

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



MEHR VON UNS.

BESSER FÜR ALLE.

 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Kollektivvertrag

*für die Dienstnehmer
der Ordensspitäler Österreichs*

gültig ab 1.3.2023

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/gesundheit



Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: © Robert Kneschke - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG 2023

für die
DienstnehmerInnen der Ordensspitäler Österreichs

abgeschlossen zwischen dem

Verein Interessenvertretung von Ordensspitalern und von
konfessionellen Alten- und Pflegheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs
vertreten durch die KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
1010 Wien, Elisabethstraße 22,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft vida
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

in Kooperation mit der Ärztekammer für Wien
Kurie für angestellte Ärzte
1010 Wien, Weihburggasse 10–12

andererseits.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Farije Selimi
Sekretärin Fachbereich
Gesundheit

INHALTSÜBERSICHT

I. Abschnitt

§ 1 Geltungsbereich	<u>6</u>
---------------------------	----------

II. Abschnitt

Bestimmungen für Angestellte

§ 2 Anstellung	<u>7</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>8</u>
§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>9</u>
§ 5 Urlaub	<u>9</u>
§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>10</u>

III. Abschnitt

Bestimmungen für Dienstnehmer, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden (im Folgenden kurz Arbeiter genannt)

§ 7 Aufnahme	<u>11</u>
§ 8 Arbeitszeit	<u>12</u>
§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>13</u>
§ 10 Urlaub	<u>13</u>
§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>14</u>

IV. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer

§ 12 Abfertigung	<u>15</u>
§ 12a Sabbatical	<u>16</u>
§ 12b Weiterer Zusatzurlaub	<u>17</u>
§ 12c Karenz und Anrechnung von Karenz	<u>17</u>
§ 12d Familienzeit (Papamonat)	<u>17</u>
§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer	<u>19</u>
§ 13a Überstundenentlohnung	<u>19</u>
§ 13b Arbeitsruhegesetz, Arbeitszeitgesetz	<u>20</u>
§ 13c Nachtdienste, Sonntagsdienste	<u>21</u>
§ 13d Sonderbestimmungen für Ärzte	<u>21</u>
§ 14 24. und 31. Dezember	<u>24</u>
§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug)	<u>25</u>
§ 16 Sonderfreizeit	<u>25</u>
§ 17 Anrechnungsbestimmung	<u>26</u>
§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	<u>26</u>
§ 19 Dienstkleidung und Reinigung	<u>27</u>

§ 20 Entlohnungshöhe Einführung der neuen Schemata und Regelungen für 2017, 2018 und 2019	27
§ 20a Außerordentliche Belohnung	31
§ 20b Einführung der Regelungen für 2020	31
§ 20c Einführung der Regelungen zum 1.3.2021	31
§ 21 Dienstjubiläum	31
§ 22 Teilzeitbeschäftigung	32
§ 22a Altersteilzeit	32
§ 22b Schwangere Dienstnehmerinnen	33
§ 23 Verpflegung	33
§ 24 Verfall von Ansprüchen	33
§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten	34
§ 26 Günstigere Bestimmungen und Anhänge	34
§ 26a COVID-19-Prämie	34
§ 27 Entfällt	34
§ 28 Sonderbestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	34
§ 28a Sonderbestimmungen für das Krankenhaus St. Vinzenz Zams ...	35
§ 28b Sonderbestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt	37
§ 28c Sonderbestimmungen für das Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	39
§ 28d Sonderbestimmungen für die HK-SKA-Bad Ischl Betriebs GmbH	42
§ 29 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	42
§ 30 Geschlechtsneutrale Bezeichnung	42
Anhänge	
Anhang I	
Vordienstzeiten	44
Anhang VII (2023)	
Beiträge für Verpflegung	48
Anhang VIII (2023)	
Lehrlinge und Ferialarbeiter	49
Anhang IX (2023)	
Gehaltsschema Facharzt ab 1.3.2023	50
Anhang X (2023)	
Gehaltsschema Stationsärzte ab 1.3.2023	51
Anhang XI (2023)	
Gehaltsschema Arzt in Ausbildung ab 1.3.2023	52

Anhang XII (2023)	
Einordnungskriterien für die Schemata A1 bis H	<u>53</u>
Anhang XII.A (2023)	
Gehaltsschema – ab 1.3.2023	<u>58</u>
Anhang XII.B (2023)	
Zulagenordnung für Schema XII.A – ab 1.3.2023.....	<u>60</u>
ANHANG XIII.A bis XIII.F (2023)	
Kardinal Schwarzenberg Klinikum – ab 1.3.2023	<u>63</u>
Anhang XIV (2020)	
Erläuterungen zur Einigung vom 20.3.2020	<u>71</u>
Anhang XV (2023),	
Schemata für die HK-SKA Bad Ischl Betriebs-GmbH.....	<u>74</u>

I. ABSCHNITT

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

Für den Bereich des Bundesgebietes Österreich;

b) fachlich:

Für nachstehend genannte Mitglieder des Vereines „Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs“.

- Konvent der Barmherzigen Brüder Wien als Rechtsträger des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder, 1020 Wien, Johannes-von-Gott-Platz 1
- Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt GmbH als Rechts-trägerin des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Eisenstadt, 7000 Eisenstadt, Johannes von Gott-Platz 1;
- Orthopädisches Spital Speising, GmbH als Rechtsträgerin des Orthopä-dischen Spitals, 1130 Wien, Speisinger Straße 109
- Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH als Rechtsträgerin des Kran-kenhauses des Göttlichen Heilandes, 1170 Wien, Dornbacher Straße 20–30;
- Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien Betriebsgesellschaft mbH als Rechtsträgerin des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern, 1060 Wien, Stumpergasse 13;
- Herz Jesu Krankenhaus GmbH als Rechtsträgerin des Herz Jesu Kran-kenhauses, 1030 Wien, Baumgasse 20 a;
- St. Josef Krankenhaus GmbH als Rechtsträgerin des St. Josef Kran-kenhauses, 1130 Wien, Auhofstraße 189;
- Franziskus Spital GmbH als Rechtsträgerin des Franziskus Spitals, 1050 Wien, Nikolsdorfergasse 32;
- Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH als Rechtsträgerin des Kardi-nal Schwarzenberg Klinikums, 5620 Schwarzach im Pongau, Kardinal Schwarzenbergplatz 1;
- HK-SKA Bad Ischl Betriebs-GmbH, 4820 Bad Ischl, Gartenstraße 9
- LABCON – Medizinische Laboratorien GmbH, Laborambulatorium am Kurpark Oberlaa, 1100 Wien, Kurbadstraße 8/Top 2

- a.ö. Krankenhaus St. Vinzenz Betriebs GmbH, 6511 Zams, Sanatoriumstraße 43
- Wiener Dialyse Zentrum GmbH, 1220 Wien, Kapellenweg 37

c) persönlich:

Für alle Dienstnehmer, die in Betrieben und Einrichtungen der in lit. b) genannten Mitglieder beschäftigt sind. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind Mitarbeiter, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, sowie Praktikanten (die ein Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren), Famulanten, weiters leitende Dienstnehmer, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten. Für Ärzte finden die Bestimmungen der §§ 3 Abs. 5., 20, 21 keine Anwendung.

II. ABSCHNITT

Bestimmungen für Angestellte

§ 2 Anstellung

1. Die Anstellung der Angestellten erfolgt aufgrund der Bestimmungen des Angestelltengesetzes vom 11. Mai 1921, BGBl. Nr. 292, in der jeweils gültigen Fassung, durch den Träger des Krankenhauses nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. *entfällt*

3. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seiner tatsächlichen Verwendung entsprechenden Verwendungsgruppe sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstzettel). Alle beschäftigten Angestellten sind nach ihrer tatsächlichen Verwendung und ihrer anrechenbaren zurückgelegten Dienstzeit in die entsprechende Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe dieses Kollektivvertrages einzureihen. Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 99 Arbeitsverfassungsgesetz).

4. Dem ab 1.3.2022 eintretenden Angestellten sind vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe nach dem Probemonat alle gleichwertigen Verdienste entsprechend dem Katalog Anhang I anzurechnen, sofern sie jeweils mindestens 6 Monate bei einem Dienstgeber gedauert haben und im EWR-Raum geleistet wurden. Es steht dem Dienstgeber frei, auch mehr Verdienste anzurechnen. Für Angestellte, die vor dem 1.3.2022 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Be-

stimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

5. Für die Einreihung in die Gehaltsstufe wird den Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, des gehobenen med. technischen Dienstes, des med. technischen Fachdienstes und den Hebammen die Ausbildung, die für die Erlangung eines Diploms vorgesehen ist, als Dienstzeit im Höchstmaß von 3 Jahren angerechnet. Eine doppelte Anrechnung desselben Zeitraums findet nicht statt.

§ 3 Arbeitszeit

1. Sofern nicht die Bestimmungen des Abs 2 oder des § 13 zur Anwendung gelangen, beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein.

2. Durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, kann Gleitzeit oder eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit (bis zu 10 Stunden täglich) zur Erreichung einer längeren Freizeit (z. B. 4-Tage-Woche), jeweils auch für Teilzeitkräfte, vereinbart werden. In diesen Fällen beträgt der Durchrechnungszeitraum zwei Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die Ausfallzeit auf die Werktage von maximal 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Die Wochenendruhe hat im Einarbeitungszeitraum spätestens am Samstag um 18.00 Uhr zu beginnen.

3. Die Zeiträume zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Einnahme von Mahlzeiten muss mindestens eine halbe Stunde betragen.

4. Im Bedarfsfall kann auf Anordnung der Anstaltsleitung die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden in dringenden Fällen um 8 Stunden verlängert werden.

5. (*gilt nicht für Ärzte*) Die wöchentliche Arbeitszeit der im Strahlendienst (Röntgen, Betatron, Gammatron, Isotopen usw.) und im Labordienst eingesetzten Angestellten beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Hiefür ist den Dienstnehmern von der 41. bis 48. Wochenstunde ein Zuschlag von 50 % zu gewähren. Die-

ser Zuschlag erhöht sich auf 100 %, wenn die angefallene Mehrdienstleistung an Sonn- bzw. Feiertagen geleistet wird.

6. Für jugendliche Dienstnehmer unter 18 Jahren beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden und darf 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (BGBl. Nr. 146/48) in der jeweils gültigen Fassung.

7. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Der Anspruch auf Entgelt bei Dienstverhinderung der Angestellten regelt sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

2. Infolge eines weder vorsätzlich noch grobfahrlässig selbst verschuldeten Arbeitsunfalles oder infolge einer durch Infektion bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung erhöht sich der Anspruch auf Entgelt auf das Doppelte des im Angestelltengesetz bestimmten Zeitausmaßes.

§ 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Angestellte im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 5 Werktagen pro Jahr.

Angestellte im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.), Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen pro Jahr.

War der Angestellte bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in so einer Abteilung beschäftigt, gebührt ihm der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruchteilen von Tagen wird für je angefangenen Tag auf einen ganzen Tag aufgerundet.

3. Dem Krankenpflegepersonal (DGKPP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten und MAB) ist ein Zusatzurlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr zu gewähren.

4. Schwerkriegsbeschädigten und Zivilinvaliden (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr gewährt.
5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 aliquotiert.
6. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sowie Abs.9.
7. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.
8. Über § 3 Abs. 3 UrlG hinaus wird ein weiteres Jahr Vordienstzeiten gemäß § 3 Abs. 2 Z 1 UrlG für Urlaubsjahre, die nach dem 28.2.2014 beginnen, für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet, wenn dieses von am 1.3.2014 bereits beschäftigten Angestellten bis 31.7.2014, von am 1.3.2014 in Karenz befindlichen Angestellten binnen 4 Monaten nach Ende der Karenz und von sonstigen Angestellten binnen 4 Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses urkundlich nachgewiesen wird.
9. Angestellte erhalten ab 1.3.2017 für Urlaubsjahre, die nach dem 28.2.2017 beginnen, ab ihrem 54. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann, jedoch nur soweit, wie von der Gegenrechnung gemäß § 17 nicht Gebrauch gemacht wird (so dass eine doppelte Gegenrechnung unter Berufung auf § 17 nicht stattfindet). Ab 1.3.2018 tritt an die Stelle des 54. Geburtstages der 52. Geburtstag, ab 1.3.2019 der 50. Geburtstag, ab 1.3.2020 der 48. Geburtstag. Fällt der Geburtstag mitten in ein Urlaubsjahr, findet eine taggenaue Aliquotierung des Zusatzurlaubes statt, die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage wird im Anschluss kaufmännisch gerundet. Dasselbe gilt für den Fall des Ausscheidens während eines Urlaubsjahres.

§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Der erste Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat, in dem das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann.
2. Das Dienstverhältnis kann von beiden Seiten schriftlich zum 15. oder Letzten eines jeden Monats gekündigt werden.

Bei der Kündigung durch den Dienstgeber bedarf es der Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen:

bis zum vollendeten 2. Dienstjahr	6 Wochen
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Monate
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr	3 Monate
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr	4 Monate
bei mehr als 25 Dienstjahren	5 Monate

Ansonsten gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gesetzlich zulässige Abweichungen können vereinbart werden.

Bestehende günstigere Regelungen (insbesondere in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen) zu längeren Kündigungsfristen für den Dienstgeber bleiben durch das Inkrafttreten dieser Bestimmung unberührt.

III. ABSCHNITT

Bestimmungen für Dienstnehmer, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden (im folgenden kurz Arbeiter genannt)

§ 7 Aufnahme

1. Die Aufnahme von Arbeitern erfolgt durch den Träger des Krankenhauses nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. *entfällt*

3. Dem Arbeiter ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seiner tatsächlichen Verwendung entsprechenden Verwendungsgruppe sowie Lohnstufe dieses Kollektivvertrages mitzuteilen (Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

4. Dem ab 1.3.2022 eintretenden Arbeiter sind vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe nach dem Probemonat alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend dem Katalog Anhang I anzurechnen, sofern sie jeweils mindestens 6 Monate bei einem Dienstgeber gedauert haben und im EWR-Raum geleistet wurden. Es steht dem Dienstgeber frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Für Arbeiter, die vor dem 1.3.2022 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Be-

stimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

§ 8 Arbeitszeit

1. Sofern nicht die Bestimmungen des Abs 2 oder des § 13 zur Anwendung gelangen, beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein.

2. Durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, kann Gleitzeit oder eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit (bis zu 10 Stunden täglich) zur Erreichung einer längeren Freizeit (z. B. 4-Tage-Woche), jeweils auch für Teilzeitkräfte, vereinbart werden.

In diesen Fällen beträgt der Durchrechnungszeitraum zwei Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die Ausfallzeit auf die Werktage von maximal 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Die Wochenendruhe hat im Einarbeitungszeitraum spätestens um 18.00 Uhr zu beginnen.

3. Im Bedarfsfall kann auf Anordnung der Anstaltsleitung die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden in dringenden Fällen um 8 Stunden verlängert werden.

4. Die Zeiträume zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Einnahme von Mahlzeiten muss mindestens eine halbe Stunde betragen.

5. Für jugendliche Dienstnehmer unter 18 Jahren beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden und darf 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (BGBl.Nr. 146/48) in der jeweils gültigen Fassung.

6. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitszeitverhältnisses ein Guthaben des/der Arbeitnehmers/In an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Bei kassenärztlich nachgewiesener Erkrankung (Unfall) gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 1.7.2018.

2. Ab dem 26. Dienstjahr gebührt darüber hinaus für weitere 2 Wochen ein Krankengeldzuschuss in der Höhe von 40 % des Bruttobezuges.

3. Ist die Krankheit durch Arbeitsunfall oder Infektion (Berufskrankheit) entstanden und übersteigt sie den Zeitraum, für welchen der Arbeiter nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Ansprüche auf Entgeltfortzahlung hat, dann gebührt ihm ein Krankengeldzuschuss von 40 % des Bruttobezuges

bei einer Dienstzeit bis

zu 5 Jahren.....	42 Tage,
ab dem 6. Dienstjahr.....	84 Tage,
ab dem 16. Dienstjahr.....	140 Tage,
ab dem 26. Dienstjahr.....	168 Tage.

4. Bei Leistungslöhnen oder sonstigen unregelmäßigen Entgelten (Nachtdienstzulagen, Pauschalien usw.) ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen, ansonsten gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, soweit sie keine Verschlechterung gegenüber dem im Kollektivvertrag geregelten Entgeltanspruch herbeiführen.

§ 10 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Die Zeit, während der ein Arbeiter durch Krankheit oder durch einen Unfall an der Leistung seines Dienstes verhindert ist, darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

2. Arbeiter im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR) erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 5 Werktagen pro Jahr.

Arbeiter im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.), Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen sowie Prosekturen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen pro Jahr.

3. Pflegeassistenten und MAB erhalten jährlich einen Zusatzurlaub in der Höhe von 6 Werktagen.

War der Arbeiter bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in so einer Abteilung beschäftigt, gebührt ihm der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruchteilen von Tagen wird für je einen begonnenen Tag auf den vollen Tag aufgerundet.

4. Schwerkriegsbeschädigten und Zivilinvaliden (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr gewährt.
5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 aliquotiert.
6. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.
7. Über § 3 Abs. 3 UrlG hinaus wird ein weiteres Jahr Vordienstzeiten gemäß § 3 Abs. 2 Z 1 UrlG für Urlaubsjahre, die nach dem 28.2.2014 beginnen, für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet, wenn dieses von am 1.3.2014 bereits beschäftigten Arbeitern bis 31.7.2014, von am 1.3.2014 in Karenz befindlichen Arbeitern binnen 4 Monaten nach Ende der Karenz und von sonstigen Arbeitern binnen 4 Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses urkundlich nachgewiesen wird.
8. Arbeiter erhalten ab 1.3.2017 für Urlaubsjahre, die nach dem 28.2.2017 beginnen, ab ihrem 54. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann, jedoch nur soweit, wie von der Gegenrechnung gemäß § 17 nicht Gebrauch gemacht wird (so dass eine doppelte Gegenrechnung unter Berufung auf § 17 nicht stattfindet). Ab 1.3.2018 tritt an die Stelle des 54. Geburtstages der 52. Geburtstag, ab 1.3.2019 der 50. Geburtstag, ab 1.3.2020 der 48. Geburtstag. Fällt der Geburtstag mitten in ein Urlaubsjahr, findet eine taggenaue Aliquotierung des Zusatzurlaubes statt, die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage wird im Anschluss kaufmännisch gerundet. Dasselbe gilt für den Fall des Ausscheidens während eines Urlaubsjahres.

