

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 1.3.2025

[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 2025

für die
Dienstnehmer der Ordensspitäler Österreichs

abgeschlossen zwischen dem

„Verein Interessenvertretung von Ordensspitalern und von
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
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

Christoph Leitner-Kastnerhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

INHALTSÜBERSICHT

	§ 1 Geltungsbereich.....	<u>6</u>
A	§ 2 Anstellung.....	<u>8</u>
W	§ 3 Arbeitszeit.....	<u>8</u>
E	§ 3 Arbeitszeit.....	<u>10</u>
S	§ 3 Arbeitszeit.....	<u>11</u>
Z	§ 3 Arbeitszeit.....	<u>12</u>
I	§ 3 Arbeitszeit.....	<u>13</u>
A	§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung.....	<u>14</u>
W	§ 5 Urlaub.....	<u>14</u>
E	§ 5 Urlaub.....	<u>16</u>
S	§ 5 Urlaub.....	<u>17</u>
Z	§ 5 Urlaub.....	<u>18</u>
I	§ 5 Urlaub.....	<u>19</u>
A	§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses.....	<u>21</u>
A	§ 12 Abfertigung.....	<u>21</u>
A	§ 12a Sabbatical.....	<u>22</u>
A	§ 12b Weiterer Zusatzurlaub.....	<u>23</u>
A	§ 12c Karenz und Anrechnung von Karenz.....	<u>23</u>
W	§ 12d Pausen.....	<u>23</u>
A	§ 12e Familienzeit (Papamonat).....	<u>24</u>
W, S, I	§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer.....	<u>25</u>
E	§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer.....	<u>26</u>
Z	§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer.....	<u>26</u>
A	§ 13a Überstundenentlohnung.....	<u>27</u>
A	§ 13b Arbeitsruhegesetz, Arbeitszeitgesetz.....	<u>28</u>
A	§ 13c Nachtdienste, Sonntagsdienste.....	<u>28</u>
W	§ 13d Sonderbestimmungen für Ärzte.....	<u>29</u>
I	§ 13d Sonderbestimmungen für Ärzte.....	<u>32</u>
W, E, Z, I	§ 14 24. und 31. Dezember.....	<u>35</u>
S	§ 14 24. und 31. Dezember.....	<u>36</u>
W, I	§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug).....	<u>36</u>
E	§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug).....	<u>37</u>
S	§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug).....	<u>37</u>

	Z § 15	Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug).....	<u>38</u>
	A § 16	Sonderfreizeit	<u>38</u>
	A § 16a	Fortbildungen	<u>39</u>
W, Z, I	§ 16b	Ausgleichsstunden für Nachtdienste	<u>40</u>
	A § 16c	Lehrabschlussprüfung	<u>41</u>
	S § 17	Anrechnungsbestimmungen	<u>41</u>
	A § 18	Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	<u>42</u>
	W § 18a	Jobticket	<u>42</u>
	A § 19	Dienstkleidung und Reinigung	<u>43</u>
	W § 20	Entlohnungshöhe (gilt nicht für Ärzte).....	<u>43</u>
	E § 20	Entlohnungshöhe (gilt nicht für Ärzte).....	<u>44</u>
	Z § 20	Entlohnungshöhe (gilt nicht für Ärzte).....	<u>45</u>
	I § 20	Entlohnungshöhe (gilt nicht für Ärzte).....	<u>46</u>
	A § 20a	Außerordentliche Belohnung	<u>47</u>
	A § 20b	Pflegezuschuss	<u>48</u>
	A § 20c	Entfällt	<u>48</u>
	A § 21	Dienstjubiläum	<u>49</u>
W, Z, I	§ 22	Teilzeitbeschäftigung.....	<u>49</u>
	E § 22	Teilzeitbeschäftigung.....	<u>49</u>
	S § 22	Teilzeitbeschäftigung.....	<u>50</u>
	A § 22a	Altersteilzeit	<u>50</u>
	A § 22b	Schwangere Dienstnehmerinnen	<u>51</u>
W, E, I	§ 23	Verpflegung.....	<u>51</u>
	S § 23	Verpflegung.....	<u>51</u>
	A § 24	Verfall von Ansprüchen.....	<u>52</u>
	W § 25	Schlichtung von Streitigkeiten	<u>52</u>
E, S, Z, I	§ 25	Schlichtung von Streitigkeiten	<u>53</u>
	A § 26	Günstigere Bestimmungen	<u>54</u>
	A § 26a	Entfällt	<u>54</u>
	W § 26b	Anhänge.....	<u>54</u>
	Z § 26b	Anhänge.....	<u>55</u>
	E § 26b	Anhänge.....	<u>55</u>
	S § 26b	Anhänge.....	<u>55</u>
	I § 26b	Anhänge.....	<u>56</u>
	A § 27	Entfällt	<u>56</u>
	W § 28	Sonderbestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	<u>56</u>
	Z § 28a	Sonderbestimmungen für das Krankenhaus St. Vinzenz Zams	<u>57</u>

