sozialbetreuungsberufen erworben haben und diese nicht gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarung haben anrechnen lassen.

§ 3 Pflegezuschuss 2022

Abs.1) Der Pflegezuschuss gebührt im Jahr 2022 Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Form einer Einmalzahlung in der Höhe von 1.540,00 Euro brutto, sofern am Stichtag ein aufrechtes Arbeitsverhältnis besteht und sie im Kalenderjahr 2022 zumindest für einen Kalendermonat ein Gehalt bezogen haben. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die an diesem Stichtag nicht oder nicht mehr in einer der in § 2 Abs.3) angeführten Verwendungen beschäftigt sind, gebührt kein Pflegezuschuss. Stichtag ist der 1.12.2022, sofern Richtlinien der Länder für die in ihrem Bundesland Beschäftigten keinen anderen Stichtag vorsehen.

Abs.2) Leistet der Arbeitgeber auf Basis der Richtlinien des Landes eine Zahlung in einem den in Abs 1 genannten Betrag übersteigendem Ausmaß (zB In Form einer höheren Einmalzahlung, eines Ergänzungsbetrages oder ähnliches), so gilt der Gesamtbetrag des Pflegezuschusses als auf Grundlage dieses Kollektivvertrages als lohngestaltende Vorschrift iSd EEZG als gewährt.

Abs.3) Die Einmalzahlung des Pflegezuschusses für das Jahr 2022 gebührt den in § 2 Abs.3) genannten Berufsgruppen grundsätzlich jeweils entsprechend dem Ausmaß der Beschäftigung am Stichtag aliquot in gleicher Höhe. Der Arbeitgeber kann einseitig eine andere Berechnungsmethode hinsichtlich des Betrachtungszeitraumes wählen, wenn die Richtlinie des jeweiligen Bundeslandes zwingend eine andere Berechnungsmethode vorseht.

Abs.4) Bei Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die am in Abs.1) angeführten Stichtag in Mutterschutz sind, eine Karenz, Anschlusskarenz oder Familienzeit, arbeitsfreie Zeiten einer geblockten Altersteilzeit oder eines Sabbaticals konsumieren, oder arbeitsunfähig in Folge von Krankheit oder Arbeitsunfall sind, ist das Ausmaß der Beschäftigung vor Beginn dieser Zeiten heranzuziehen.

Abs.5) Erhöht eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber bzw. zur selben Arbeitgeberin die Berechnungsgrundlage für die Höhe des Pflegezuschusses (z.B. geringfügige Beschäftigung neben der Karenz), ist höchstens die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit der Ermittlung der Höhe des Pflegezuschusses zu Grunde zu legen.

Abs.6) Der Pflegezuschuss 2022 ist auf die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsrenumeration bzw. 13. und 14. Monatsgehalt) nicht anzurechnen. Er wird bei der Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen nicht berücksichtigt.

Abs.7) Der Pflegezuschuss gebührt zusätzlich zu bestehenden Zulagen, Zuschlägen sowie Auf- und Überzahlungen und ist auf diese nicht anzurechnen.

Abs.8) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die am in Abs.1) angeführten Stichtag bei mehreren Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen beschäftigt sind, erhalten den Pflegezuschuss von ihren Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen ohne Berücksichtigung weiterer Arbeitsverhältnisse.

Abs.9) Dienstzugewiesene oder überlassene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen erhalten keinen Pflegezuschuss von Leistungserbringern, denen sie zugewiesen wurden.

Abs.10) Der für das Jahr 2022 gebührende Pflegezuschuss ist als Einmalzahlung grundsätzlich im Dezember 2022, spätestens jedoch im der Akontierung der Mittel durch die zuständige Gebietskörperschaft folgenden Kalendermonat auszusahlen.

Abs.11) Die Regelung gilt für alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Betrieb, sofern nicht aufgrund besonderer Umstände (z.B. nachteilige Überschreitung von Zuverdienstgrenzen) mit Zustimmung des Betriebsrates oder der zuständigen Gewerkschaft eine anderslautende Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen getroffen wurde.

§ 4 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Dezember 2022 in Kraft. Die Verfallsfrist richtet sich nach den Bestimmungen des <Bezeichnung KV>

Wien, am 1. Dezember 2022

Unterschriftenseite