§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Der erste Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat, in dem das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann.
2. Das Dienstverhältnis kann von beiden Seiten schriftlich zum 15. oder Letzten eines jeden Monats gekündigt werden.

Bei der Kündigung durch den Dienstgeber bedarf es der Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen:

bis zum vollendeten 2. Dienstjahr	6 Wochen
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Monate
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr	3 Monate
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr	4 Monate
bei mehr als 25 Dienstjahren	5 Monate

Ansonsten gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gesetzlich zulässige Abweichungen können vereinbart werden.

Bestehende günstigere Regelungen (insbesondere in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen) zu längeren Kündigungsfristen für den Dienstgeber bleiben durch das Inkrafttreten dieser Bestimmung unberührt.

IV. ABSCHNITT

Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer

§ 12 Abfertigung

1. Die Bestimmungen der Absätze 2 bis 5 gelten ausschließlich für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat.
2. Die Abfertigung gebührt gemäß § 23 des Angestelltengesetzes.
3. Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Abfertigung in der vollen Höhe des gesetzlichen Ausmaßes, wenn sie infolge eines nach dem ASVG erworbenen Pensionsanspruches (Alters-, Früh- sowie Berufsunfähigkeits- oder unverschuldeter Invaliditätspension) selbst kündigen und die vorgeschriebene Kündigungszeit einhalten.
4. Jene Dienstnehmer, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden und beim selben Dienstgeber beschäftigt sind, erhalten für die Berechnung der Abfertigung die volle Dienstzeit als Arbeiter angerechnet.
5. Weibliche Dienstnehmer haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Abfertigung gemäß der Bestimmung des § 23 a Angestelltengesetz. Hat der weibliche Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes bereits eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren beim selben Dienstgeber verbracht, bleibt der Anspruch auf Abfertigung im Ausmaß des § 23 a Angestelltengesetz auch dann erhalten, wenn der betreffende Dienstnehmer spätestens drei Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes den Austritt

aus dem Dienstverhältnis erklärt. Die Abfertigung gebührt auch, wenn die übri- gen Voraussetzungen vorliegen und Karenzurlaub im dritten Lebensjahr des Kindes vereinbart wurde. Der Abfertigungsanspruch besteht nicht, wenn die Voraussetzungen für die Karenz weggefallen sind. Für männliche Dienstneh- mer gelten im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

§ 12a Sabbatical

1. Die Dienstnehmer haben die Möglichkeit, ausschließlich im schriftlichen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (= Sabbatical) zu machen:

- a) Während eines Zeitraums von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Mo- naten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Brut- toentgelts 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 Brut- toentgelts 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 Brut- toentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einver- nehmlich festgelegt werden.

2. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden oder die Berufspause nicht zustande kommen, sind die einbehaltenen, nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewen- deten Gehaltsteile als Normalarbeitszeit nachzuverrechnen.

3. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der An- sparphase. Der Arbeitnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Mo-

nat danach Kündigungsschutz, ausgenommen wenn Kündigungsgründe im Sinne des MSchG vorliegen.

4. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

§ 12b Weiterer Zusatzurlaub

Bei einer Dienstzeit von mehr als 25 Dienstjahren kann der Dienstgeber einem Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis, der nicht zum Krankenpflegepersonal gehört und daher auch nicht den Zusatzurlaub gemäß § 5 Abs. 3 beansprucht, einen Zusatzurlaub von 4 Werktagen gewähren. Diese Kannbestimmung gilt auch für alle anderen Dienstnehmer (Arbeiter), die nicht dem Krankenpflegepersonal angehören und daher auch nicht den Zusatzurlaub gemäß § 10 Abs. 3 beanspruchen.

§ 12c Karenz und Anrechnung von Karenz

1. Für die Karenz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes, insbesondere auch § 15f Mutterschutzgesetz. § 15f Abs (1) Mutterschutzgesetz gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab 1. August 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

2. Für Geburten (Adoptionen und Übernahmen in die unentgeltliche Pflege) vor dem 1. August 2019 gilt § 12c in der am 29.2.2020 geltenden Fassung.

§ 12d Pausen

1. Die vorliegende Regelung gilt für die Wiener Krankenanstalten. Für die anderen Häuser gilt sie derzeit nicht.

2. Dienstnehmer erhalten für jede Ruhepause, deren Einhaltung gesetzlich (§ 11 AZG oder § 6 KA-AZG) vorgeschrieben ist, die tatsächlich zumindest im gesetzlichen Ausmaß eingehalten wurde und die nicht bereits als Arbeitszeit oder wie Arbeitszeit bezahlt wird, eine Gutschrift von 30 Minuten. Für Pausen bis 31.3.2022 gilt die Regelung des bis 28.2.2022 geltenden Kollektivvertrages.

3. Diese 30 Minuten werden nach den Regelungen dieses Paragraphen wie Arbeitszeit vergütet, sind aber nicht Arbeitszeit im Sinne der arbeitsrechtlichen und arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen.

4. Für diese 30 Minuten werden für jeden Dienstnehmer Aufzeichnungen geführt, die die Zeitgutschrift gemäß Abs. 2 und 3 ausweisen. Der Dienstnehmer

kann mit dem Dienstgeber zum Ausgleich der Zeitgutschrift Zeitausgleich vereinbaren. Es entstehen Mehr- und Überstunden nur dann, wenn der betreffende Dienstnehmer im jeweiligen für die Arbeitszeit geltenden Durchrechnungszeitraum (ohne Zeitausgleich für Pausen) mehr arbeitet als der vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Die sonstigen Regelungen des Kollektivvertrags betreffend Überstunden bleiben unberührt. Soweit in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten (der erste Durchrechnungszeitraum nach dieser Vorschrift beginnt am 1.7.2022;) nicht Zeitausgleich im Sinne der vorstehenden Bestimmungen zustande kommt, hat der Dienstgeber dem betreffenden Dienstnehmer eine Abgeltung des restlichen Zeitguthabens in jener Höhe zu gewähren, die für gleich lange Arbeitszeit (Grundentgelt und fixe Zulagen, ohne Zuschläge und Sonderzahlungen) beim betreffenden Dienstnehmer im letzten Monat dieses Durchrechnungszeitraums anfällt. Der Dienstnehmer kann verlangen, dass derartige Pausenabgeltungen mit Ende des sonst für die Arbeitszeit geltenden Durchrechnungszeitraums abgegolten werden, soweit hierfür noch nicht Zeitausgleich vereinbart ist. Die Abgeltung des Zeitguthabens erfolgt wie die Abgeltung einer Normalarbeitsstunde und nicht als Überstunde. Der Durchrechnungszeitraum endet in jedem Fall mit dem Ende des Dienstverhältnisses oder dem Beginn einer Karenz. Die Abgeltung zählt nicht zur Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen.

Für den Zeitraum 1.4.2022 bis 30.6.2022 ist die Vorschrift sinngemäß anzuwenden. Es kann ausschließlich für diesen Zeitraum sowohl ein Durchrechnungszeitraum 1.4.2022 bis 30.6.2022 angewandt werden, wie auch können in Absprache mit dem Betriebsrat hausspezifische Lösungen getroffen werden

5. Eine Übertragung des Zeitguthabens ist nicht möglich.

6. Allfällige Pausenansprüche durch Betriebsvereinbarung im St. Josef Krankenhaus werden auf die Ansprüche gemäß der vorstehenden Regelung angerechnet.

§ 12e Familienzeit (Papamonat)

1. Für den Anspruch, das Geltendmachen des Anspruches und die Dauer der Familienzeit gelten die Bestimmungen von § 1a des Väter-Karenzgesetzes.

2. Unbeschadet des Ablaufs der Frist gemäß § 1a Abs (3) Väter-Karenzgesetz kann Familienzeit gewährt werden, es besteht aber kein Anspruch darauf.

3. Die Zeit der Familienzeit wird entgeltrechtlich wie Elternkarenz behandelt.

§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer

1. Für Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bis zu 13 Stunden (für Ärzte bei verlängerten Diensten auch darüber hinaus).

2. Der Dienstplan muss zwei Wochen vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Monat erstellt sein. Die Diensterteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann. Auf Wunsch des Dienstnehmers können Zeitguthaben oder Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ein mehrmaliges Übertragen dieser Zeitdifferenz ist verboten.

3. Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 9 Wochen. Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu 13 Wochen verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 60 Stunden (Ärzte 72 Stunden) betragen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit (Höchstarbeitszeit) im Durchrechnungszeitraum von 48 Stunden (bis zum 30. Juni 2025 55 Stunden und bis zum 30. Juni 2028 52 Stunden bei Ärzten im Zusammenhang mit verlängerten Diensten, wenn alle gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind) nicht überschritten wird. Der Durchrechnungszeitraum kann in Verbindung mit verlängerten Diensten für Ärzte durch Betriebsvereinbarung auf 26 Wochen ausgedehnt werden.

4. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeiten oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

§ 13a Überstundenentlohnung

Für alle Dienstnehmer, ausgenommen Ärzte:

1. Überstunden liegen vor, wenn die gemäß den §§ 3, 8 oder 13 festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird. Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan (nicht aber vereinbarte) führen zu Überstunden. Diese Überstunden kommen am Ende des Folgemonats zur Auszahlung, in dem sie er-

bracht wurden und bleiben bei der Betrachtung, ob andere Stunden zuschlagpflichtig sind, außer Ansatz.

2. Im Sinne eines geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen geleistet werden. Die Anordnung der Überstunden erfolgt durch die Anstaltsleitung oder deren Bevollmächtigten nach Anhörung des Betriebsrates. Dienstnehmer dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstunden nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

3. Die Vergütung von Überstunden erfolgt gemäß nachstehender Bedingungen:

- a) Überstunden an Werktagen werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50 % auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist $1/173$ des Monatsentgeltes pro Stunde, vergütet. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 100 %, wenn die geleisteten Überstunden in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr Früh fallen. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht bei der Berechnung von Überstundenpauschalien.
- b) Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen werden mit einem 100%-gen Aufschlag auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist $1/173$ des Monatsentgeltes pro Stunde, vergütet. Die Erhöhung auf 100 % gilt nicht bei der Berechnung von Überstundenpauschalien.
- c) Überstunden können in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Anstaltsleitung und DienstnehmerIn auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Dienstgeber freisteht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.

4. Die Abgeltung von Überstunden kann auch in Form einer monatlichen Überstundenpauschale, laut Anhang des jeweiligen Lohnschemas vergütet werden.

§ 13b Arbeitsruhegesetz, Arbeitszeitgesetz

Gemäß § 7a Abs. (3) KA-AZG wird vereinbart, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben darf, wenn im Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum wird im Dienstplan ausgewiesen und beginnt spätestens am Wochenbeginn

nach dem 1.10.2014. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz festgelegt werden. Die jeweils geltenden Durchrechnungszeiträume sind in geeigneter Weise (zB Dienstplan, Intranet), für die Dienstnehmer und den Betriebsrat leicht feststellbar, kundzumachen.

§ 13c Nachtdienste, Sonntagsdienste

1. Unter einem Nachtdienst ist ein Dienst zwischen 20 Uhr eines Tages und 6 Uhr des Folgetages zu verstehen. Als einheitlicher Nachtdienst gilt auch ein Dienst, der an einem Tag beginnt und am Folgetag endet.
2. Unter Sonntagsdienst wird der Dienst an einem Sonntag verstanden, der den Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr (allenfalls teilweise) umfasst.

§ 13d Sonderbestimmungen für Ärzte

1. § 13d gilt für Ärzte.
- 2.
- 1) Für die Fachärzte gilt das Gehaltsschema entsprechend Anhang IX. B.
- 2) Für Stationsärzte gilt das Gehaltsschema gemäß Anhang X. B.
- 3) Für Ärzte in Ausbildung gilt das Gehaltsschema gemäß Anhang XI.
3. *entfällt*
4. *entfällt*
- 5.
- (1) Die Einstufung neu eintretender Ärzte erfolgt jeweils in Stufe 1.
- (2) Bei ab 1.3.2022 neu eintretenden Ärzten werden Vordienstzeiten in derselben Verwendungsgruppe (für Fachärzte auch Vordienstzeiten als Stationsärzte in einer Krankenanstalt), die in einem Krankenhaus im EWR-Raum geleistet wurden und jeweils mindestens 6 Monate gedauert haben, angerechnet. Ärztliche Tätigkeiten in einer Lehrpraxis werden unter denselben Voraussetzungen neu eintretenden Ärzten in Ausbildung angerechnet.
6. Fachärzte und Stationsärzte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.7.2015 begonnen hat, erhalten mit Wirksamkeit ab 1.1.2017 eine Sondervorrückung.

7.

- (1) Für Nachtarbeit, die im Zeitraum 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr erbracht wird, erhält der Arzt eine Nachtzulage von € 16,84 brutto pro Stunde.
- (2) Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, wird eine Sonntagszulage von € 11,58 brutto pro Stunde gewährt.

8. Für jeden geleisteten Nachtdienst sowie geleisteten verlängerten Dienst, der den Zeitraum 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr (zur Gänze) umfasst, werden zwei Ausgleichsstunden gewährt. Die zwei Ausgleichsstunden sind entgeltrechtlich, nicht aber arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit. Für einen Zeitpunkt innerhalb der nächsten 3 Monate ist der Verbrauch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zu vereinbaren, bei Nichtgewährung ist das Entgelt hierfür nach Ablauf der 3 Monate im Verhältnis 1:1 auszuzahlen, soweit nicht eine Vereinbarung über einen weiteren Übertrag zustande kommt. Die Ausgleichsstunden sind auf allfällige künftige Ansprüche (z.B. bei Einbeziehung der Ärzte in das NSchG) anzurechnen.

9. Der Durchrechnungszeitraum für die Bemessung des Entgelts für Überstunden und Mehrstunden beträgt 2 Monate, beginnend mit den geraden Monaten.

10.

- 1) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden in der Nacht (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) und am Sonntag (0:00 Uhr bis 24:00 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 %. Der Überstundenzuschlag gebührt für alle Stunden am Ende eines Durchrechnungszeitraums, durch die 40 Stunden pro Woche im Schnitt des Durchrechnungszeitraums überschritten werden.
- 2) Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan (nicht aber vereinbarte) führen zu Überstunden. Diese Überstunden kommen am Ende des Folgemonats zur Auszahlung, in dem sie erbracht wurden und bleiben bei der Betrachtung, ob andere Stunden zuschlagpflichtig sind, außer Ansatz.
- 3) Überstunden können im beidseitigen Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Dienstgeber freisteht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.

11.

- 1)** Die Höchstzahl der Nachtarbeit (die den Zeitraum 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr zur Gänze umfasst) wird mit 33 im Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen oder 6 Monaten festgelegt. Die Betriebsvereinbarung kann Abweichendes bestimmen.
- 2)** Die Höchstzahl der Wochenenddienste, die den Zeitraum Samstag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr – wenn auch nur teilweise - umfassen, wird mit 13 im Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen oder 6 Monaten festgelegt. Die Betriebsvereinbarung kann Abweichendes bestimmen.

12.

- 1)** Für die ärztliche Fortbildung wird eine Freistellung im Ausmaß von 125 % der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei Vollbeschäftigten sohin derzeit 50 Stunden) gewährt. Dieser Freistellungsanspruch gebührt nach Wahl des Krankenhauses pro Kalenderjahr oder pro Arbeitsjahr, bei Entgeltanspruch bloß während eines Teils eines Jahres und bei Wechsel des Beschäftigungsausmaßes aliquot, wird bei sonstigem Verfall nur in das nächste Kalender- bzw. Arbeitsjahr übertragen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht abgegolten.
- 2)** Die Freistellung zur ärztlichen Fortbildung kann auch für die Vorbereitung der Prüfung zum Facharzt oder zum Arzt für Allgemeinmedizin in Anspruch genommen werden.

13. Der Tag der Prüfung zum Facharzt und der Prüfung zum Arzt für Allgemeinmedizin wird als Sonderfreizeit gewährt, ebenso der Tag einer universitären Graduierung (maximal ein Tag pro Kalenderjahr).

14. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages hinsichtlich der Verpflegung (§ 23) gelten auch für Ärzte.

15. Ein Jubiläumsgeld gebührt Ärzten weiterhin kollektivvertraglich nicht. Bestehende Betriebsvereinbarungen in Bezug auf Jubiläumsgelder bleiben durch Inkrafttreten des Kollektivvertrages unberührt.

16. Die Feiertagsarbeit wird gemäß § 9 ARG entlohnt. Die Entlohnung gemäß § 9 Abs. 1 ARG erfolgt durch Abzüge eines Fünftels der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei Teilzeitbeschäftigten aliquot) von der Sollarbeitszeit für die Feiertage, die auf einen Montag bis Freitag fallen. Die Vorteile daraus werden auf alle Ansprüche gemäß § 9 Abs. 1 ARG im Durchrechnungszeitraum eines Jahres angerechnet.

17.