E § 28b	Sonderbestimmungen für die Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt GmbH.....	<u>58</u>
S § 28c	Sonderbestimmungen für das Kardinal Schwarzenberg Klinikum	<u>61</u>
I § 28d	Sonderbestimmungen für die HK-SKA-Bad Ischl	<u>63</u>
A § 29	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	<u>65</u>
A § 30	Geschlechtsneutrale Bezeichnung.....	<u>64</u>
Anhänge		
Anhang I		
	Vordienstzeiten	<u>66</u>
Anhang VII (2025)		
	Beiträge für Verpflegung (ab 1.3.2025)	<u>70</u>
Anhang VIII (2025)		
	Lehrlinge und Ferialarbeiter (ab 1.3.2025)	<u>71</u>
Anhang IX (2025)		
	Gehaltsschema Facharzt ab 1.3.2025	<u>72</u>
Anhang X (2025)		
	Gehaltsschema Stationsärzte ab 1.3.2025	<u>73</u>
Anhang XI (2025)		
	Gehaltsschema Arzt in Ausbildung ab 1.3.2025.....	<u>74</u>
Anhang XI.A (2025)		
	Gehaltsschema Psycholog*innen ab 01.03.2025	<u>75</u>
Anhang XI.B (2025)		
	Gehaltsschema Pflegepädagog*innen ab 01.03.2025.....	<u>77</u>
Anhang XII A (2025)		
	Einordnungskriterien für die Schemata A1 bis H	<u>79</u>
Anhang XII.A (2025)		
	Gehaltsschema – ab 1.3.2025	<u>87</u>
Anhang XII.B (2025)		
	Zulagenordnung für Schema XII.A	<u>89</u>
Anhang XIII.A bis XIII.F (2025)		
	Kardinal Schwarzenberg Klinikum.....	<u>92</u>
Anhang XV A bis XV E (2025)		
	Schemata für die BK-SKA Bad Ischl Betriebs-GmbH.....	<u>100</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 Ordensspitalern 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 Rechtsträgerin des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Eisenstadt, 7000 Eisenstadt, Johannes von Gott-Platz 1;
- Orthopädisches Spital Speising, GmbH als Rechtsträgerin des Orthopädischen Spitals, 1130 Wien, Speisinger Straße 109;
- Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH als Rechtsträgerin des Krankenhauses 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 Krankenhauses, 1030 Wien, Baumgasse 20 a;
- St. Josef Krankenhaus GmbH als Rechtsträgerin des St. Josef Krankenhauses, 1130 Wien, Auhofstraße 189;
- Franziskus Spital GmbH als Rechtsträgerin des Franziskus Spitals, 1050 Wien, Nikolsdorfergasse 32;
- Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH als Rechtsträgerin des Kardinal 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;

- Cardiomed kardiale Rehabilitation GmbH, Schönbrunnerstraße 218–220/A/1.OG, 1120 Wien.

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, pharmazeutische Fachkräfte, weiters leitende Dienstnehmer, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten. Für Ärzte finden die Bestimmungen der §§ 3 Abs. 5., 20, 21 keine Anwendung.

d) Beim Kollektivvertrag ist jeder Paragraph gekennzeichnet, für welchen Bereich er gilt:

A: gilt für alle Häuser

W: gilt für die Wiener Häuser

- Konvent der Barmherzigen Brüder Wien als Rechtsträger des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder, 1020 Wien, Johannes-von-Gott-Platz 1;
- Orthopädisches Spital Speising, GmbH als Rechtsträgerin des Orthopädischen Spitals, 1130 Wien, Speisinger Straße 109;
- Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH als Rechtsträgerin des Krankenhauses 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 Krankenhauses, 1030 Wien, Baumgasse 20 a;
- St. Josef Krankenhaus GmbH als Rechtsträgerin des St. Josef Krankenhauses, 1130 Wien, Auhofstraße 189;
- Franziskus Spital GmbH als Rechtsträgerin des Franziskus Spitals, 1050 Wien, Nikolsdorfgasse 32;
- LABCON – Medizinische Laboratorien GmbH, Laborambulatorium am Kurpark Oberlaa, 1100 Wien, Kurbadstraße 8/Top 2;
- Wiener Dialyse Zentrum GmbH, 1220 Wien, Kapellenweg 37;
- Cardiomed kardiale Rehabilitation GmbH, Schönbrunnerstraße 218-220/A/1.OG, 1120 Wien.

E: gilt für die Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt GmbH als Rechtsträgerin des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Eisenstadt, 7000 Eisenstadt, Johannes von Gott-Platz 1;

S: gilt für die Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH als Rechtsträgerin des Kardinal Schwarzenberg Klinikums, 5620 Schwarzach im Pongau; Kardinal Schwarzenbergplatz 1;

Z: gilt für die a.ö. Krankenhaus St. Vinzenz Betriebs GmbH, 6511 Zams, Sanatoriumstraße 43;

I: gilt für die HK-SKA Bad Ischl Betriebs-GmbH, 4820 Bad Ischl, Gartenstraße 9;

A § 2 Anstellung

1. Die Anstellung der Dienstnehmer erfolgt bei Angestellten aufgrund der Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung, bei Arbeitern aufgrund der Bestimmungen der §§ 1151-1164 ABGB in der jeweils gültigen Fassung durch den Träger des Krankenhauses unter Beachtung von § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. entfällt

3. Dem Dienstnehmer 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 01.03.2022 eintretenden Dienstnehmer 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 Angestellte, die vor dem 01.03.2022 eingetreten sind, bleiben die bisher zumindest entsprechend den damals geltenden Bestimmungen angerechneten Vordienstzeiten aufrecht, die neue Regelung ist ebenfalls in Anhang I enthalten.

W § 3 Arbeitszeit

1. Sofern nicht die Bestimmungen des Abs. 2 oder des § 13 zur Anwendung gelangen, beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stun-

den 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 2 Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Die Änderungen gelten ab 01.07.2025.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer 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. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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. Diese Bestimmung gilt nur insoweit, als § 12d nicht zur Anwendung gelangt.

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 Dienstnehmer beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Die 39. und 40. Stunde erfolgt zuschlagsfrei.

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 in der jeweils gültigen Fassung.

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

E § 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 2 Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Die Änderungen gelten ab 01.07.2025.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer 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. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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. Diese Bestimmung gilt nur insoweit, als § 12d nicht zur Anwendung gelangt.

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 Dienstnehmer beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze

von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Die 39. und 40. Stunde erfolgt zuschlagsfrei.

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 in der jeweils gültigen Fassung.

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

S § 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 oder 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. 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.

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. Die 39. und 40. Stunde erfolgt zuschlagsfrei.

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 in der jeweils gültigen Fassung.

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

Z § 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 oder 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 2 Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Die Änderungen gelten ab 01.07.2025.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer 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. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume desselben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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. Die wöchentliche Arbeitszeit der im Strahlendienst (Röntgen, Betatron, Gammatron, Isotopen usw.) und im Labordienst eingesetzten Dienstnehmer (MTD, MTF) beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Die 39. und 40. Stunde erfolgt zuschlagsfrei.

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 in der jeweils gültigen Fassung.