- 1) Soweit Dienstnehmern durch Einzelvereinbarung oder freie Betriebsvereinbarung einzelvertraglich Besserstellungen oder durch Betriebsvereinbarungen Besserstellung gegenüber den Bestimmungen des § 13d gewährt sind, sind diese Vorteile in ihren Auswirkungen betragsmäßig zu errechnen und diese können vom Krankenhaus auf Ansprüche aus dem Kollektivvertrag angerechnet werden.
- 2) Überzahlungen und Zulagen werden durch die Erhöhung des Grundgehalts und die Einführung der Erschwernis- und Gefahrenzulage aufgesogen. Funktionszulagen, die mit der Ausübung einer Funktion verbunden sind und nur auf Dauer der Ausübung der Funktion gewährt werden, bleiben aufrecht und werden nicht aufgesogen.
- 3) Gehaltsbestandteile über dem Kollektivvertrag sind gesondert auszuweisen.
- 4) Ärzten, denen durch die Anwendung des Punktes 6. (1) und der damals gültigen Schemata für Fachärzte und Stationsärzte im Vergleich zwischen dem Grundgehalt und den fixen Zulagen gemäß den Schemata ohne Funktionszulagen, jedoch aufgewertet um 2 %, Stand Juli 2014, eine Bezugserhöhung um weniger als € 425, - brutto (bei Teilzeitbeschäftigung nach dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert) zusteht, erhalten eine Ausgleichszulage im Betrag der Differenz auf € 425, -, jeweils brutto.
- 5) Diese Ausgleichszulage wird bei künftigen Bezugsanpassungen im gleichen Verhältnis angepasst wie die Schemata.
- 6) Abs. (1), (2) und (4) gelten nur für die Überleitung am 30.6.2015/1.7.2015.

18. Soweit Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen § 13d mit anderen Bestimmungen des Kollektivvertrages im Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen vor.

§ 14 24. und 31. Dezember

1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist:
 - a) Bei Dienstnehmern mit fixen Dienstformen (z.B. Montag und Dienstag je 10 Stunden, Mittwoch und Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 4 Stunden) wird die Sollarbeitszeit (laut fixer Arbeitszeitvereinbarung) für den be-

treffenden Tag (24. und 31. Dezember) von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

b) Bei Dienstnehmern mit variablen Dienstformen (Dienst nach variabler Diensterteilung) wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

2. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten nur die Dienstnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, für die Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember eine Zeitgutschrift (1:1) im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember.

§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug)

1. Allen Dienstnehmern gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (fixe Bezüge zuzüglich Durchschnitt der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten variablen Bezüge).

2. Bei einer Dienstzeit von weniger als einem Jahr gebührt der aliquote Teil. Ein über den aliquoten Teil des Urlaubsgeldes hinausgehendes bereits empfangenes Urlaubsgeld kann mit dem Anspruch auf das aliquote Weihnachtsgeld aufgerechnet werden und umgekehrt.

3. Das Urlaubsgeld ist den Dienstnehmern vor Urlaubsantritt, spätestens aber am 30. Juni, das Weihnachtsgeld spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

4. Arbeitsunfälle und meldepflichtige Infektionskrankheiten infolge der Tätigkeiten in der Krankenanstalt, die zu entgeltlosen Dienstzeiten führen, sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen voll zu berücksichtigen (keine Aliquotierung).

§ 16 Sonderfreizeit

Gegen Nachweis der Notwendigkeit wird Dienstnehmern mit mindestens einmonatiger Dienstzeit in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

Bei Vorladung zu Behörden, es sei denn, dass der Dienstnehmer als Beschuldigter oder in einem von ihm oder gegen ihn betriebenen Rechtsstreit geladen ist;

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage,
bei der Eheschließung der eigenen Kinder, der Adoptiv- und der Stiefkinder	1 Arbeitstag,
bei Wohnungswechsel innerhalb eines Dienstjahres	2 Arbeitstage,
bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin	1 Arbeitstag,
bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder)	2 Arbeitstage,
bei Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern	1 Arbeitstag,
bei Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten	1 Arbeitstag,

Diese freien Tage sind an das Ereignis gebunden.

Die Ansprüche werden auf allfällige Ansprüche gemäß § 8 Angestelltengesetz angerechnet.

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung in Ansehung der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

§ 17 Anrechnungsbestimmung

Ein allenfalls gewährter Zusatzurlaub wird – sofern Arbeitsleistungen im Sinne des § 2 der Nachtschwerarbeitsgesetznovelle 1992 erfolgen - als Abgeltung für Schichtarbeit, Schwer- und Nachtarbeit gewährt. Demzufolge ist auf das Zeitguthaben nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in der jeweiligen Fassung der gewährte Zusatzurlaub nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages (§ 5, § 10) anzurechnen. Die Abgeltung des Zeitguthabens nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz ist wiederum auf einen aus welchem Titel auch immer zu gewährenden Zusatzurlaub anzurechnen.

§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der verausgabten Fahrtkosten, bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Fahrtspesen II. Klasse. Überdies gebührt dem Dienstnehmer bei Dienstreisen eine Mehraufwandsentschädigung, bestehend aus einem Tages- und Nächtigungsgeld. Die Höhe

dieser Gelder richtet sich nach den entsprechenden steuerfreien Sätzen gemäß Einkommensteuergesetz in der jeweils gültigen Fassung. Darüber hinaus gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz aller von ihm im Interesse des Dienstgebers oder über dessen Auftrag entstandenen Mehrauslagen. Diese sind durch Belege nachzuweisen.

§ 19 Dienstkleidung und Reinigung

Den Angestellten werden Arbeitsmäntel zur Verfügung gestellt, die Eigentum der Anstalt bleiben und deren jeweilige Reinigung kostenlos erfolgt. Dem Krankenpflegepersonal wird eine entsprechende Dienstkleidung zur Verfügung gestellt. Für Wechsel und Reinigung sorgt die Anstalt. Den Arbeitern wird alljährlich eine Arbeitskleidung, in den Wäschereien und Garagen werden außerdem Gummistiefel zur Verfügung gestellt. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum der Anstalt, und es wird deren äußerste Schonung zur Pflicht gemacht. Badeeinrichtungen, Handtuch und Seife werden den Dienstnehmern kostenlos zur Verfügung gestellt. Die zur Verfügung gestellte Dienst- und Arbeitskleidung ist bei Auflösung des Dienstverhältnisses unbeschädigt und vollständig zurückzugeben.

§ 20 Entlohnungshöhe

(gilt nicht für Ärzte)

Einführung der neuen Schemata und Regelungen für 2017, 2018 und 2019

1. Alle Ansätze des Schemas XII.A gelten für den Zeitraum 1.3.2017 bis 28.2.2018.
2. Alle Ansätze des Schemas XII.B gelten für den Zeitraum 1.3.2018 bis 28.2.2019. Diese Ansätze werden mit dem durchschnittlichen VPI des Vorjahres (2017) plus 0,2 Prozentpunkte valorisiert.*) Ebenso werden die variablen Zulagen (Zulagenordnung Anhang XII., Punkte 4. und 5.) mit demselben Faktor für Perioden ab 1.3.2018 valorisiert, nicht aber die GSI-/SEG- und Stellvertreterzulage. (Zulagenordnung Anhang XII, Punkte 1,2, und 3)
3. Die Ansätze des Schemas XII.C gelten für den Zeitraum ab 1.3.2019. Sie werden mit dem durchschnittlichen VPI 2017 plus 0,2 Prozentpunkte und dem

*) Faktor durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2017 dividiert durch durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2016 plus 0,2 Prozentpunkte.

durchschnittlichen VPI 2018 plus 0,2 Prozentpunkte valorisiert.*) Ebenso werden die variablen Zulagen (Zulagenordnung Anhang XII, Punkte 4. und 5.) mit demselben Faktor für Perioden ab 1.3.2019 valorisiert (gegenüber dem Wert ab 1.3.2017), nicht aber die GSI-/SEG- und Stellvertreterzulage. (Zulagenordnung Anhang XII Punkte 1,2, und 3)

4. Umreihung zum 1.3.2017:

Es wird für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.3.2017 begonnen hat, das bisherige Entgelt, bestehend aus dem kollektivvertraglichen Grundentgelt, den gewährten fixen kollektivvertraglichen Zulagen, allenfalls gewährten über- oder nicht kollektivvertraglichen fixen Zulagen (auch Funktionszulagen**) und einer allenfalls gewährten Überzahlung, jeweils für Februar 2017, berechnet, dieses Entgelt wird im Folgenden als „bisheriges Entgelt“ bezeichnet. Alle Dienstnehmer werden entsprechend ihrer Verwendung nach den Einordnungskriterien des Schemas XII in die entsprechende Verwendungsgruppe eingereiht und in derselben Entgeltstufe, in der sie sich im Februar 2017 befinden, eingestuft (diese Einstufung gilt als kollektivvertragliche Einstufung für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.3.2017 begonnen hat, ungeachtet des Umstandes, ob die Einstufung den Vordienstzeitenanrechnungsbestimmungen entspricht oder nicht). Allfällige fixe Zulagen entsprechend Zulagenordnung zu Schema XII werden dem derart ermittelten Schemaentgelt zugerechnet, hieraus ergibt sich das neue kollektivvertragliche Entgelt 2017.

5. Alle Dienstnehmer haben für Perioden ab 1.3.2017 Anspruch auf das neue kollektivvertragliche Entgelt 2017. Ist das neue kollektivvertragliche Entgelt 2017 geringer als das bisherige Entgelt zuzüglich eines Sockelbetrages von EUR 85,00 (Verwendungsgruppen G+H) bzw. EUR 110,00 (Verwendungsgruppen E und F) bzw. EUR 135,00 (Verwendungsgruppen A1, A2, A3, B, C1, C2, D1, D2), hat der betreffende Dienstnehmer für Perioden ab 1.3.2017 Anspruch auf das bisherige Entgelt zuzüglich des entsprechenden, vorstehend genannten Sockelbetrages. Die Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem neuen kollektivvertraglichen Entgelt 2017 wird als Überzahlung neu 2017 ausgewiesen, ebenso wird der Sockelbetrag als Sockelbetrag 2017 ausgewiesen, jeweils soweit sich solche ergeben.

**) Faktor (durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2018 dividiert durch durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2017 plus 0,2 Prozentpunkte) mal (durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2017 dividiert durch durchschnittlicher VPI 2015 für das Jahr 2016 plus 0,2 Prozentpunkte).*

****) Für den Fall, dass bis 28.02.2017 gewährte „Zulagen“, insbesondere „Funktionszulagen“, im Zuge der Umreihung im Verwendungsgruppenschema nicht abgebildet werden können, findet im jeweiligen Unternehmen unter Beiziehung des jeweiligen Betriebsrates eine Entscheidung über den Umgang mit dieser Zulage statt*

6. Ist das neue kollektivvertragliche Entgelt höher als das bisherige Entgelt zuzüglich des jeweiligen Sockelbetrages, hat der betreffende Dienstnehmer für Perioden ab 1.3.2017 Anspruch auf das neue kollektivvertragliche Entgelt. In diesem Fall tritt kein Sockelbetrag hinzu und wird daher auch kein Sockelbetrag ausgewiesen, da der betreffende Dienstnehmer einen Entgeltzuwachs in Höhe zumindest des jeweiligen Sockelbetrages erhält. Ist das neue kollektivvertragliche Entgelt höher als das bisherige Entgelt, beträgt die Differenz aber weniger als der jeweilige Sockelbetrag, kommt ein entsprechend verminderter Sockelbetrag zur Anwendung (sodass der betreffende Dienstnehmer einen Entgeltzuwachs in Höhe des jeweiligen Sockelbetrages erhält) und wird als Sockelbetrag 2017 bezeichnet und ausgewiesen.

7. Umreihung zum 1.3.2018:

Die Verwendungsgruppen und die Entgeltstufen bleiben – soweit nicht durch Erreichung des entsprechenden Dienstjahres eine Vorrückung stattfindet – unverändert. Es gebührt jedenfalls das Entgelt gemäß Abs.2 (Schema XII.B valorisiert gemäß Abs.2) zuzüglich allfälliger fixer Zulagen gemäß Zulagenordnung, Werte ab 1.3.2018. Dies ist das neue kollektivvertragliche Entgelt 2018. Soweit das bisherige Entgelt zuzüglich Sockelbetrag 2017 höher ist als das kollektivvertragliche Entgelt 2018, gebührt das bisherige Entgelt zuzüglich Sockelbetrag 2017, wobei der Sockelbetrag 2017 durch die Erhöhung des Schemas (in der aktuellen Entlohnungsstufe) und der fixen Zulagen (das Schema gem. Abs 1 wird durch das gem. Abs 2 anzuwendende Schema ersetzt, die fixen Zulagen werden durch die ab 1.3.2018 geltenden Beträge ersetzt) aufgesogen wird. Die Valorisierung des Schemas XII.B mit dem durchschnittlichen VPI des Jahres 2017 plus 0,2 Prozentpunkte bleibt dabei außer Ansatz. Ein allenfalls verbleibender Sockelbetrag wird mit Sockelbetrag 2018 bezeichnet und ausgewiesen.

8. Umreihung zum 1.3.2019:

Die Verwendungsgruppen und die Entgeltstufen bleiben – soweit nicht durch Erreichung des entsprechenden Dienstjahres eine Vorrückung stattfindet – unverändert. Es gebührt jedenfalls das Entgelt gemäß Abs.3 (Schema XII.C valorisiert gemäß Abs.3) zuzüglich allfälliger fixer Zulagen gemäß Zulagenordnung, Werte ab 1.3.2019. Dies ist das neue kollektivvertragliche Entgelt 2019. Soweit das bisherige Entgelt zuzüglich Sockelbetrag 2018 höher ist als das kollektivvertragliche Entgelt 2019, gebührt das bisherige Entgelt zuzüglich des Sockelbetrages 2018, wobei der Sockelbetrag 2018 durch die Erhöhung des Schemas (in der aktuellen Entlohnungsstufe) und der fixen Zulagen (das Schema gem. Abs 2 wird durch das gem. Abs 3 anzuwendende Schema ersetzt, die fixen Zulagen werden durch die ab 1.3.2019 geltenden Beträge ersetzt) aufgesogen wird. Die Valorisierung des Schemas XII.B mit

dem durchschnittlichen VPI 2017 plus 0,2 Prozentpunkte und des Schemas XII.C mit dem durchschnittlichen VPI 2017 plus 0,2 Prozentpunkte und dem durchschnittlichen VPI 2018 plus 0,2 Prozentpunkte bleibt dabei außer Ansatz. Ein allenfalls verbleibender Sockelbetrag wird mit Sockelbetrag 2019 bezeichnet und ausgewiesen.

9. Die Überzahlungen neu 2017, 2018 und 2019 können nur durch schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer in einheitlicher Ausfertigung verändert werden.

10. Wenn die Subventionierung der kollektivvertragsangehörigen Wiener Krankenhäuser durch das Land Wien entsprechend Verhandlungsstand vom 12.1.2017 nicht (mehr) erfolgt, werden die Kollektivvertragsparteien Verhandlungen über die weitere Vorgangsweise aufnehmen. Führen diese Verhandlungen binnen 2 Monaten zu keinem Ergebnis können die Bestimmungen der Abs.2, 3, 5, 6, 7, 8 und 9 (ausgenommen Überzahlung neu 2017 und Sockelbetrag 2017) von der Interessenvertretung gegenüber der Gewerkschaft VIDA mit Wirkung zum zweitfolgend Monatsletzten unter Ausschluss von Nachwirkungen gekündigt werden.

11. Dem Dienstgeber ist freigestellt, monatlich im Vorhinein zu erklären, dass die zu leistenden Überstunden nicht im Wege der Überstundenpauschale, sondern durch gesonderte Entlohnung abzufinden sind. In diesem Falle sind die über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Überstunden von der 41. bis inklusive 47. Stunde mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen. Überstunden sind, soweit sie nicht durch die Pauschale abgegolten werden, vom Dienstgeber anzuordnen.

12. Befristet gewährte fixe Zulagen fallen weiterhin mit Ende der Befristung weg. Sie sind gesondert auszuweisen.

13. Alle Ansätze (auch Sockelbeträge) gebühren aliquot entsprechend dem Beschäftigungsausmaß.

14. Gehaltsbestandteile (insbesondere Sockelbeträge, Überzahlungen, überkollektivvertragliche Zulagen) werden nur soweit valorisiert, wie dies ausdrücklich vorgesehen ist.

15. Die Umreihung zum 1.3.2017, damit auch die Einstufung gemäß Abs.1 für Perioden ab 1.3.2017, kann von den Dienstgebern bis 30.11.2017 erfolgen, wobei die sich aus der Umreihung und der Anwendung des Schemas XII. ergebenden Ansprüche für Perioden ab 1.3.2017 nachzuzahlen sind.

16. Die Umreihung erfolgt unter Beachtung des Informationsrechts des Betriebsrats. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 28.2.2017 beginnt, werden (allenfalls rückwirkend) nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages eingereiht und entlohnt, es findet keine Umreihung statt.

§ 20a Außerordentliche Belohnung

Für tatsächlich umgesetzte Verbesserungsvorschläge kann dem Dienstnehmer eine einmalige Prämie bis zur Höhe eines Monatslohnes nach Ermessen des Dienstgebers gewährt werden.

§ 20b Pflegezuschuss

Dienstnehmer, die unter die Bestimmungen des EEZG fallen, erhalten im Jahr 2023 einen Pflegezuschuss entsprechend einem Zusatzkollektivvertrag.

§ 20c Teuerungshilfe

An die Dienstnehmer wird bis 31.01.2023 eine einmalige Teuerungshilfe nach den folgenden Bestimmungen ausgezahlt:

1. Es wird das Gehalt/der Lohn inklusive aller fixen Zulagen für Dezember 2022 auf Beschäftigung zu 100 % hochgerechnet.
2. Dieser Betrag wird von Euro 3.300,00 abgezogen, von der Differenz werden 70% berechnet.
3. Dieser Betrag, mindestens Euro 500,00, gedeckelt mit Euro 1.050,00, wird mit dem Beschäftigungsausmaß im Dezember 2022 aliquotiert.
4. Dieser Betrag (brutto) gebührt als Teuerungshilfe, wenn das Dienstverhältnis vom 31.12.2022 durchgängig bis 31.01.2023 nicht karenziert besteht. Der Betrag wird nach Möglichkeit sozialversicherungs- und steuerfrei ausbezahlt.
5. Die Teuerungshilfe wird nicht durch andere Ansprüche aufgesogen, sie zählt nicht zur Bemessungsgrundlage sonstiger Ansprüche, insbesondere der Sonderzahlungen.

§ 21 Dienstjubiläum

(gilt nicht für Ärzte)

1. Nach 25 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt dem Dienstnehmer als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe von eineinhalb Monatsbezügen (Funktionszulage und die im Kollektivvertrag gewährten Zulagen mit inbegriffen). Am Tage des Jubiläums ist der Dienstnehmer dienstfrei.

2. Nach 30 Dienstjahren beim gleichen Dienstgeber gebührt dem Dienstnehmer als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe dreier Monatsbezüge gemäß Pkt. 1. Der Jubilar erhält zwei Arbeitstage dienstfrei.

§ 22 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen VIII bis XIII angeführten Lohn- und Gehaltssätze, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Eine Überstundenleistung im Sinne des § 13a wird erst dann vergütet, wenn die wöchentliche Arbeitszeit die Normalarbeitszeit vollbeschäftigter Dienstnehmer überschreitet.

2. Die Höhe der Zulagen bemisst sich nach dem Ausmaß der jeweils bezahlten Stunden. Hinsichtlich des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration gilt § 15 Abs. 1.

3. Mehrstunden eines Quartals können im darauffolgenden Quartal im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden, andernfalls sind sie in dem diesem folgenden Kalenderquartal folgenden Monat mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

§ 22a Altersteilzeit

1. Dienstnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs. 2 angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb desselben Dienstgebers beschäftigt waren und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, beim Dienstgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.

2. Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jahren vorsehen; die Altersteilvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters des betreffenden Dienstnehmers beginnen; die Altersteilzeitvereinbarung hat die Bestimmung zu enthalten, dass das Dienstverhältnis mit Ende der Altersteilzeitvereinbarung endet und dass sich bei einer Änderung der gesetzlichen Grundlagen Dienstgeber und Dienstnehmer zu einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung in der Weise verpflichten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen

gleich bleiben, insbesondere die Belastung des Dienstgebers durch die Altersteilzeitvereinbarung nicht größer ist als nach den gesetzlichen Regelungen bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung. Der Lohnausgleich gebührt gemäß § 27 Abs. (2) Z 3 lit. a) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes mit der Maßgabe, dass das Wort „mindestens“ entfällt.

3. Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat ein Dienstnehmer jedoch keinen Anspruch.

§ 22b Schwangere Dienstnehmerinnen

Schwangere Dienstnehmerinnen haben ab dem der Bekanntgabe der Schwangerschaft folgenden Monatsersten Anspruch auf die variablen Gehaltsbestandteile, die ihnen im Durchschnitt für den 10., 11. und 12. Monat (also den 3 vollen Monaten vor Beginn der Schwangerschaft) vor dem voraussichtlichen, in der ersten vorgelegten ärztlichen Bestätigung ausgewiesenen Geburtstermin ausbezahlt wurden, soweit sie diese variablen Gehaltsbestandteile aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr erhalten (z.B. wegen des Verbots der Nacht- oder Überstundenarbeit). Hiedurch werden aber keine zusätzlichen Entgeltfortzahlungsansprüche begründet.

§ 23 Verpflegung

1. Dienstnehmer, die Verpflegung beanspruchen, haben eine Vergütung laut Anhang VII zu bezahlen. Vergütungen, welche höher als jene im Anhang VII sind, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.
2. Das Küchenpersonal und die Portionierer sind zum Kostbezug verpflichtet.

§ 24 Verfall von Ansprüchen

1. Alle Ansprüche der Dienstnehmer gegen den Dienstgeber müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Anstaltsleitung schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts-(Lohn-) Periode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Ansprüche der Dienstgeber gegen die Dienstnehmer müssen ebenfalls innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch des Dienstgebers verfällt. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
2. Die Verfallsfrist für Ansprüche aus unrichtiger Einstufung, die am 1.3.2022 noch nicht abgelaufen war, läuft erst am 30.9.2022, frühestens jedoch 3 Mo-

nate nach kollektivvertraglicher Neuregelung der Anrechnung von Vordienstzeiten für Dienstnehmer, die bis 28.2.2022 eingetreten sind, ab.

§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Sollten über die Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages Differenzen oder Streitigkeiten entstehen, sind diese vor einem Schiedsgericht auszutragen, welches aus je drei Vertretern der vertragschließenden Parteien zusammengesetzt wird. Der Vorsitzende wird jeweils ausgelost. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Nichteinigung ist das zuständige Einigungsamt anzurufen.
2. Es wird im Anlassfall, längstens jedoch bis 30.11.2017, eine paritätisch besetzte Kommission für die Klärung von Differenzen über die Auslegung des § 20 oder die Einstufung betreffend eingerichtet. Diese besteht aus max. je 3 Vertretern der vertragschließenden Parteien. Diese Vertreter sind entsprechend dem Anlassfall für die betreffende Einrichtung im Geltungsbereich bis 31.3.2017 zu nominieren und der Gegenseite zu benennen.

§ 26 Günstigere Bestimmungen und Anhänge

1. Günstigere arbeitsrechtliche Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. In diesem Kollektivvertrag nicht besonders geregelte Belange fallen unter die Bestimmungen der jeweils hierfür geltenden Gesetze oder Verordnungen.
2. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge VII bis XII bilden einen integrativen Bestandteil desselben. Anhang XIII gilt nur für das Krankenhaus Schwarzach. Die Umsetzung der Änderung der Verwendungsgruppenschemata zum 1.3.2020 ist bereits bis 30.6.2020 erfolgt.
3. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 20 nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 26a Entfällt

§ 27 Entfällt

§ 28 Sonderbestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien

Für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien gilt:

Falls das Entgelt für Dienstnehmer nach dem für den KAV geltenden Schema bezahlt wird, gelten für diese Dienstnehmer Bestimmungen betreffend Gehalt, Zulagen und Valorisierungen nicht. Das kollektivvertragliche Entgelt darf nicht unterschritten werden.

§ 28a Sonderbestimmungen für das Krankenhaus St. Vinzenz Zams

1. Für Ärzte des Krankenhauses der a.ö. Krankenhaus St. Vinzenz Betriebs GmbH gilt der Kollektivvertrag nicht.

2. Für die vor dem 01.02.2013 eingetretenen Dienstnehmer gelten die Bestimmungen des § 15 Abs. 1 (Berechnung Sonderzahlungen) und § 20 (Entlohnung) nicht, soweit nicht diese Dienstnehmer durch eine bis 30.06.2021 gegenüber dem Dienstgeber abzugebende Erklärung in die Geltung des Kollektivvertrages optieren.

3. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.2.2013 begonnen hat und für diese das AngG, VBG 1948 gilt und nach dem Tir.Gemeinde-VBG entlohnt werden, besteht die Option des Umstieges in den Kollektivvertrag. Die Umstellung erfolgt aufgrund eines bis 30.6.2021 schriftlichen Antrages. Die Wirksamkeit des Kollektivvertrages tritt mit Datum der Antragstellung in Kraft. Der Umstieg in den Kollektivvertrag wird wie folgt berechnet:

Es wird das bisherige Entgelt, bestehend aus dem Grundentgelt und den fixen Zulagen und einer allenfalls gewährten Überzahlung für Februar 2021 berechnet. Die Dienstnehmer werden entsprechend ihrer vereinbarten Verwendung nach den Einordnungskriterien des Anhang XII in die entsprechende Verwendungsgruppe eingereiht, in derselben Entgeltstufe, in der sie im Februar 2021 eingestuft wären. Die Dienstnehmer haben ab 1.3.2021 bzw. ab dem Datum der Antragstellung Anspruch auf das neue kollektivvertragliche Entgelt. Das neue kollektivvertragliche Entgelt darf nicht geringer sein. Ist dies der Fall, dann wird die Aufzahlung zum bisherigen Entgelt (VB-Entlohnung) als „Optionsüberzahlung“ gewährt.

Sämtliche Überzahlungen werden jährlich mit demselben Prozentsatz verändert, mit dem das kollektivvertragliche Grundgehalt verändert wird.

4. § 15 Abs. 3 (Auszahlung Sonderzahlungen) gilt für Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag unterliegen, nicht. Das Urlaubsgeld und die Weihnachtsremuneration sind je zur Hälfte mit dem Entgelt für März, Juni, September und November zur Auszahlung zu bringen.

5. § 13 Abs. 3, 1. Satz (Durchrechnungszeitraum) gilt für alle Dienstnehmer nicht.

6. Eine Anrechnung gemäß § 17 des Kollektivvertrages findet für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.2.2013 begonnen hat, in Ansehung des Vorgriffs auf die 6. Urlaubswoche (Regelung durch die Geltung des Vertragsbediensteten-Gesetzes) nicht statt.

7. Die bisher gewährten Erschwerniszulagen gemäß Zusatz-KV vom 16.5.2013 entfallen. Es gelten für die nach dem 31.01.2013 eingetretenen Dienstnehmer aller Berufsgruppen, die GSI/SEG-Zulagen gemäß gültigem Kollektivvertrag.

Die „sonstigen Berufsgruppen“ (z.B. Serviceassistenz, Hol-Bringdienst) erhalten die Zulage gemäß Anhang XII.B, Zulagenordnung für Schema XII. Punkt 1, dritte Zeile.

8. Von der Möglichkeit der Anrechnung gemäß § 17 des Kollektivvertrages wird nur in Ansehung jeweils einer für einen Nachtdienst zustehende NSchG-Stunde für die ersten 20 Nachtdienste pro Urlaubsjahr, die einen Anspruch auf NSchG-Stunden haben, Gebrauch gemacht. Im Röntgen gilt die Regelung bis zum 17. Nachtdienst. Für Teilzeitkräfte erfolgt die Gegenrechnung aliquot dem Beschäftigungsausmaß. Ebenso für Dienstnehmer bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt.

9. Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag unterliegen, erhalten die Sonntagsdienstzulage gemäß Anhang XII.B, Zulagenordnung für Schema XII. Punkt 6 auch an Feiertagen.

10. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.1.2013 begonnen hat und die zunächst noch nicht nach Kollektivvertrag eingestuft und entlohnt wurden, wurden so auf den Kollektivvertrag umgestellt, dass das Jahresbruttogehalt (einschließlich der bisher gewährten Zulagen und der Sonderzahlungen nach dem Tiroler Gemeinde-VBG) gleich bleibt. Zur Einrechnung wurden die Zulagen des Zusatz-KV, des kollektivvertraglichen Grundgehaltes, Zulagen und Sonderzahlungen und erforderlichenfalls durch Gewährung einer Überzahlung herangezogen.

11. Der Zusatzkollektivvertrag vom 16.5.2013 tritt rückwirkend mit 28.2.2020 außer Kraft.

12. Die freie Betriebsvereinbarung vom 13.5.2013 tritt mit 28.2.2021 außer Kraft.

13. § 20c (Teuerungshilfe) und § 23 (Verpflegung) gelten nicht.

§ 28b Sonderbestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt

Abschnitt A)

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2021 begonnen hat und die nicht in die Geltung der Bestimmungen gemäß Abschnitt B optiert haben. Die Dienstnehmer sind berechtigt, durch schriftliche Erklärung unwiderruflich zu erklären, dass auf ihr Dienstverhältnis die Bestimmungen gemäß Abschnitt B Anwendung finden sollen. Wird diese Erklärung bis 31. 3.2021 abgegeben (einlangend beim Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt), wird rückwirkend für den Zeitraum ab 1.3.2020 ein allfälliger Abgang der fixen Bezüge in Form einer Einmalzahlung ausbezahlt. Die für Perioden ab 1.3.2020 ausbezahlten Überstunden und variablen Bezüge bleiben unberührt und werden nicht aufgerollt. Es erfolgt jedoch eine Aufrollung der Perioden ab 1.1.2021. Wird die Erklärung nach dem 31.3.2021 abgegeben, wird sie mit dem 1. des auf ihre Abgabe (Einlagen beim Krankenhaus) zweitfolgenden Monat wirksam.

(2) Für die Dienstnehmer des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Eisenstadt gelten § 20 und Anhang XII nur für Betriebspersonal (Reinigungspersonal und Hausarbeiter), die nach dem 29.2.2015 eingetreten sind, für sonstige Dienstnehmer gelten sie nicht.

(3) § 2 Abs 4 und § 7 Abs 4 gelten mit der Maßgabe, dass statt bis zu fünf Jahre bis zu zehn Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden, andererseits aber nur einschlägige (in derselben Verwendungsgruppe zugebrachte) Vordienstzeiten angerechnet werden. § 2 Abs 5 gilt nicht.

(4) § 15 Abs 1 gilt nur solange, wie den Mitarbeitern der KRAGES die Mittagspause als Arbeitszeit bezahlt wird; bei Änderungen werden mit der Gewerkschaft Adaptierungen verhandelt.

(5) § 5 Abs 9 und § 10 Abs 8 gelten mit der Maßgabe, dass das Ausmaß des zusätzlichen Urlaubs (Vorgriff auf die sechste Urlaubswoche) nur zwei Arbeitstage beträgt.

Abschnitt B)

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 1.1.2021 begonnen hat oder die in die Geltung dieser Bestimmungen optiert haben.

(2) § 3 Abs. 5 gilt nicht.

(3) § 5 Abs 2 und 3 gelten nicht.

(4) § 5 Abs 9 und § 10 Abs 8 gelten mit der Maßgabe, dass statt des 48. Geburtstages der 43. Geburtstag tritt.

(5) § 15 Abs 1 gilt mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage nur die fixen Bezüge, nicht aber der Durchschnitt, der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausbezahlten variablen Bezüge ist.

(6) Die Dienstnehmer erhalten unter den nachstehenden Bedingungen einen Fahrtkostenzuschuss. Dieser beträgt bei einer Entfernung zwischen Hauptwohnsitz und dem Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt von mindestens 11 Kilometern (kürzeste Strecke) € 1,39 pro Kilometer und Monat, jedoch bis maximal 80 km. Hat der betreffende Dienstnehmer neben dem Hauptwohnsitz auch einen weiteren Wohnsitz, der dem Krankenhaus der Barmherzigen Brüder näher gelegen ist, wird der Berechnung des Fahrtkostenzuschusses die Lage dieses Wohnsitzes zugrunde gelegt. Dienstnehmer, die eine Dienstwohnung im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt benützen, erhalten keinen Fahrtkostenzuschuss.

(7) Für Überstunden gebührt eine Überstundenvergütung gemäß § 92 Abs 2 bis 4 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020, diese Bestimmungen lauten:

§ 92

(2) Die Grundvergütung für die Überstunde beträgt 1/173,2 des Monatsbezuges abzüglich der Kinderzulage der oder des Bediensteten.

(3) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. 25% der Grundvergütung für Überstunden von nicht im vollen Beschäftigungsmaß beschäftigten Bediensteten (zB vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit) bis zur Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 38 Abs. 2 oder 7 im Durchschnitt des Kalenderquartals,

2. im Übrigen 50% der Grundvergütung.

(4) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist das Kalenderquartal. Die im Kalenderquartal geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich dabei ergeben, gebührt der oder dem Bediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

(8) Es gebührt eine Kinderzulage in Höhe von € 14,50 gemäß § 81 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020.

(9) Betreffend Einreihung gelten der Einreihungsplan für die Gehaltsschemata B1 und B2, die zugehörige Beschreibung und Darstellung jeweils gemäß Anlage 1 zum Burgenländischen Landesbedienstetengesetz 2020. Es gelten die Gehaltsschemata B1 und B2 gemäß Anlage 2 zum Burgenländischen Landesbedienstetengesetz 2020. Diese Verweise gelten jeweils solange, wie keine Neuordnung der Einreihung erfolgt und die Schemata bloß in Anlehnung an die Geldentwertung valorisiert werden. Bei einer grundlegenden Änderung bedarf die Übernahme der Neuregelung im Burgenländischen Landesbedienstetengesetz einer ausdrücklichen Vereinbarung im Kollektivvertrag nach Verhandlungen zwischen den Parteien des Kollektivvertrages.

(10) § 2 Abs 4 und § 7 Abs 4 gelten mit der Maßgabe, dass alle einschlägigen (in der selben Verwendungsgruppe zugebrachten) Vordienstzeiten angerechnet werden. § 2 Abs 5 gilt nicht.

Abschnitt C)

(1) Für Ärzte gelten die §§ 13d, 15, 20 und 28b Abschnitte A und B und das Schema sowie sonstige Bestimmungen betreffend Gehalt, Zulagen und Valorisierungen nicht.

(2) Für alle Dienstnehmer, auch Teilzeitkräfte, gilt ab 1.1.2021 ein Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten, der mit dem Kalenderquartal zusammenfällt. Für Teilzeitkräfte gilt in diesem Fall § 22 Abs 3 gemäß Kollektivvertrag Ordenspitäler nicht.

§ 28c Sonderbestimmungen für die Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH

1. Für das Kardinal Schwarzenberg Klinikum gelten die §§ 12d, 13d, 14, 20 sowie 20c und Anhänge I und VII bis XII. nicht.

2. Soweit Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen mit anderen Bestimmungen des Kollektivvertrags im Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen vor.

3. Für das Kardinal Schwarzenberg Klinikum gelten die Schemata gemäß Anhang XIII., und zwar

- Schema XIIIa: Psychologen und Psychotherapeuten
- Schema XIIIb: Verwaltungspersonal

- Schema XIIIc: Gesundheitspersonal
- Schema XIIId: Betriebspersonal (Arbeiter)

Die Kriterien für die Zugehörigkeit zu den jeweiligen Verwendungsgruppen sind in den Schemata angeführt. Psychologen und Psychotherapeuten (Schema XIIIa) werden als Vordienstzeiten alle Zeiten eines Dienstverhältnisses in der entsprechenden Verwendung (ab Eintragung in die jeweilige Liste), nicht aber sonstige Zeiten angerechnet.