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

1 § 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 oder 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. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 2 Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Die Änderungen gelten ab 01.07.2025.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer 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. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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. Die wöchentliche Arbeitszeit der im Strahlendienst (Röntgen, Betatron, Gammatron, Isotopen usw.) und im Labordienst eingesetzten Dienstnehmer (MTD, MTF) beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Die 39. und 40. Stunde erfolgt zuschlagsfrei

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 in der jeweils gültigen Fassung.

A § 4 Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Der Anspruch auf Entgelt bei Dienstverhinderung der Dienstnehmer regelt sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Entgeltfortzahlungsgesetzes 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 die Dauer des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts auf sechzehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen 15 Jahre gedauert hat auf 20 Wochen. Durch je weitere 8 Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Diese Ansprüche sind auf die Ansprüche gemäß § 8 Angestelltengesetz oder des Entgeltfortzahlungsgesetzes anzurechnen.

W § 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Dienstnehmer im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr. Dienstnehmer im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.) und Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr.

War der Angestellte bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in so einer Abteilung beschäftigt, gebührt ihm der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruch-

teilen von Tagen wird für je angefangenen Tag auf einen ganzen Tag aufgerundet.

3. Dem Krankenpflegepersonal (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten und MAB) ist ein Zusatzurlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr zu gewähren.

4. Dienstnehmer mit einem festgestellten Status als begünstigt Behinderte (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr gewährt.

5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 und in Rumpffahren aliquotiert.

6. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sowie Abs. 9 und Abs. 10.

7. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.

8. *entfällt.*

9. Dienstnehmer erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, 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, Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen.

10. Dienstnehmer erhalten ab ihrem 55. Geburtstag in Urlaubsjahren, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in denen ihre vereinbarte Normalarbeitszeit durchgehend zumindest 32 Stunden beträgt, zumindest 7 Wochen (42 Werktage bzw. 35 Arbeitstage) Urlaub. Für das Urlaubsjahr, in das der 55. Geburtstag fällt, findet eine Aliquotierung statt. Dieser Anspruch ist auf Zusatzurlaube – ausgenommen für begünstigte Behinderte - anzurechnen. Diese Bestimmung gilt nicht für die Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH. Wenn ein Dienstnehmer in einem Urlaubsjahr zwar ein vereinbartes Beschäftigungsausmaß von weniger als 32 Stunden hatte, durchschnittlich aber 32 oder mehr Stunden pro Woche geleistet hat (Zeiten ohne Entgeltanspruch sind zu neutralisieren), kann dieser Dienstnehmer innerhalb von zwei Monaten ab Beginn des

nächsten Urlaubsjahres dem Dienstgeber anbieten, das Beschäftigungsausmaß dauerhaft auf den Durchschnitt (gerundet auf die nächstniedrigere ganze Zahl) zu erhöhen und erhält dann ab diesem Urlaubsjahr, in dem das Anbot abgegeben wurde, solange es bei diesem erhöhten Beschäftigungsausmaß bleibt, den Urlaub entsprechend diesem Absatz.

E § 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Dienstnehmer im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 83,3 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit pro Urlaubsjahr.

Dienstnehmer im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.) und Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr.

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 (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten und MAB) ist ein Zusatzurlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr zu gewähren.

4. Dienstnehmer mit einem festgestellten Status als begünstigt Behinderte (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr gewährt.

5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 und in Rumpffahren aliquotiert.

6. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sowie Abs. 9 und Abs. 10.

7. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.

8. *entfällt.*

9. Dienstnehmer erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) be-

ginnen und in die ihr 48. Geburtstag fällt, in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 5 Wochen und 2 Arbeitstage (27 Arbeitstage) Urlaub, wobei diese 6. Urlaubswoche – solange sie nicht nach dem Urlaubsgesetz zusteht – auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden kann, Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werkstage (25 Arbeitstage) anzurechnen.

10. entfällt.

S § 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Dienstnehmer im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 1 Woche pro Urlaubsjahr.

3. Dienstnehmer im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.) und Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr.

4. War der Dienstnehmer 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.

5. Dem Krankenpflegepersonal (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten, MAB und Sozialpädagogen (letzte beginnend mit dem Urlaubsjahr, das ab 01.03.2025 beginnt)) ist ein Zusatzurlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr zu gewähren.