4. Für die Ärzte gelten die Bestimmungen eines Zusatzkollektivvertrages für Ärzte des Kardinal Schwarzenberg Klinikums.

5. Zusätzlich zu dem Schemaentgelt gebühren nachstehende Zulagen:

a) Zulagenordnung zu Anhang Schema XIIIb:

allen Dienstnehmern des Schemas Verwaltungspersonal gebührt eine Nachtdienstzulage für Dienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bis zur vollendeten 4. Stunden pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.

b) allen Dienstnehmern des Schemas Verwaltungspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.

Zulagenordnung zu Anhang Schema XIIIc:

a) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal gebührt eine Gefahren- oder Strahlen- oder Infektions- oder Geriatrie- oder Zytostatikazulage von € 141,64, soweit überwiegend Dienst an Patienten verrichtet wird.

b) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, die auf der Infektionsstation A2 arbeiten, gebührt eine Infektionszulage von € 141,64, soweit überwiegend Dienst an Patienten verrichtet wird.

c) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIIIc -1, XIIIc-2 gebührt eine Erschwerniszulage von € 84,19, bzw. den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIIIc-3, XIIIc-4, XIIIc-5 gebührt eine Erschwerniszulage von € 52,74 soweit überwiegend Dienst an Patienten verrichtet wird.

d) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal gebührt eine Nachtdienstzulage für Dienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.

- e) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.
- f) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIIIc-1, XIIIc-2 gebührt eine Anästhesie- oder Operationszulage von € 156,13, soweit der Dienst in diesen Bereichen verrichtet wird.
- g) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIIIc-1, XIIIc-2 gebührt eine Wachstation- und Intensivzulage von € 218,22 soweit der Dienst in diesen Bereichen verrichtet wird.

Zulagenordnung für Anhang Schema XIII d:

- a) allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Erschwernis- oder Schmutz- oder Gefahren- oder Infektionszulage von € 52,74.
- b) allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal, die auf der Infektionsstation A2 arbeiten, gebührt eine Infektionszulage von € 52,74.
- c) allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Nachtdienstzulage für Dienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.
- d) allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 5,51, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,90.

Der Durchrechnungszeitraum für sonstige nicht dem KA-AZG unterliegende Dienstnehmer beträgt 1 Monat. Gleitzeit kann durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag eingeführt werden. Soweit das KA-AZG nicht anzuwenden ist, kann eine andere Verteilung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarungen oder Dienstvertrag festgelegt werden. Soweit das KA-AZG anzuwenden ist, ergibt sich die Arbeitszeit aus dem Dienstplan unter Beachtung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

6. Für den 24. und 31.12. findet jeweils ein Abzug von der Soll-Arbeitszeit im Ausmaß von je einem Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit statt, falls der 24. und 31.12. weder auf einen Samstag noch auf einen Sonntag fällt.

§ 28d Sonderbestimmungen für die HK-SKA-Bad Ischl BetriebsGmbH

Es gelten die Schemata Anhang VIII., IX.B, X.B2, XI. und XII.C, sowie die Zulagenordnung für Schema XII. (ausgenommen Abs 3) jeweils in der bis 29. 2. 2020 gültigen Fassung mit der Maßgabe, dass per 1. 3. 2020 die Ansätze für Turnusärzte und Lehrlinge/Ferialarbeiter um 2,5 % linear, die Ansätze für sonstige Dienstnehmer um 2,5 % der Stufe 5 (für das 9. und 10. Dienstjahr) erhöht werden, die fixen Zulagen bei den Ärzten um 2,5 %, bei den sonstigen Dienstnehmern um 2,3 % erhöht werden und die variablen Zulagen um 2,3 % erhöht werden. Mit 1. 3. 2021 findet eine weitere Valorisierung dieser Beträge um 1,4 % statt. § 20b und § 20c gelten nicht. Die Einordnungskriterien Anhang XII. gelten in der ab 1. 3. 2021 gültigen Fassung. Von der Zulagenordnung für Schema XII., Anhang XII.B, in der ab 1. 3. 2021 gültigen Fassung gilt nur Abs 5. In § 5 Abs 9 und § 10 Abs 8 bleibt es für den Zeitraum 1. 3. 2020 bis 28. 2. 2021 beim 50. Geburtstag und tritt ab 1. 3. 2021 an dessen Stelle der 48. Geburtstag.

Mit 01. 03. 2022 wird in die Verwendungsgruppen G und H ein Sockelbetrag von Euro 17,50 hinzugerechnet, dann findet eine weitere Valorisierung aller Verwendungsgruppen um 3,2 % und eine Valorisierung der Zulagen um 3,2 % gegenüber dem Stand 28. 02. 2022 statt. Pro Kalenderjahr erhält jeder Mitarbeiter ab 01.03.2022 einen zusätzlichen freien Tag, aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß. Alle kollektivvertraglichen Ansätze für die HK SKA Bad Ischl Betriebs GmbH werden mit 01. 03. 2023 um 8,0 % erhöht. Die erhöhten Ansätze finden sich in Anhang XV. Bei der Teuerungshilfe (§ 20c) treten an die Stelle von 70 % 100 % und an die Stelle des Betrages von Euro 1.050,00 tritt der Betrag von Euro 1.470,26.

§ 29 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2023 in Kraft und gilt zumindest bis 29. Februar 2024.

§ 30 Geschlechtsneutrale Bezeichnung

Alle Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages beziehen sich jeweils ungeachtet der wegen der leichteren Lesbarkeit verwendeten Bezeichnung auf das tatsächliche Geschlecht des Betroffenen.

**Für den Verein „Interessenvertretung
von Ordensspitälern und von
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs“**

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Dr. Christian Kuhn

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin
Mag.^a Anna Daimler, BA

Fachbereichsvorsitzender
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin
Farije Selimi

Wien, am 13. 01. 2023

ANHANG I

VORDIENSTZEITEN

A) Für Dienstnehmer, die ab 1.3.2022 eintreten:

1. Allgemeine Regeln

Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten nur Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz, einer Hospizkarenz und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen.

Gleichwertig sind nur Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichtigung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.

2. Spezielle Regeln für Berufsgruppen

Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung

Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 1

b. Pflege:

Pflegeassistent und Pflegehelfer für Pflegefachassistent und Pflege in D1

Pflegefachassistent für Pflege in D1

Pflege ab D1 für Pflege ab C2

Für DGKP: die Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

c. MTD/MAB:

D1, D2, E, F1, F2, G: Tätigkeiten als MTD/MAB, die in die nächstuntere Verwendungsgruppe einzustufen sind

D1: Tätigkeiten als MAB, die in E einzustufen sind

A1, A2, A3: Tätigkeiten als MTD, die in A2, A3, D1 oder D2 einzustufen sind

Für MTD und Hebammen: Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 3 Jahre

d. Ärzte:

Tätigkeit als Stationsarzt in einer Krankenanstalt für die Tätigkeit als Facharzt
Ärztliche Tätigkeit in einer Lehrpraxis für die Tätigkeit als Arzt in Ausbildung

e. Sonstige Berufsgruppen:

ab A3: Tätigkeiten, die mindestens in B2 oder mindestens in E einzustufen sind

B2: Tätigkeiten, die mindestens in E einzustufen sind

G und H: In der Reinigung nur Tätigkeiten in der Reinigung in Gesundheitseinrichtungen oder Sozialbetreuungseinrichtungen, sonst nur gleichartige Tätigkeiten (z.B. in einer Küche)

B) Für Dienstnehmer, die vor dem 1.3.2022 eingetreten sind

1. Für Dienstnehmer, die vor dem 1.3.2022 eingetreten sind, gelten ab 1.3.2022 dieselben Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzeiten wie für Dienstnehmer, die ab dem 1.3.2022 eingetreten sind (mit Ausnahme der Anrechnung von Ausbildungszeiten), soweit die Vordienstzeiten nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt werden. Für Ärzte gilt diese Regelung nur, wenn sie nach dem 30.6.2015 eingetreten sind.

2. Die Dienstnehmer sind berechtigt, im Zeitraum 1.6.2022 bis 30.9.2022 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt, auf einem vom Dienstgeber erstellten Formular) hinsichtlich der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer vom Dienstgeber hierfür genannten und dem Betriebsrat bekanntgemachten Stelle mit dem Begehren einzureichen, bezeichnete Zeiten als Vordienstzeiten anzurechnen.

3. Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.

4. Aus dieser Aufstellung muss der jeweilige Dienstgeber (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses oder Versicherungsauszeuges, letzterer dann, wenn sich die Art der Dienstleistung und deren Dauer eindeutig ergibt), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.

5. Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Dienstgeber über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe Punkt 4) beigegeben sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend Punkt 4 hervorgeht. Kann keine Bestätigung des jeweiligen Dienstgebers beigebracht werden, können die Vordienstzeiten auch durch andere geeignete Bescheinigungsmittel nachgewiesen werden (zum Beispiel durch einen Versicherungsdatenauszug in Zusammenhang mit einer Bescheinigung der Art der Dienstleistung).

6. Bisher angerechnete Vordienstzeiten (insbesondere auch nicht gleichwertige) bleiben erhalten, werden aber auf die nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden angerechnet. Ergibt der Vergleich der Summe der bisher für die Einstufung angerechneten Vordienstzeiten mit den nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden Vordienstzeiten, dass in der Vergangenheit mehr Vordienstzeiten angerechnet wurden, so bleibt die bisherige Einstufung aufrecht.

7. Ergibt sich aus der übergebenen Aufstellung, dass allenfalls mehr Vordienstzeiten anzurechnen wären, die Belege aber (insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistung) nicht vollständig sind, hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen. Sofern der Antrag nach dem 31.8.2022 gestellt wird, gilt eine Nachfrist bis 30.9.2022.

8. Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den dann vorliegenden Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist dem Dienstnehmerschriftlich bis 31.12.2022 bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies dem Dienstnehmer ebenfalls bis 31.12.2022 mitzuteilen.

9. Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit 1.3.2022 ein, für den Zeitraum ab 1.3.2022 erfolgt eine entsprechende Nachzahlung bis 31.1.2023.

10. Die finanziellen Folgen der Umstufung oder Änderung des Vorrückungstermines und die Nachzahlung bzw. Aufrollung sind auf dienstvertraglich gewährte Überzahlungen anzurechnen, es sei denn, diese wurden für die Übernahme einer bestimmten Funktion gewährt.

11. Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht bis 30.9.2022 ausreichend belegt ge-

stellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten.

ANHANG VII
(2023)
Beiträge für Verpflegung:

Frühstück oder Jause im Ausmaß eines Frühstücks	je € 1,40
Jause	je € 1,40
Mittagessen	je € 3,02
Abendessen.....	je € 2,40

Preise inkl. MwSt.

ANHANG VIII (2023) Lehrlinge und Ferialarbeiter:

Lehrlinge im ersten Lehrjahr	€ 830,00
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr	€ 950,00
Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.300,00
Lehrlinge ab dem vierten Lehrjahr.....	€ 1.430,00
Ferialbeschäftigte im ersten Monat des ersten Kalenderjahres ei- ner Beschäftigung beim selben Dienstgeber	€ 815,43
sonstige Ferialbeschäftigte	€ 1.007,89

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird.

Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

Den Lehrlingen und Ferialbeschäftigten gebühren keine weiteren Zulagen.

ORDENSSPITÄLER

ANHANG IX (2023)

GEHALTSSCHEMA FACHARZT AB 1.3.2023

Jahre	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	6.309,70	496,76	6.806,46
2	1	6.309,70	496,76	6.806,46
3	2	6.425,67	496,76	6.922,43
4	2	6.425,67	496,76	6.922,43
5	3	6.542,84	496,76	7.039,60
6	3	6.542,84	496,76	7.039,60
7	4	6.630,72	496,76	7.127,48
8	4	6.630,72	496,76	7.127,48
9	5	6.794,28	496,76	7.291,04
10	5	6.794,28	496,76	7.291,04
11	6	6.919,27	496,76	7.416,03
12	6	6.919,27	496,76	7.416,03
13	7	7.042,90	496,76	7.539,66
14	7	7.042,90	496,76	7.539,66
15	8	7.160,77	496,76	7.657,53
16	8	7.160,77	496,76	7.657,53
17	9	7.284,36	496,76	7.781,12
18	9	7.284,36	496,76	7.781,12
19	10	7.556,36	496,76	8.053,12
20	10	7.556,36	496,76	8.053,12
21	11	7.819,72	496,76	8.316,48
22	11	7.819,72	496,76	8.316,48
23	12	8.066,81	496,76	8.563,57
24	12	8.066,81	496,76	8.563,57
25	13	8.313,27	496,76	8.810,03
26	13	8.313,27	496,76	8.810,03
27	14	8.475,61	496,76	8.972,37
28	14	8.475,61	496,76	8.972,37
29	15	8.742,33	496,76	9.239,09
30	15	8.742,33	496,76	9.239,09
31	16	8.933,86	496,76	9.430,62
32	16	8.933,86	496,76	9.430,62
33	17	9.125,44	496,76	9.622,20
34	17	9.125,44	496,76	9.622,20
35	18	9.317,02	496,76	9.813,78
36	18	9.317,02	496,76	9.813,78
37	19	9.509,68	496,76	10.006,44
38	19	9.509,68	496,76	10.006,44

ANHANG X (2023)

GEHALTSSCHEMA STATIONSÄRZTE AB 1.3.2023

Jahre	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	5.920,94	496,76	6.417,70
2	1	5.920,94	496,76	6.417,70
3	2	6.030,89	496,76	6.527,65
4	2	6.030,89	496,76	6.527,65
5	3	6.141,90	496,76	6.638,66
6	3	6.141,90	496,76	6.638,66
7	4	6.225,18	496,76	6.721,94
8	4	6.225,18	496,76	6.721,94
9	5	6.384,65	496,76	6.881,41
10	5	6.384,65	496,76	6.881,41
11	6	6.503,13	496,76	6.999,89
12	6	6.503,13	496,76	6.999,89
13	7	6.620,30	496,76	7.117,06
14	7	6.620,30	496,76	7.117,06
15	8	6.738,70	496,76	7.235,46
16	8	6.738,70	496,76	7.235,46
17	9	6.855,93	496,76	7.352,69
18	9	6.855,93	496,76	7.352,69
19	10	7.113,99	496,76	7.610,75
20	10	7.113,99	496,76	7.610,75
21	11	7.356,58	496,76	7.853,34
22	11	7.356,58	496,76	7.853,34
23	12	7.590,77	496,76	8.087,53
24	12	7.590,77	496,76	8.087,53
25	13	7.824,37	496,76	8.321,13
26	13	7.824,37	496,76	8.321,13
27	14	7.973,78	496,76	8.470,54
28	14	7.973,78	496,76	8.470,54
29	15	8.226,58	496,76	8.723,34
30	15	8.226,58	496,76	8.723,34
31	16	8.408,12	496,76	8.904,88
32	16	8.408,12	496,76	8.904,88
33	17	8.589,71	496,76	9.086,47
34	17	8.589,71	496,76	9.086,47
35	18	8.771,26	496,76	9.268,02
36	18	8.771,26	496,76	9.268,02
37	19	8.953,88	496,76	9.450,64
38	19	8.953,88	496,76	9.450,64

ANHANG XI (2023)

GEHALTSSCHEMA ARZT IN AUSBILDUNG 1.3.2023

Jahre	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	3.721,32	496,76	4.218,08
2	1	3.721,32	496,76	4.218,08
3	2	3.960,30	496,76	4.457,06
4	2	3.960,30	496,76	4.457,06
5	3	4.198,05	496,76	4.694,81
6	3	4.198,05	496,76	4.694,81
7	4	4.375,75	496,76	4.872,51
8	4	4.375,75	496,76	4.872,51
9	5	4.611,72	496,76	5.108,48
10	5	4.611,72	496,76	5.108,48
11	6	4.847,67	496,76	5.344,43
12	6	4.847,67	496,76	5.344,43
13	7	5.083,62	496,76	5.580,38
14	7	5.083,62	496,76	5.580,38
15	8	5.319,57	496,76	5.816,33
16	8	5.319,57	496,76	5.816,33

ANHANG XII (2023)

Einordnungskriterien für die Schemata A1 bis H

Verwendungsgruppenschema ab 1.3.2023

Stand: 20.3.2020 - nach Einigung mit VIDA

Die Einreihung erfolgt nach der vereinbarten tatsächlich und im erheblichen Ausmaß im Beobachtungszeitraum eines Kalenderjahres ausgeübten Tätigkeit.

Verwaltung		
A1	A2	A3
Stabstellenleitung (hohe strategische Verantwortung)/Bereichsleitung (hohe Mitarbeiterverantwortung mit Teamleitung/en oder mit Koordinator/en im jeweiligen Bereich); direkte Zuordnung zu Vorstand**)	Bereichsleitung (ohne Teamleitung/en oder ohne Koordinator/en im jeweiligen Bereich; direkte Zuordnung zu Vorstand)	Teamleitung (Zuordnung zu Stabstellen- oder Bereichsleitung oder Vorstand), führt Mitarbeitergespräche inkl. Maßnahmen, das Führen von MAG stellt ein wesentliches Merkmal einer Leitungsfunktion dar. Die Teamleitung hat Dienstplanhoheit und ist anforderungsbefugt im Notfall auch Überstunden anzuordnen, trifft Dienstplanentscheidungen.
Leitung Verwaltungsbereiche, Stabstelle Leitung Servicebereiche		
B1	B2 neu ist B1 alt	C0
aktuell keine Relevanz in der Verwaltung	Koordinator (Zuordnung zu Stabstellen, Bereichs- oder Teamleitung), keine fachliche und disziplinäre Verantwortung, Steuerung der Abläufe des Tagesgeschäfts, koordiniert organisatorische Abläufe Koordinator Verwaltungsbereiche, Stabstelle Koordinator Servicebereiche	aktuell keine Relevanz in der Verwaltung

**) Definition Vorstand: Gesamtleitung, Geschäftsführung und Kollegiale Führung

Verwaltung		
C1	C2	D1*)
Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe C1 führen, zusätzlich zu den Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe C2, eigenverantwortlich komplexe Tätigkeiten durch und verfügen über Berufserfahrung Experte Verwaltungsbereiche, Stabstelle	Ein Experte ist ausschließlich in einem speziellen Aufgabenbereich im Rahmen einer Stabstelle/Bereich tätig. Bsp.: Experte Medizincontroller im Bereich Controlling (Spezialisierung). Experte Verwaltungsbereiche, Stabstelle	Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe D1 sind zusätzlich mit entsprechenden Fachaufgaben betraut, haben eine besondere Vertrauensstellung Seelsorger (Akad.) ohne Spezialisierung, KSA Assistenz mit Fachaufgaben
D2	E	F1
Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe D2 wickeln alle Geschäftsvorfälle eines festgelegten Fachgebietes selbstständig im Rahmen der ihnen delegierten Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen ab. Der/Die Mitarbeiter/in vollzieht Tätigkeiten die Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Arbeitsleistung erfordern. Der/Die Mitarbeiter/in entwickelt eigenständig Problemlösungen im Rahmen seines/ihrer Gestaltungsspielraumes unter Berücksichtigung seines/ihrer Ermessens- und Beurteilungsspielraumes. Mitarbeiter Verwaltungsbereich, Stabstelle, Servicebereich Assistenz ohne Fachaufgaben	Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe E wickeln alle Geschäftsfälle eines festgelegten Fachgebietes selbstständig im Rahmen der ihnen delegierten Aufgaben nach relativ detaillierten Arbeitsanweisungen ab. Bsp.: Durchführung von überwiegenden Schreibarbeiten und einfachen fachlichen Tätigkeiten. Portier mit Aufnahmetätigkeit Sekretariat	aktuell keine Relevanz in der Verwaltung
F2	G	H
Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe F wickeln Geschäftsfälle eines festgelegten Fachgebietes größtenteils selbstständig im Rahmen der ihnen delegierten Aufgaben nach sehr detaillierten Arbeitsanweisungen ab. Mitarbeiter Empfang/Rezeption Portier	Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe G führen Hilfstätigkeiten aus und erbringen eine direkte Dienstleistung am Patienten Aushilfskräfte	Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe H führen Hilfstätigkeiten aus und erbringen keine direkte Dienstleistung am Patienten

**) Ergänzung zu D1: Dafür bedarf es jedenfalls zu benennender zusätzlicher Fachaufgaben und/oder eines einschlägigen Arbeitsschwerpunktes. Unter Fachaufgabe und/oder einem einschlägigen Arbeitsschwerpunkt versteht man eine weitere Vertiefung im allgemeinen Tätigkeitsfeld oder eine höherwertige Ergänzung, die jedoch nicht im überwiegenden Ausmaß ausgeführt werden. Dieser inhaltliche Schwerpunkt ist jedoch noch nicht in dem Umfang gegeben und/oder hinsichtlich der erforderlichen Ausbildung/ Erfahrung nicht so umfangreich, dass es einer Expertenverwendung in C1 oder C2 entsprechend würde. Die Fachaufgabe oder der einschlägige Arbeitsschwerpunkt muss in der Abgrenzung zu D2 benannt werden können. Es muss sich dabei jedenfalls um eine regelmäßig wiederkehrende und nicht um eine einmalig ausgeführte Aufgabe handeln.*

Pflege		
A1	A2	A3
Bereichsleitung (≥ 2 OEinheiten oder Spezialbereich; direkte Zuordnung zu Vorstand/PDL) Spezialbereiche = Pflege im OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie	Bereichsleitung (direkte Zuordnung zu Vorstand/PDL) Stationsleitungen im Spezialbereich Spezialbereiche = Pflege im OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie	Stationsleitung (Zuordnung zu Bereichsleitung)
B1	B2 neu ist B1 alt	C0
Stationskoordinator im Spezialbereich (Zuordnung zu Bereichs- oder Stationsleitungen), keine fachliche und disziplinäre Verantwortung Spezialbereiche = Pflege im OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie	Stationskoordinator (Zuordnung zu Bereichs- oder Stationsleitung), keine fachliche und disziplinäre Verantwortung	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege im Spezialbereich mit SAB Spezialbereiche = Pflege im OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie Hygienefachkraft
C1	C2	D1
Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege ohne SAB – Einsatzbereich OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie während Einschulungsphase, max. nach 6 Monaten Umreihung in C0	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege in der Abteilung IMCU Stroke Unit Palliativ	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege
D2	E	F1
Pflegefachassistenz	aktuell keine Relevanz in der Pflege (bisher war Pflegefachassistenz)	Pflegeassistenz
F2	G	H
aktuell keine Relevanz in der Pflege	aktuell keine Relevanz in der Pflege	aktuell keine Relevanz in der Pflege

MTD/MAB, Psychologen		
A1	A2	A3
Bereichsleitung (≥ 2 Oeinheiten); Zuordnung zur medizinischen Abteilungsleitung oder Vorstand	Bereichsleitung (Zuordnung zur medizinischen Abteilungsleitung oder Vorstand)	Teamleitung (Zuordnung zu Bereichsleitung)
B1	B2 neu ist B1 alt	C0
Klinische Psychologen	Koordinator (Zuordnung zu Bereichs- oder Stationsleitung), keine fachliche und disziplinäre Verantwortung, oder Leitung kleiner Bereiche (max. 8 geführte Personen),	aktuell keine Relevanz im MTD/MAB

MTD/MAB, Psychologen		
C1	C2	D1
Experte	Experte	MTD lt. MTDG/Hebammen lt. HebG Physiotherapeuten Sportwissenschaftler Diätologen Ergotherapeuten Logopäden Sozialarbeiter Biomedizinische Analytiker Hebammen Orthopisten Radiologietechnologen
D2	E	F1
MTF-SHD-G Dipl. MTF	MABG/MMHmG (mind. 2500 Stunden Ausbildung oder 3 Ausbildungen oder PA und 1 Ausbildung) Heilmasseur Medizinische Fachassistenz 2500 Stunden Ausbildung	MAB mit 2 Berechtigungen und gleichzeitigem Einsatz in beiden Verwendungen (1300–2499 Stunden) Medizinischer Masseur inkl. Zusatzausbildung Hydro-Balneo, Elektrotherapie
F2	G	H
MABG/MMHmG (Ausbildungen zw. 1100 und 1299 Stunden – Mindestangabe) Medizinischer Masseur	MABG (Ausbildung 650 bis 1099 Stunden)	Sonstige Mitarbeiter

Sonstige Berufsgruppen		
A1	A2	A3
		Teamleitung Leitungskräfte mit mind. 8 geführten Personen
B1	B2 neu ist B1 alt	C0
	Koordinator (Zuordnung zu Teamleitung), keine fachliche und disziplinarische Verantwortung, oder Leitungskräfte mit max. 8 geführten Personen	

Sonstige Berufsgruppen		
C1	C2	D1
D2	E	F1
	ARBEITER: Facharbeiter mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung Koch Konditor Kellner Koch/Konditor (Doppellehre) Koch/Kellner (Doppellehre) Schneider Facharbeiter (Elektriker, Installateur, Tischler, Maler, Tapezierer, Bodenleger, etc.) Gebäude- und Fassadenreiniger	
F2	G	H
	ARBEITER: sonstiges Personal mit direktem Patientenkontakt Abteilungshilfe Bereichshilfe OP Reinigungskraft/ Raumpflege Etagenkräfte Patientenservice Patientenbegleitedienst Hilfskraft Cafeteria Servicekraft Med. Aushilfen Versorgungsassistenz Sterilisationsfachkraft mit Kurs 1+2 Hol- und Bringdienst Transporter Heimhilfe Sanitätsgehilfe (2. Stufe) OP Hilfskraft ohne Kurs	ARBEITER: sonstiges Personal ohne direktem Patientenkontakt, Beschränkung auf Höflichkeit Abteilungshilfe Hol- und Bringdienst Reinigungskraft/Raumpflege Hilfskraft Wäscherei Küchenhilfe Abwäscher Hilfskraft (Cafeteria) Hausarbeiter Hilfskraft Materialwirtschaft Mitarbeiter Archiv Sterilisationsfachkraft ohne Kurs OP Raumpflege Legholder Mesner Sanitätsgehilfe (1. Stufe) (BB) Postbote Wäschedepot

Anmerkung: Die Aufzählungen in den einzelne Verwendungsgruppen sind demonstrativ. Davon ausgenommen ist die Verwendungsgruppe A1, A2, B1, B2, C0, C1 und C2 im Bereich Pflege, die darin enthaltenen Aufzählungen der Spezialbereiche und der Weiterbildungen sind taxativ.

Definition Intensiv: ICU in der Stufe 1, 2 und 3 lt. ÖSG

ANHANG XII.A (2023)

Gehaltsschema Verwaltung – Pflege – MTD/MAB/Hebammen – sonstige Berufsgruppen gültig ab 01.03.2023

Jahr	Stufe	A1	A2	A3	B1	B2	C0	C1	C2
1	1	4.179,47	3.934,42	3.750,62	3.501,19	3.263,21	3.240,67	3.008,37	2.922,60
2	1	4.179,47	3.934,42	3.750,62	3.501,19	3.263,21	3.240,67	3.008,37	2.922,60
3	2	4.234,43	3.989,37	3.805,57	3.556,15	3.318,18	3.295,62	3.063,31	2.977,54
4	2	4.234,43	3.989,37	3.805,57	3.556,15	3.318,18	3.295,62	3.063,31	2.977,54
5	3	4.289,41	4.044,34	3.860,54	3.611,12	3.373,15	3.350,59	3.118,29	3.032,52
6	3	4.289,41	4.044,34	3.860,54	3.611,12	3.373,15	3.350,59	3.118,29	3.032,52
7	4	4.344,36	4.099,30	3.915,50	3.666,08	3.428,12	3.405,54	3.173,23	3.087,47
8	4	4.344,36	4.099,30	3.915,50	3.666,08	3.428,12	3.405,54	3.173,23	3.087,47
9	5	4.399,34	4.154,27	3.970,48	3.721,05	3.483,08	3.460,52	3.228,21	3.142,43
10	5	4.399,34	4.154,27	3.970,48	3.721,05	3.483,08	3.460,52	3.228,21	3.142,43
11	6	4.454,28	4.209,22	4.025,43	3.776,01	3.538,04	3.515,48	3.283,17	3.197,40
12	6	4.454,28	4.209,22	4.025,43	3.776,01	3.538,04	3.515,48	3.283,17	3.197,40
13	7	4.509,27	4.264,20	4.080,41	3.830,98	3.593,01	3.570,45	3.338,14	3.252,37
14	7	4.509,27	4.264,20	4.080,41	3.830,98	3.593,01	3.570,45	3.338,14	3.252,37
15	8	4.564,20	4.319,16	4.135,35	3.885,94	3.647,97	3.625,42	3.393,12	3.307,34
16	8	4.564,20	4.319,16	4.135,35	3.885,94	3.647,97	3.625,42	3.393,12	3.307,34
17	9	4.619,18	4.374,11	4.190,32	3.940,89	3.702,92	3.680,36	3.448,05	3.362,28
18	9	4.619,18	4.374,11	4.190,32	3.940,89	3.702,92	3.680,36	3.448,05	3.362,28
19	10	4.674,13	4.429,09	4.245,28	3.995,87	3.757,90	3.735,33	3.503,03	3.417,25
20	10	4.674,13	4.429,09	4.245,28	3.995,87	3.757,90	3.735,33	3.503,03	3.417,25
21	11	4.729,11	4.484,06	4.300,27	4.050,83	3.812,85	3.790,28	3.557,98	3.472,21
22	11	4.729,11	4.484,06	4.300,27	4.050,83	3.812,85	3.790,28	3.557,98	3.472,21
23	12	4.784,07	4.539,02	4.355,20	4.105,79	3.867,82	3.845,25	3.612,95	3.527,18
24	12	4.784,07	4.539,02	4.355,20	4.105,79	3.867,82	3.845,25	3.612,95	3.527,18
25	13	4.839,02	4.593,96	4.410,17	4.160,74	3.922,76	3.900,21	3.667,90	3.582,13
26	13	4.839,02	4.593,96	4.410,17	4.160,74	3.922,76	3.900,21	3.667,90	3.582,13
27	14	4.893,99	4.648,92	4.465,12	4.215,71	3.977,74	3.955,17	3.722,87	3.637,10
28	14	4.893,99	4.648,92	4.465,12	4.215,71	3.977,74	3.955,17	3.722,87	3.637,10
29	15	4.948,96	4.703,89	4.520,10	4.270,67	4.032,71	4.010,15	3.777,84	3.692,07
30	15	4.948,96	4.703,89	4.520,10	4.270,67	4.032,71	4.010,15	3.777,84	3.692,07
31	16	5.003,95	4.758,90	4.575,10	4.325,68	4.087,70	4.065,78	3.833,48	3.747,71
32	16	5.003,95	4.758,90	4.575,10	4.325,68	4.087,70	4.065,78	3.833,48	3.747,71
33	17	5.059,80	4.814,73	4.630,93	4.381,51	4.143,54	4.121,63	3.889,33	3.803,55
34	17	5.059,80	4.814,73	4.630,93	4.381,51	4.143,54	4.121,63	3.889,33	3.803,55
35	18	5.115,63	4.870,58	4.686,77	4.437,36	4.199,38	4.177,47	3.945,17	3.859,39
36	18	5.115,63	4.870,58	4.686,77	4.437,36	4.199,38	4.177,47	3.945,17	3.859,39
37	19	5.171,48	4.926,41	4.742,61	4.493,19	4.255,22	4.233,31	4.001,00	3.915,23
38	19	5.171,48	4.926,41	4.742,61	4.493,19	4.255,22	4.233,31	4.001,00	3.915,23

Jahr	Stufe	D1	D2	E	F1	F2	G	H
1	1	2.824,55	2.640,74	2.469,42	2.401,18	2.345,21	2.175,81	2.031,20
2	1	2.824,55	2.640,74	2.469,42	2.401,18	2.345,21	2.175,81	2.031,20
3	2	2.879,52	2.690,20	2.509,98	2.441,71	2.385,74	2.216,34	2.071,71
4	2	2.879,52	2.690,20	2.509,98	2.441,71	2.385,74	2.216,34	2.071,71
5	3	2.934,48	2.739,69	2.550,51	2.482,24	2.426,27	2.256,87	2.112,24
6	3	2.934,48	2.739,69	2.550,51	2.482,24	2.426,27	2.256,87	2.112,24
7	4	2.989,45	2.789,14	2.591,01	2.522,76	2.466,79	2.297,39	2.152,78
8	4	2.989,45	2.789,14	2.591,01	2.522,76	2.466,79	2.297,39	2.152,78
9	5	3.044,41	2.838,61	2.632,79	2.563,28	2.507,31	2.337,91	2.193,30
10	5	3.044,41	2.838,61	2.632,79	2.563,28	2.507,31	2.337,91	2.193,30
11	6	3.099,38	2.888,07	2.676,76	2.603,79	2.547,83	2.378,43	2.233,83
12	6	3.099,38	2.888,07	2.676,76	2.603,79	2.547,83	2.378,43	2.233,83
13	7	3.154,34	2.937,54	2.720,72	2.646,66	2.588,36	2.418,96	2.274,34
14	7	3.154,34	2.937,54	2.720,72	2.646,66	2.588,36	2.418,96	2.274,34
15	8	3.209,32	2.987,01	2.764,69	2.690,63	2.629,91	2.459,48	2.314,87
16	8	3.209,32	2.987,01	2.764,69	2.690,63	2.629,91	2.459,48	2.314,87
17	9	3.264,27	3.036,47	2.808,67	2.734,60	2.673,88	2.500,02	2.355,38
18	9	3.264,27	3.036,47	2.808,67	2.734,60	2.673,88	2.500,02	2.355,38
19	10	3.319,23	3.085,94	2.852,65	2.778,60	2.717,87	2.540,56	2.395,92
20	10	3.319,23	3.085,94	2.852,65	2.778,60	2.717,87	2.540,56	2.395,92
21	11	3.374,18	3.135,39	2.896,60	2.822,54	2.761,82	2.581,07	2.436,44
22	11	3.374,18	3.135,39	2.896,60	2.822,54	2.761,82	2.581,07	2.436,44
23	12	3.429,15	3.184,89	2.940,59	2.866,52	2.805,80	2.622,01	2.476,99
24	12	3.429,15	3.184,89	2.940,59	2.866,52	2.805,80	2.622,01	2.476,99
25	13	3.484,11	3.234,34	2.984,55	2.910,49	2.849,77	2.665,99	2.517,51
26	13	3.484,11	3.234,34	2.984,55	2.910,49	2.849,77	2.665,99	2.517,51
27	14	3.539,07	3.283,81	3.028,52	2.954,46	2.893,74	2.709,95	2.558,02
28	14	3.539,07	3.283,81	3.028,52	2.954,46	2.893,74	2.709,95	2.558,02
29	15	3.594,05	3.333,27	3.072,49	2.998,42	2.937,70	2.753,91	2.598,56
30	15	3.594,05	3.333,27	3.072,49	2.998,42	2.937,70	2.753,91	2.598,56
31	16	3.649,68	3.383,16	3.116,62	3.042,57	2.981,85	2.798,05	2.641,36
32	16	3.649,68	3.383,16	3.116,62	3.042,57	2.981,85	2.798,05	2.641,36
33	17	3.705,52	3.433,43	3.161,30	3.087,25	3.026,53	2.842,73	2.686,00
34	17	3.705,52	3.433,43	3.161,30	3.087,25	3.026,53	2.842,73	2.686,00
35	18	3.761,37	3.483,67	3.205,97	3.131,90	3.071,17	2.887,38	2.730,68
36	18	3.761,37	3.483,67	3.205,97	3.131,90	3.071,17	2.887,38	2.730,68
37	19	3.817,20	3.533,92	3.250,62	3.176,54	3.115,82	2.932,03	2.775,53
38	19	3.817,20	3.533,92	3.250,62	3.176,54	3.115,82	2.932,03	2.775,53