6. Dienstnehmer mit einem festgestellten Status als begünstigt Behinderte (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr gewährt.

7. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 und in Rumpffahren aliquotiert.

8. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sowie Abs. 11.

9. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.

10. entfällt.

11. Dienstnehmer erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, 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, Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen.

Z § 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Dienstnehmer im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr. Dienstnehmer im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.) und Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr.

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 (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten und MAB) ist ein Zusatzurlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr zu gewähren.

4. Dienstnehmer mit einem festgestellten Status als begünstigt Behinderte (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr gewährt.

5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 und in Rumpffahren aliquotiert.

6. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.

7. entfällt.

8. Dienstnehmer erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, 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, Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen.

9. Dienstnehmer erhalten ab ihrem 55. Geburtstag in Urlaubsjahren, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in denen ihre vereinbarte Normalarbeitszeit durchgehend zumindest 32 Stunden beträgt, zumindest 7 Wochen (42 Werktage bzw. 35 Arbeitstage) Urlaub. Für das Urlaubsjahr, in das der 55. Geburtstag fällt, findet eine Aliquotierung statt. Dieser Anspruch ist auf Zusatzurlaube – ausgenommen für begünstigte Behinderte - anzurechnen. Diese Bestimmung gilt nicht für die Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH. Wenn ein Dienstnehmer in einem Urlaubsjahr zwar ein vereinbartes Beschäftigungsausmaß von weniger als 32 Stunden hatte, durchschnittlich aber 32 oder mehr Stunden pro Woche geleistet hat (Zeiten ohne Entgeltanspruch sind zu neutralisieren), kann dieser Dienstnehmer innerhalb von zwei Monaten ab Beginn des nächsten Urlaubsjahres dem Dienstgeber anbieten, das Beschäftigungsausmaß dauerhaft auf den Durchschnitt (gerundet auf die nächstniedrigere ganze Zahl) zu erhöhen und erhält dann ab diesem Urlaubsjahr, in dem das Anbot abgegeben wurde, solange es bei diesem erhöhten Beschäftigungsausmaß bleibt, den Urlaub entsprechend diesem Absatz.

1 § 5 Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Dienstnehmer im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR), erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 83,3 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit pro Urlaubsjahr.

Dienstnehmer im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.) und Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von einer Woche pro Urlaubsjahr.

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 (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten und MAB) ist ein Zusatzurlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr zu gewähren.

4. Dienstnehmer mit einem festgestellten Status als begünstigt Behinderte (mindestens 50 %) wird ein zusätzlicher Urlaub von einer Woche in jedem Urlaubsjahr gewährt.

5. Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 und in Rumpffahren aliquotiert.

6. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sowie Abs. 9 und Abs. 10.

7. Zeiten des vereinbarten Entfalls der Dienstleistung gegen Entfall der Entgeltansprüche bleiben jedenfalls außer Betracht, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen.

8. *entfällt.*

9. Dienstnehmer erhalten ab 01.03.2024 für Urlaubsjahre, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in die ihr 43. Geburtstag fällt, 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, Auf eine allenfalls zustehende Entlastungswoche sind alle Urlaubsansprüche über 30 Werktage (25 Arbeitstage) anzurechnen.

10. Dienstnehmer erhalten ab ihrem 55. Geburtstag in Urlaubsjahren, die nach dem 29.02.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, ab 01.01.2024) beginnen und in denen ihre vereinbarte Normalarbeitszeit durchgehend zumindest 32 Stunden beträgt, zumindest 7 Wochen (42 Werktage bzw. 35 Arbeitstage) Urlaub. Für das Urlaubsjahr, in das der 55. Geburtstag fällt, findet eine Aliquotierung statt. Dieser Anspruch ist auf Zusatzurlaube – ausgenommen für begünstigte Behinderte - anzurechnen. Diese Bestimmung gilt nicht für die Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH. Wenn ein Dienstnehmer in einem Urlaubsjahr zwar ein vereinbartes Beschäftigungsausmaß von weniger als 32 Stunden hatte, durchschnittlich aber 32 oder mehr Stunden pro Woche geleistet hat (Zeiten ohne Entgeltanspruch sind zu neutralisieren), kann dieser Dienstnehmer innerhalb von zwei Monaten ab Beginn des nächsten Urlaubsjahres dem Dienstgeber anbieten, das Beschäftigungsausmaß dauerhaft auf den Durchschnitt (gerundet auf die nächstniedrigere ganze Zahl) zu erhöhen und erhält dann ab diesem Urlaubsjahr, in dem das Anbot

abgegeben wurde, solange es bei diesem erhöhten Beschäftigungsausmaß bleibt, den Urlaub entsprechend diesem Absatz.