ANHANG XII.B

Zulagenordnung für Schema XII (2023)

Fixe Zulagen - gültig für Pflege/Hebammen/MTD/MAB

1. GSI/SEG Zulage jeweils soweit Pflege, Hebammen und MTD/MAB

GSI / SEG für die Verwendungsgruppen A1, A2, A3, B1, B2 ...	EUR 335,27
GSI / SEG für die Verwendungsgruppen C0, C1, C2, D1, D2 ..	EUR 396,62
GSI / SEG für die Verwendungsgruppen E, F1, F2, G, H	EUR 243,64

2. Sonderregelung Zulagen für taxativ aufgeführte Berufe

GSI/SEG für Sterilisationskräfte mit und ohne Kurs.....	EUR 243,64
GSI/SEG für Klinische Psychologen in B1.....	EUR 260,64
Lehrerzulage für Lehrende an GuK-Schulen.....	EUR 72,64

3. Zulage Zwischenlösung KV 2020 DGKP/MTD/Hebammen,

jeweils soweit in D1, befristet bis 29.02.2024EUR 56,66

4. Stellvertreterzulage pro Tag bei Abwesenheit

des zu VertretendenEUR 11,18

5. Nachtdienstzulage für Dienst zwischen 20:00 und 06:00 Uhr

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde.....	EUR 5,48
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden.....	EUR 43,61

6. Sonntagsdienstzulage

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde.....	EUR 5,48
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden.....	EUR 43,61

7. **Überstundenpauschale** pro Wochenstunde 3,75 % vom Schemagehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung

8. Die fixen Zulagen (oben Punkt 1. bis 3.) gebühren **Teilzeitbeschäftigten aliquot** entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß

Nachtzulage und Sonntagszulage gültig ab 01.03.2023

Fixe Zulagen - gültig für Ärzte

§ 13 d Sonderbestimmungen für Ärzte Abs. 7

1. Für Nachtarbeit, die im Zeitraum 20:00 bis 06:00 Uhr erbracht wird, erhält der Arzt eine Nachtzulage von EUR 16,84 brutto pro Stunde
2. Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, erhält der Arzt eine Sonntagszulage vonEUR 11,58 brutto pro Stunde

ANHANG XIII.A (2023)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Psychologen und Psychotherapeuten						
Stufe	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6
	Kl. Psychologen in Ausbildung Psychotherapeuten in Ausbildung	Psychotherapeuten	Kl. Psychologen	Kl. Psychologen mit Eintragung in die Liste der Psychotherapeuten	Leitung Psychologen Leitung Psychotherapeutische Ambulanz	Leitung Psychologen mit Eintragung in die Liste der Psychotherapeuten
1	3.178,18	3.689,50	4.393,60	4.572,84	5.007,60	5.212,42
2		3.837,93	4.568,72	4.755,26	5.207,67	5.420,84
3		3.986,37	4.743,95	4.937,79	5.407,64	5.629,13
4		4.134,80	4.918,96	5.120,09	5.607,82	5.837,67
5		4.283,25	5.094,08	5.302,49	5.807,79	6.045,98
6		4.431,68	5.269,19	5.484,94	6.007,86	6.254,36
7		4.580,12	5.444,10	5.667,11	6.207,94	6.462,79
8		4.728,57	5.619,43	5.849,74	6.408,01	6.671,18
9		4.877,01	5.794,33	6.031,95	6.607,76	6.879,25

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jahre	1-2	3-5	6-8	9-12	13-17	18-22	23-27	28-33	ab 34

ANHANG XIII.B (2023)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Leitungen	Stabstellen und Stellvertretungen	Experten	Fachbearbeiter	Sachbearbeiter	
II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	II-6
Schuldirektor, -in	Bereichsleiter, -in IT-IS	Bilanzbuchhalter, -in	Sekretär, -in PD, ÄD, PD	Sekretär, -in Technische, -r Leiter, -in, Küchenleiter, -in, Schule	Telefonist, -in
Einkaufsleiter, -in	BGF u. Personalentwickler, -in	Controller, -in	Chefsekretär, -in	Ambulanzsekretär, -in	Archivar, -in
Küchenleiter, -in	Strategisches und Medizin Controlling	Gehaltsverrechner, -in	Einkaufsachbearbeiter, -in	Arztsekretär, -in	Portier
Leiter, -in Str. Unternehmensentwicklung	Leiter, -in Medizintechniker	IT-Entwickler, -in	Medizintechniker, -in	Stationssekretär, -in	
Rechnungswesenleiter, -in	Qualitätsmanager, -in	IT-Techniker, -in	Personalsachbearbeiter, -in mit PV	Depotsachbearbeiter, -in	
IT-Leiter, -in	Sicherheitsmanager, -in	Projektassistent, -in	Patientenverrechner, -in	Aufnahmesachbearbeiter, -in	
Technische, -r Leiter, -in	Strategischer Controller, -in	Assistent, -in Direktionen	Buchhalter, -in mit Prüfung	Dokumentationsassistent, -in	
Leiter, -in Unternehmenskommunikation	stv. Personaldirektor, -in			Patientenverrechner, -in im ersten Jahr	
Personaldirektor, -in	stv. Pflegedirektor, -in				

Verwaltungspersonal 2023								
Stufe	II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	II-6	Stufe	Jahre
1	4.389,88	3.513,25	2.741,71	2.522,55	2.363,72	2.296,72	1	1-2
3	4.476,95	3.582,80	2.795,82	2.580,50	2.408,26	2.334,44	3	3-4
5	4.565,79	3.653,74	2.851,03	2.637,13	2.453,65	2.375,06	5	5-6
7	4.656,39	3.726,12	2.907,32	2.698,97	2.498,05	2.414,65	7	7-8
9	4.748,80	3.799,91	2.964,75	2.759,73	2.542,47	2.455,18	9	9-10
11	4.843,06	3.875,20	3.023,34	2.821,60	2.587,94	2.495,82	11	11-12
13	4.939,21	3.951,98	3.083,10	2.880,27	2.633,71	2.535,42	13	13-14
15	5.037,28	4.030,31	3.144,05	2.943,34	2.680,86	2.575,01	15	15-16
17	5.137,31	4.110,21	3.206,22	3.003,27	2.730,08	2.614,59	17	17-18
19	5.239,35	4.191,68	3.269,61	3.067,37	2.778,38	2.658,52	19	19-20
21	5.343,42	4.274,82	3.334,31	3.129,25	2.827,63	2.703,52	21	21-22
23	5.449,58	4.359,61	3.400,29	3.193,90	2.876,86	2.746,47	23	23-24
25	5.557,85	4.446,07	3.467,57	3.256,90	2.925,66	2.788,42	25	25-26
27	5.668,29	4.534,28	3.536,20	3.319,81	2.976,62	2.830,41	27	27-28
29	5.780,96	4.624,28	3.606,21	3.381,68	3.025,46	2.876,24	29	29-30
31	5.895,84	4.716,04	3.677,63	3.444,58	3.076,42	2.920,56	31	31-32
33	6.013,06	4.809,63	3.750,56	3.507,48	3.125,26	2.964,87	33	33-34
35	6.132,60	4.905,12	3.824,93	3.571,43	3.174,74	3.009,72	35	35-36
37	6.254,38	5.002,47	3.900,78	3.636,55	3.225,01	3.055,28	37	ab 37

ANHANG XIII.C (2023)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Gesundheitspersonal				
IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5
Leitung gehobener Medizin-technischer Dienst	Gehobener Medizin-Technischer Dienst**)	MTF	Gesundheitsberufe nach MAB Gesetz***)	Desinfektionsassistentenz
Leitung gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege*)	Seelsorger,-in	Pflegeassistentenz	Heimhelfer, -in
Leitung Sozialdienst	Dipl. Sozialpädagoge, -in, BEd	Pflegefachassistentenz	Medizinische, -r Masseur, -in	
Lehrkraft für gehobenen Dienst Gesundheits- und Krankenpflege (Master)	Anstaltshebamme	Medizinische Fachassistentenz	Pharm. Kfm. Assistent, -in	
Hygienefachkraft	Dipl. Sozialarbeiter/-in			
Pflegedokumentationsbeauftragte, -r	Lehrkraft für gehobenen Dienst Gesundheits- und Krankenpflege (Bachelor)			
Leitung Seelsorge				

*) *Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/in, BScN (Bachelor of Science in Nursing), BSc (Bachelor of Science in Health Studies)*

**) *Biomedizinische(r) Analytiker, -in, Diätologe, -in, Dipl. Ergotherapeut/-in, Kunsttherapeut/-in, Logopäde, -in, Musiktherapeut/-in, Physiotherapeut, -in, Radiologietechnologe, -in*

***) *Operationsassistentenz, Ordinationsassistentenz, Prosekturassistentenz, Laborassistentenz*

Gesundheitspersonal 2023							
Stufe	II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	Stufe	Jahre
1	3.275,32	2.868,36	2.474,73	2.279,70	2.225,21	1	1-2
3	3.331,88	2.924,93	2.526,88	2.321,43	2.266,92	3	3-4
5	3.388,47	2.981,49	2.579,01	2.363,14	2.308,62	5	5-6
7	3.445,03	3.038,05	2.632,36	2.404,82	2.350,34	7	7-8
9	3.501,61	3.094,63	2.688,92	2.446,53	2.392,06	9	9-10
11	3.558,18	3.151,19	2.745,51	2.488,24	2.433,77	11	11-12
13	3.614,73	3.207,77	2.802,07	2.529,94	2.475,44	13	13-14
15	3.671,29	3.264,32	2.858,65	2.571,65	2.517,15	15	15-16
17	3.727,84	3.320,88	2.915,20	2.613,38	2.558,85	17	17-18
19	3.784,40	3.377,44	2.971,75	2.658,35	2.600,58	19	19-20
21	3.840,98	3.434,03	3.028,31	2.703,57	2.644,45	21	21-22
23	3.897,56	3.490,59	3.084,89	2.748,84	2.689,73	23	23-24
25	3.954,12	3.547,15	3.141,44	2.794,09	2.734,98	25	25-26
27	4.010,69	3.603,72	3.198,00	2.839,34	2.780,20	27	27-28
29	4.067,25	3.660,28	3.254,60	2.884,59	2.825,47	29	29-30
31	4.123,82	3.716,88	3.311,84	2.930,01	2.871,09	31	31-32
33	4.180,39	3.774,36	3.369,32	2.976,00	2.917,08	33	33-34
35	4.237,20	3.831,82	3.426,79	3.021,94	2.963,05	35	35-36
37	4.293,76	3.889,28	3.484,27	3.067,84	3.009,03	37	ab 37

ANHANG XIII.D (2023)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Betriebspersonal		
VI-1	VI-2	VI-3
Betriebselektriker, -in*) Bereichsleiter, -in Transport*) Hauptkoch, -köchin*) Hauptkoch, -köchin/Diätkoch, -köchin*) Haustechniker, -in*) Koch, -köchin*) Koch, -köchin / Diätkoch, -köchin*) Konditor, -in*) Maler, -in*) Tischler, -in*)	Hausbesorger, -inHilfskoch, -köchin Leitstellenleiter, -in Wäscheversorgungsleiter, -in	Apothekengehilfe, -in Desinfektionsassistent in Ausbildung*) Krankenträger, -in*) Küchengehilfe, -in Prosekturassistent in Ausbildung*) Stationshelfer, -in Wäschebeschließer, -in sonstige Arbeiter, -innen

*) jeweils mit Lehrabschluss

Betriebspersonal 2023					
Stufe	VI-1	VI-2	VI-3	Stufe	Jahre
1	2.232,31	2.120,03	1.993,92	1	1-2
3	2.276,84	2.158,68	2.006,72	3	3-4
5	2.321,27	2.199,23	2.035,70	5	5-6
7	2.366,63	2.239,83	2.062,69	7	7-8
9	2.413,03	2.281,34	2.065,73	9	9-10
11	2.459,34	2.322,92	2.092,69	11	11-12
13	2.507,66	2.365,44	2.121,69	13	13-14
15	2.550,21	2.406,92	2.145,81	15	15-16
17	2.600,49	2.448,53	2.174,84	17	17-18
19	2.650,38	2.492,94	2.201,90	19	19-20
21	2.701,77	2.533,48	2.228,99	21	21-22
23	2.748,93	2.576,97	2.256,96	23	23-24
25	2.800,31	2.618,67	2.286,96	25	25-26
27	2.851,35	2.662,98	2.313,01	27	27-28
29	2.901,72	2.709,86	2.342,01	29	29-30
31	2.952,72	2.758,83	2.370,02	31	31-32
33	3.005,91	2.804,66	2.399,03	33	33-34
35	3.056,90	2.849,58	2.428,02	35	35-36
37	3.108,64	2.894,95	2.456,77	37	ab 37

ANHANG XIII.E (2023)
Kardinal Schwarzenberg Klinikum
Beiträge für Verpflegung

Frühstück	je € 1,48
Mittagessen	je € 3,19
Abendessen.....	je € 2,55

Preise inkl. MwSt.

ANHANG XIII.F (2023)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Lehrlinge Verwaltungsassistent / Bürokauffrau

Lehrlinge im ersten Lehrjahr	€ 854,44
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr.....	€ 1.032,51
Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.189,63

Ferialarbeiter

Ferialbeschäftigte	€ 1.023,95
--------------------------	------------

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 3 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird.

Den Lehrlingen und Ferialbeschäftigten gebühren keine weiteren Zulagen.

ANHANG XIV (2020)

Erläuterungen zur Einigung vom 20.03.2020

- a) Es gelten folgende Grundsätze für die Gegenrechnung, wobei zu unterscheiden ist, was gegengerechnet wird (Vorteile aus der nunmehrigen Einigung) und wogegen gegengerechnet wird (bestehende Vorteile aus den verschiedensten Rechtsgrundlagen, wie z.B. Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Übung).
- b) Nicht gegengerechnet wird die Valorisierung (Punkte 2, 3 und 4) und die außerordentliche Erhöhung der GSI Zulage (Punkt 9)
- c) Immer gegengerechnet wird gegen befristete oder ausdrücklich als Vorgriff auf den KV gewidmete Vorteile, aus welcher Rechtsgrundlage immer (z.B. OSS SB OP, Punkt 1 und 19).
- d) Nicht gegengerechnet wird bei Ärzten gegen andere bestehende Vorteile als die Ausgleichszulage gemäß § 13d KV oder Zulagen gemäß Punkt 19. Gegen die Ausgleichszulage wird bei Ärzten bis zur Höhe von EUR 300 brutto monatlich zu 50 %, darüber hinaus zu 75 % der Ausgleichszulage gegengerechnet (Punkt 18)
- e) Bei den nichtärztlichen Dienstnehmern werden alle Vorteile aus der Einigung mit Ausnahme lit b) gegen alle sonstigen bestehenden Vorteile – soweit nicht lit c) zur Anwendung kommt – mit 30 % dieser sonstigen bestehenden Vorteile gegengerechnet (Punkt 20).

Beispiele:

A) Oberarzt

Bisher Stufe 13 KV inkl. EZ 7144,49 Ausgleichszulage 425. Sonstige Überzahlung 200

Insgesamt somit 7.769,49

Neu Stufe 13 KV inkl. EZ 7764,41, davon 475 außerordentliche Erhöhung gemäß Punkt 8, Valorisierung 144,92

Sonstige Überzahlung bleibt 200

Außerordentliche Erhöhung 475 wird gegen 50% von 300 der Ausgleichszulage (das sind 150) und 75% von restlichen 125 der Ausgleichszulage (das sind 93,75) gegengerechnet. Die Ausgleichszulage vermindert sich daher um 243,75 auf 181,25.

Insgesamt sohin ab 1.3.2020 Gesamtbezug 7.764,41 plus 181,25 plus 200 ergibt 8145,66 oder eine Steigerung von 376,17 oder 4,84 %.

Probe: 144,92 plus 475 minus 243,75 ergibt 376,17

B) Oberarzt

Bisher Stufe 3 KV inkl. EZ 5649,96 keine Ausgleichszulage, Sonstige Überzahlung 200

Insgesamt sohin 5.849,96.

Neu Stufe 3 KV inkl. EZ 6.194,90, davon 400 außerordentliche Erhöhung gemäß Punkt 8, Valorisierung 144,94

Insgesamt sohin ab 1.3.2020 Gesamtbezug 6.194,90 plus 200 ergibt 6.394,90 oder eine Steigerung von 544,94 oder 9,32%

Probe: 144,94 plus 400 ergibt 544,94

C) OP-DGKP

Bisher C1 Stufe 3 KV 2665,44 GSI 200 Vorgriff auf KV 200 Überzahlung 100
Insgesamt sohin 3165,44

Neu C0 Stufe 3 KV 2939,51 GSI 350, davon Valorisierung 69,07, Vorteil aus Höherreihung 205, aus außerordentlicher Erhöhung der GSI Zulage 150

Großteil (200) Vorteil aus Höherreihung wird gegen Vorgriff gegengerechnet, letzterer fällt weg.