A § 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 diese Bestimmung unberührt.

§§ 7–11 entfallen

§§ 7–11 entfallen.

A § 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 und § 23a 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, er-

halten 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 übrigen 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 Dienstnehmer gelten im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

A § 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 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b)** Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- c)** Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- d)** Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- e)** Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich festgelegt werden.

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

3. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparrphase. Der Dienstnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz, ausgenommen wenn Kündigungsgründe im Sinne des MSchG vorliegen.

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

A § 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.

A § 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.

W § 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 Pau-

sen bis 31.03.2022 gilt die Regelung des bis 28.02.2022 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 01.07.2022;) 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 hiefür 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.

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.

A § 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.

W, S, I § 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 Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

3. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 2 Kalendermonate. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen). 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 Dienstverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeiten oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

E § 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 (Höchstleistungszeit) 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.

Z § 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.

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.

3. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 2 Kalendermonate. Die Lage des Durchrechnungszeitraumes kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen). 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 hiefür 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 Dienstverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeiten oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

A § 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 erbracht 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%igen 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 Dienstnehmern 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.

A § 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.

A § 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.

W § 13d Sonderbestimmungen für Ärzte

1. § 13d gilt für Ärzte

2. (1) Für die Fachärzte gilt das Gehaltsschema entsprechend Anhang IX.

(2) Für Stationsärzte gilt das Gehaltsschema gemäß Anhang X. Stationsärzte sind Ärzte mit ius practicandi, die in einer Abteilung eingesetzt sind und nicht Fachärzte für das Fach der betreffenden Abteilung sind (also z.B. nicht Fachärzte für Chirurgie auf einer chirurgischen Abteilung).

(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 01.03.2022 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 Nacharbeit, die im Zeitraum 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr erbracht wird, erhält der Arzt eine Nachtzulage entsprechend Anhang XII.B pro Stunde.

(2) Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, wird eine Sonntagszulage entsprechend Anhang XII.B pro Stunde gewährt.

8. Für jeden geleisteten Nachtdienst sowie geleisteten verlängerten Dienst, der den Zeitraum 22:00 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 6 Monate ist der Verbrauch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zu vereinbaren, bei Nichtgewährung ist das Entgelt hier-

für nach Ablauf der 6 Monate im Verhältnis 1:1 auszuzahlen, soweit nicht eine Vereinbarung über einen weiteren Übertrag zustande kommt. Die Auszahlungen erfolgen mit den Entgelten für Juli und Jänner. Die Ausgleichsstunden sind auf allfällige künftige Ansprüche (z.B. bei Einbeziehung der Ärzte in das NSchG) anzurechnen.

9. Der Durchrechnungszeitraum für Überstunden und Mehrstunden beträgt 2 Monate, beginnend mit den geraden Monaten. Auf Wunsch eines Arztes kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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 Be-

schäftigungsausmaßes aliquot, wird bei sonstigem Verfall nur in das nächste Kalender- bzw. Arbeitsjahr übertragen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht abgegolten.

(2) Für die Vorbereitung zur Prüfung zum Facharzt oder zum Arzt für Allgemeinmedizin gebühren in zeitlicher Nähe zur Prüfung (maximal vier Wochen vor dem Prüfungstermin) für den ersten Prüfungsantritt, also einmalig, 50 % der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit als Sonderfreistellung. Im Übrigen kann das Kontingent aus Abs (1) für die Prüfungsvorbereitung verwendet 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.

I § 13d Sonderbestimmungen für Ärzte

1. § 13d gilt für Ärzte.

2. (1) Für die Fachärzte gilt das Gehaltsschema entsprechend Anhang XVA.

(2) Für Stationsärzte (Sekundärärzte) gilt das Gehaltsschema gemäß Anhang XVB. Stationsärzte sind Ärzte mit ius practicandi, die in einer Abteilung eingesetzt sind und nicht Fachärzte für das Fach der betreffenden Abteilung sind (also z.B. nicht Fachärzte für Chirurgie auf einer chirurgischen Abteilung).

(3) Für Ärzte in Ausbildung gilt das Gehaltsschema gemäß Anhang XVC.

3. *entfällt*

4. *entfällt*

5. (1) Die Einstufung neu eintretender Ärzte erfolgt jeweils in Stufe 1.

(2) Bei ab 01.03.2022 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 entsprechend Anhang XII.B pro Stunde.

(2) Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, wird eine Sonntagszulage entsprechend Anhang XII.B pro Stunde gewährt.

8. Für jeden geleisteten Nachtdienst sowie geleisteten verlängerten Dienst, der den Zeitraum 22:00 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 6 Monate ist der Verbrauch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zu vereinbaren, bei Nichtgewährung ist das Entgelt hierfür nach Ablauf der 6 Monate im Verhältnis 1:1 auszus zahlen, soweit nicht eine Vereinbarung über einen weiteren Übertrag zustande kommt. Die Auszahlungen erfolgen mit den Entgelten für Juli und Jänner. Die Ausgleichsstunden sind auf allfällige künftige Ansprüche (z.B. bei Einbeziehung der Ärzte in das NSchG) anzurechnen.

9. Der Durchrechnungszeitraum für Überstunden und Mehrstunden beträgt 2 Monate, beginnend mit den geraden Monaten. Auf Wunsch eines Arztes kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen.

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 Wo-

chen 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) Für die Vorbereitung zur Prüfung zum Facharzt oder zum Arzt für Allgemeinmedizin gebühren in zeitlicher Nähe zur Prüfung (maximal vier Wochen vor dem Prüfungstermin) für den ersten Prüfungsantritt, also einmalig, 50% der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit als Sonderfreistellung. Im Übrigen kann das Kontingent aus Abs (1) für die Prüfungsvorbereitung verwendet 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 Betriebsverein-

barungen 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 Beschäftigungsmaß 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.

W, E, Z, I § 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 betreffenden Tag (24. und 31. Dezember) von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

b) Bei Dienstnehmern mit variablen Dienstformen (Dienst nach variabler Diensteinteilung) 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.

S § 14 24. und 31. Dezember

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.

W, I § 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 des Monats der Auszahlung zuzüglich Durchschnitt der ausgezahlten variablen Bezüge (ohne solche gemäß §§ 12d, 13d Abs. (8) und 16b und Jobticket) im Monat der Auszahlung und den vorangehenden zwei Monaten).

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 spätestens 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), ansonsten gebühren die Sonderzahlungen nur für die Zeiten mit Entgeltanspruch.

E § 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 des Monats der Auszahlung zuzüglich Durchschnitt der ausgezahlten variablen Bezüge (ohne solche gemäß § 16b und soweit E § 28b nichts Abweichendes vorschreibt) im Monat der Auszahlung und den vorangehenden zwei Monaten).
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), ansonsten gebühren die Sonderzahlungen nur pro rata temporis der Zeiten mit Entgeltanspruch.

S § 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 des Monats der Auszahlung zuzüglich Durchschnitt der im betreffenden Monat und den beiden vorhergehenden Monaten ausgezahlten 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), ansonsten gebühren die Sonderzahlungen nur pro rata temporis der Zeiten mit Entgeltanspruch.

Z § 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 des Monats der Auszahlung zuzüglich Durchschnitt der ausgezahlten variablen Bezüge (ohne solche gemäß § 16b) im Monat der Auszahlung und den vorangehenden zwei Monaten).

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. *entfällt.*

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), ansonsten gebühren die Sonderzahlungen nur pro rata temporis der Zeiten mit Entgeltanspruch.