Rest Vorteil aus Höherreihung (5) wird gegen 30% der Überzahlung gegengerechnet, diese beträgt daher nur mehr 95

Insgesamt sohin ab 1.3.2020 Gesamtbezug 2.939,51 plus 350 plus 95 ergibt 3.384,51 oder eine Steigerung von 219,07 oder 6,92%

Probe 69,07 plus 205 plus 150 minus 200 minus 5 ergibt 219,07

D) DGKP IMCU

Bisher D1 Stufe 13 KV 3089,25, GSI 200, Überzahlung 100

Insgesamt 3.389,25

Neu C2 Stufe 13 KV 3.240,85, GSI 350, davon Valorisierung 65,11, Vorteil aus Höherreihung 86,50, aus außerordentlicher Erhöhung der GSI Zulage 150

Vorteil aus Höherreihung wird gegen 30% der Überzahlung (das sind 30) gegengerechnet, diese beträgt daher nur mehr 70

Insgesamt sohin ab 1.3.2020 Gesamtbezug 3240,85 plus 350 plus 70 ergibt 3660,85 oder eine Steigerung von 271,60 oder 8,01%

Probe 65,11 plus 86,50 plus 150 minus 30 ergibt 271,60

E) DGKP

Bisher D1 Stufe 4 KV 2555,70, GSI 200, Überzahlung 200

Insgesamt sohin 2.955,70

Neu D1 Stufe 4 KV 2620,81 GSI 350, Zwischenlösung KV 2020 50, davon Valorisierung 65,11. Vorteil aus Zwischenlösung 50, aus außerordentlicher Erhöhung der GSI Zulage 150

Vorteil aus Zwischenlösung (50) wird gegen 30% der Überzahlung (60) gegengerechnet, da der gegenrechenbare Vorteil nur 50 beträgt, vermindert sich die Überzahlung um 50 auf 150

Insgesamt sohin ab 1.3.2020 Gesamtbezug 2.620,81 plus 350 plus 50 plus 150 ergibt 3.170,81 oder eine Steigerung von 215,11 oder 7,28%

Probe 65,11 plus 150 minus plus 50 minus 50 ergibt 215,11

ORDENSSPITÄLER ANHANG XV (2023) BK-SKA BAD ISCHL BETRIEBS-GMBH

Anhang Bad Ischl Gehaltsschema Facharzt ab 01.03.2023

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	€ 5.821,24	€ 495,42	6.316,66
2	1	€ 5.821,24	€ 495,42	6.316,66
3	2	€ 5.936,92	€ 495,42	6.432,34
4	2	€ 5.936,92	€ 495,42	6.432,34
5	3	€ 6.053,77	€ 495,42	6.549,19
6	3	€ 6.053,77	€ 495,42	6.549,19
7	4	€ 6.141,40	€ 495,42	6.636,82
8	4	€ 6.141,40	€ 495,42	6.636,82
9	5	€ 6.219,76	€ 495,42	6.715,18
10	5	€ 6.219,76	€ 495,42	6.715,18
11	6	€ 6.344,44	€ 495,42	6.839,86
12	6	€ 6.344,44	€ 495,42	6.839,86
13	7	€ 6.467,73	€ 495,42	6.963,15
14	7	€ 6.467,73	€ 495,42	6.963,15
15	8	€ 6.592,32	€ 495,42	7.087,74
16	8	€ 6.592,32	€ 495,42	7.087,74
17	9	€ 6.715,69	€ 495,42	7.211,11
18	9	€ 6.715,69	€ 495,42	7.211,11
19	10	€ 6.987,22	€ 495,42	7.482,64
20	10	€ 6.987,22	€ 495,42	7.482,64
21	11	€ 7.250,13	€ 495,42	7.745,55
22	11	€ 7.250,13	€ 495,42	7.745,55
23	12	€ 7.496,78	€ 495,42	7.992,20
24	12	€ 7.496,78	€ 495,42	7.992,20
25	13	€ 7.742,81	€ 495,42	8.238,23
26	13	€ 7.742,81	€ 495,42	8.238,23
27	14	€ 7.989,61	€ 495,42	8.485,03
28	14	€ 7.989,61	€ 495,42	8.485,03
29	15	€ 8.255,87	€ 495,42	8.751,29
30	15	€ 8.255,87	€ 495,42	8.751,29
31	16	€ 8.447,06	€ 495,42	8.942,48
32	16	€ 8.447,06	€ 495,42	8.942,48
33	17	€ 8.638,30	€ 495,42	9.133,72
34	17	€ 8.638,30	€ 495,42	9.133,72
35	18	€ 8.829,55	€ 495,42	9.324,97
36	18	€ 8.829,55	€ 495,42	9.324,97
37	19	€ 9.021,88	€ 495,42	9.517,30
38	19	€ 9.021,88	€ 495,42	9.517,30

Anhang Bad Ischl

Gehaltsschema Stationsarzt ab 01.03.2023

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	€ 5.433,53	€ 495,42	5.928,95
2	1	€ 5.433,53	€ 495,42	5.928,95
3	2	€ 5.543,18	€ 495,42	6.038,60
4	2	€ 5.543,18	€ 495,42	6.038,60
5	3	€ 5.653,90	€ 495,42	6.149,32
6	3	€ 5.653,90	€ 495,42	6.149,32
7	4	€ 5.736,95	€ 495,42	6.232,37
8	4	€ 5.736,95	€ 495,42	6.232,37
9	5	€ 5.811,24	€ 495,42	6.306,66
10	5	€ 5.811,24	€ 495,42	6.306,66
11	6	€ 5.929,41	€ 495,42	6.424,83
12	6	€ 5.929,41	€ 495,42	6.424,83
13	7	€ 6.046,26	€ 495,42	6.541,68
14	7	€ 6.046,26	€ 495,42	6.541,68
15	8	€ 6.164,34	€ 495,42	6.659,76
16	8	€ 6.164,34	€ 495,42	6.659,76
17	9	€ 6.281,26	€ 495,42	6.776,68
18	9	€ 6.281,26	€ 495,42	6.776,68
19	10	€ 6.538,62	€ 495,42	7.034,04
20	10	€ 6.538,62	€ 495,42	7.034,04
21	11	€ 6.787,80	€ 495,42	7.283,22
22	11	€ 6.787,80	€ 495,42	7.283,22
23	12	€ 7.021,58	€ 495,42	7.517,00
24	12	€ 7.021,58	€ 495,42	7.517,00
25	13	€ 7.254,76	€ 495,42	7.750,18
26	13	€ 7.254,76	€ 495,42	7.750,18
27	14	€ 7.488,68	€ 495,42	7.984,10
28	14	€ 7.488,68	€ 495,42	7.984,10
29	15	€ 7.741,04	€ 495,42	8.236,46
30	15	€ 7.741,04	€ 495,42	8.236,46
31	16	€ 7.922,25	€ 495,42	8.417,67
32	16	€ 7.922,25	€ 495,42	8.417,67
33	17	€ 8.103,53	€ 495,42	8.598,95
34	17	€ 8.103,53	€ 495,42	8.598,95
35	18	€ 8.284,74	€ 495,42	8.780,16
36	18	€ 8.284,74	€ 495,42	8.780,16
37	19	€ 8.467,05	€ 495,42	8.962,47
38	19	€ 8.467,05	€ 495,42	8.962,47

Anhang Bad Ischl

Gehaltsschema Arzt in Ausbildung ab 01.03.2023

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	3.657,96	495,42	4.153,38
2	1	3.657,96	495,42	4.153,38
3	2	3.896,29	495,42	4.391,71
4	2	3.896,29	495,42	4.391,71
5	3	4.133,42	495,42	4.628,84
6	3	4.133,42	495,42	4.628,84
7	4	4.310,63	495,42	4.806,05
8	4	4.310,63	495,42	4.806,05
9	5	4.545,97	495,42	5.041,39
10	5	4.545,97	495,42	5.041,39
11	6	4.781,29	495,42	5.276,71
12	6	4.781,29	495,42	5.276,71
13	7	5.016,61	495,42	5.512,03
14	7	5.016,61	495,42	5.512,03
15	8	5.251,93	495,42	5.747,35
16	8	5.251,93	495,42	5.747,35

Anhang Bad Ischl

Gehaltsschemata Verwaltung – Pflege – MTD/MAB – Sonstige Berufsgruppen gültig ab 01.03.2023

Jahre	Stufe	A1	A2	A3	B1	C1	C2	D1
1	1	4.148,79	3.904,37	3.721,08	3.234,98	2.980,81	2.895,26	2.797,49
2	1	4.148,79	3.904,37	3.721,08	3.234,98	2.980,81	2.895,26	2.797,49
3	2	4.203,60	3.959,20	3.775,89	3.289,81	3.035,62	2.950,07	2.852,32
4	2	4.203,60	3.959,20	3.775,89	3.289,81	3.035,62	2.950,07	2.852,32
5	3	4.258,42	4.014,01	3.830,72	3.344,62	3.090,44	3.004,91	2.907,13
6	3	4.258,42	4.014,01	3.830,72	3.344,62	3.090,44	3.004,91	2.907,13
7	4	4.313,24	4.068,84	3.885,53	3.399,44	3.145,24	3.059,70	2.961,94
8	4	4.313,24	4.068,84	3.885,53	3.399,44	3.145,24	3.059,70	2.961,94
9	5	4.368,06	4.123,66	3.940,35	3.454,25	3.200,07	3.114,51	3.016,75
10	5	4.368,06	4.123,66	3.940,35	3.454,25	3.200,07	3.114,51	3.016,75
11	6	4.422,86	4.178,47	3.995,15	3.509,07	3.254,88	3.169,35	3.071,58
12	6	4.422,86	4.178,47	3.995,15	3.509,07	3.254,88	3.169,35	3.071,58
13	7	4.477,70	4.233,29	4.049,99	3.563,89	3.309,70	3.224,17	3.126,39
14	7	4.477,70	4.233,29	4.049,99	3.563,89	3.309,70	3.224,17	3.126,39
15	8	4.532,49	4.288,09	4.104,78	3.618,69	3.364,53	3.278,99	3.181,23
16	8	4.532,49	4.288,09	4.104,78	3.618,69	3.364,53	3.278,99	3.181,23
17	9	4.587,31	4.342,91	4.159,60	3.673,51	3.419,32	3.333,78	3.236,03
18	9	4.587,31	4.342,91	4.159,60	3.673,51	3.419,32	3.333,78	3.236,03
19	10	4.642,12	4.397,73	4.214,42	3.728,33	3.474,14	3.388,61	3.290,85
20	10	4.642,12	4.397,73	4.214,42	3.728,33	3.474,14	3.388,61	3.290,85
21	11	4.696,96	4.452,55	4.269,25	3.783,15	3.528,94	3.443,41	3.345,65
22	11	4.696,96	4.452,55	4.269,25	3.783,15	3.528,94	3.443,41	3.345,65
23	12	4.751,76	4.507,37	4.324,05	3.837,96	3.583,79	3.498,24	3.400,48
24	12	4.751,76	4.507,37	4.324,05	3.837,96	3.583,79	3.498,24	3.400,48
25	13	4.806,57	4.562,17	4.378,86	3.892,77	3.638,58	3.553,04	3.455,29
26	13	4.806,57	4.562,17	4.378,86	3.892,77	3.638,58	3.553,04	3.455,29
27	14	4.861,39	4.616,98	4.433,68	3.947,59	3.693,41	3.607,87	3.510,11
28	14	4.861,39	4.616,98	4.433,68	3.947,59	3.693,41	3.607,87	3.510,11
29	15	4.916,21	4.671,80	4.488,50	4.002,40	3.748,24	3.662,69	3.564,93
30	15	4.916,21	4.671,80	4.488,50	4.002,40	3.748,24	3.662,69	3.564,93
31	16	4.971,06	4.726,66	4.543,34	4.057,27	3.803,72	3.718,17	3.620,41
32	16	4.971,06	4.726,66	4.543,34	4.057,27	3.803,72	3.718,17	3.620,41
33	17	5.026,75	4.782,35	4.599,04	4.112,95	3.859,42	3.773,88	3.676,10
34	17	5.026,75	4.782,35	4.599,04	4.112,95	3.859,42	3.773,88	3.676,10
35	18	5.082,44	4.838,04	4.654,72	4.168,64	3.915,10	3.829,56	3.731,80
36	18	5.082,44	4.838,04	4.654,72	4.168,64	3.915,10	3.829,56	3.731,80
37	19	5.138,13	4.893,72	4.710,42	4.224,32	3.970,79	3.885,26	3.787,48
38	19	5.138,13	4.893,72	4.710,42	4.224,32	3.970,79	3.885,26	3.787,48

Jahre	Stufe	D2	E	F1	F2	G	H
1	1	2.614,17	2.430,82	2.356,97	2.296,40	2.132,61	2.000,00
2	1	2.614,17	2.430,82	2.356,97	2.296,40	2.132,61	2.000,00
3	2	2.663,51	2.474,70	2.400,83	2.340,26	2.176,47	2.019,97
4	2	2.663,51	2.474,70	2.400,83	2.340,26	2.176,47	2.019,97
5	3	2.712,84	2.518,56	2.444,69	2.384,12	2.220,33	2.063,83
6	3	2.712,84	2.518,56	2.444,69	2.384,12	2.220,33	2.063,83
7	4	2.762,18	2.562,39	2.488,53	2.427,97	2.264,17	2.107,68
8	4	2.762,18	2.562,39	2.488,53	2.427,97	2.264,17	2.107,68
9	5	2.811,51	2.606,23	2.532,38	2.471,82	2.308,01	2.151,53
10	5	2.811,51	2.606,23	2.532,38	2.471,82	2.308,01	2.151,53
11	6	2.860,84	2.650,08	2.576,22	2.515,67	2.351,87	2.195,40
12	6	2.860,84	2.650,08	2.576,22	2.515,67	2.351,87	2.195,40
13	7	2.910,17	2.693,94	2.620,07	2.559,51	2.395,72	2.239,23
14	7	2.910,17	2.693,94	2.620,07	2.559,51	2.395,72	2.239,23
15	8	2.959,51	2.737,79	2.663,92	2.603,36	2.439,57	2.283,09
16	8	2.959,51	2.737,79	2.663,92	2.603,36	2.439,57	2.283,09
17	9	3.008,85	2.781,65	2.707,79	2.647,23	2.483,43	2.326,92
18	9	3.008,85	2.781,65	2.707,79	2.647,23	2.483,43	2.326,92
19	10	3.058,18	2.825,51	2.751,66	2.691,09	2.527,30	2.370,78
20	10	3.058,18	2.825,51	2.751,66	2.691,09	2.527,30	2.370,78
21	11	3.107,49	2.869,35	2.795,48	2.734,93	2.571,13	2.414,64
22	11	3.107,49	2.869,35	2.795,48	2.734,93	2.571,13	2.414,64
23	12	3.156,85	2.913,21	2.839,34	2.778,79	2.614,99	2.458,52
24	12	3.156,85	2.913,21	2.839,34	2.778,79	2.614,99	2.458,52
25	13	3.206,19	2.957,06	2.883,19	2.822,64	2.658,84	2.502,36
26	13	3.206,19	2.957,06	2.883,19	2.822,64	2.658,84	2.502,36
27	14	3.255,52	3.000,91	2.927,05	2.866,49	2.702,69	2.546,20
28	14	3.255,52	3.000,91	2.927,05	2.866,49	2.702,69	2.546,20
29	15	3.304,84	3.044,77	2.970,90	2.910,34	2.746,55	2.590,07
30	15	3.304,84	3.044,77	2.970,90	2.910,34	2.746,55	2.590,07
31	16	3.354,60	3.088,78	3.014,92	2.954,36	2.790,57	2.634,28
32	16	3.354,60	3.088,78	3.014,92	2.954,36	2.790,57	2.634,28
33	17	3.404,73	3.133,35	3.059,48	2.998,92	2.835,13	2.678,82
34	17	3.404,73	3.133,35	3.059,48	2.998,92	2.835,13	2.678,82
35	18	3.454,84	3.177,89	3.104,02	3.043,45	2.879,66	2.723,39
36	18	3.454,84	3.177,89	3.104,02	3.043,45	2.879,66	2.723,39
37	19	3.504,96	3.222,42	3.148,55	3.087,98	2.924,19	2.768,09
38	19	3.504,96	3.222,42	3.148,55	3.087,98	2.924,19	2.768,09

Zulagenordnung Bad Ischl gültig ab 01.03.2023

1. **GSI/SEG-Zulage für die Verwendungsgruppen A1, A2, A3, B, C1, C2, D1, D2, E jeweils soweit Pflege oder MTD** € 231,23
2. **GSI/SEG-Zulage für die Verwendungsgruppen F1, F2, G, H jeweils soweit Pflege oder MAB** € 211,69
3. **Stellvertreterzulage** (wenn in Pflege oder MTD eine Stellvertretung mit Anordnungsbefugnis für Dienstnehmer der Verwendungsgruppen A1 bis A3 ausdrücklich schriftlich bestellt ist, allenfalls taggenau aliquotiert) € 150,30
4. **Nachdienstzulage für Dienst zwischen 20:00 und 06:00 Uhr**
bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde € 5,46
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,59
5. **Sonntagsdienstzulage**
bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde € 5,46
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 43,59
6. **Überstundenpauschale** pro Wochenstunde 3,75 % vom Schemagehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung
7. Die fixen Zulagen (Punkt 1. bis 4.) gebühren **Teilzeitbeschäftigten** aliquot entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß

Ärzte Bad Ischl
Nachtzulage und Sonntagszulage
gültig ab 01.03.2023

§ 13 d Sonderbestimmungen für Ärzte Abs. 7

(1) Für Nacharbeit, die im Zeitraum 20:00 bis 06:00 Uhr erbracht wird, erhält der Arzt eine Nachtzulage von € 16,79

(2) Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, erhält der Arzt eine Sonntagszulage von € 11,55

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtllichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ **vida vernetzt**
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ **vida informiert**
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitglieder magazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über 1.000 Angebote
Schau vorbei auf vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44 79
E-Mail: service@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/311 941
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: 01/534 44 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: 0732/653397 6700
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Kasernplatz 3
6700 Bludenz
Tel.: 05552/65816 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662/871228 75000
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach
Tel.: 0463/5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: 0316/7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

Klagenfurt

Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at