A § 16 Sonderfreizeit

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

Bei Vorladung zu Behörden, es sei denn, dass der Dienstnehmer als Beschuldiger 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 einmaligem Wohnungswechsel (gemeldeter Hauptwohnsitz oder gemeldeter Wohnsitz am Arbeitsort) innerhalb eines Kalenderjahres	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,

Unter Beerdigung sind auch die Feuerbestattung und nachweisbare öffentliche Trauerrituale zu verstehen.

Diese freien Tage sind an das Ereignis gebunden.

Die Ansprüche werden auf allfällige gesetzliche Ansprüche angerechnet.

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz wird der Eheschließung in Ansehung der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

A § 16a Fortbildungen

(gilt nicht für Ärzte)

Wenn für die vereinbarte und tatsächlich ausgeübte Beschäftigung durch Berufsgesetze Fortbildungen vorgeschrieben sind, stellt die nachgewiesene tatsächliche Teilnahme an diesen Fortbildungen im Mindestausmaß (nicht aber Reisezeit) sowohl entgelt- als auch arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit dar. Die Berücksichtigung der Reisezeit und der Ersatz der Reisekosten sind im Einzelfall vertraglich zu regeln. Die konkrete Teilnahme bedarf der Vereinbarung. Solche Fortbildungen sind im Dienstplan zu führen, müssen also spätestens zum Stichtag des Dienstplanabschlusses vereinbart sein. Dabei ist auf eine Verteilung der Fortbildungszeiten auf den durch Berufsgesetz vorgeschriebenen Zeitraum zu achten. Für Zeiträume ohne Entgeltanspruch gebührt keine Fortbildung. Der Gesamtanspruch ist auf das im jeweiligen Berufsgesetz vorgesehene Mindestausmaß beschränkt und wird mit dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert, soweit eine Nebenbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit, welchen die Fortbildung auch zugutekommt, vorliegt. Der Dienstgeber kann Fortbildungen anbieten und vorschreiben.

W, Z, I § 16b Ausgleichsstunden für Nachtdienste

(gilt nicht für Ärzte)

1. Dienstnehmer, die weder gemäß § 13d Z 8 noch gemäß Nacht-Schwerarbeitsgesetz-Novelle 1992 Anspruch auf Ausgleichsstunden bzw. Zeitgutha-

ben für Nachtstunden haben, erhalten für jeden tatsächlich erbrachten, den Zeitraum vom 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr zur Gänze umfassenden Nachtdienst mit Anwesenheit im Haus zwei Ausgleichsstunden, die entgeltrechtlich, aber nicht arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit sind. Für einen Zeitpunkt innerhalb der nächsten 6 Monate ist der Verbrauch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zu vereinbaren, bei Nichtgewährung ist das Entgelt hierfür im Verhältnis 1:1 auszuführen, soweit nicht eine Vereinbarung über einen weiteren Übertrag zustande kommt. Die Auszahlungen erfolgen mit den Entgelten für Juli und Jänner. Die Ausgleichsstunden sind auf allfällige künftige Ansprüche (z.B. bei Einbeziehung der betreffenden Berufsgruppen in das NSchG) anzurechnen. Die Gewährung dieser Ausgleichsstunden ist keine Einbeziehung gemäß § 2 Abs (2) der Nacht-Schwerarbeitsgesetz-Novelle, da die Voraussetzungen dieser Bestimmung nicht vorliegen.

2. Dienstnehmer, die Anspruch auf Zeitguthaben nach der NSchG-Novelle 1992 haben oder denen Ausgleichsstunden schon vor dem 01.03.2024 gewährt wurden und die am 01.03.2024 das 48., nicht aber das 55. Lebensjahr vollendet haben, regelmäßig Nachtdienste leisten und nicht schon Anspruch auf die 6. Urlaubswoche nach dem Urlaubsgesetz haben, haben Anspruch auf folgende Ausgleichszahlung, deren Auszahlung bis 31.08.2024 stattfindet:

Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 48., nicht aber das 49. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 700,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 49., nicht aber das 50. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 600,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 50., nicht aber das 51. Lebensjahr vollendet haben, erhalten Euro 500,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 51., nicht aber das 52. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 400,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 52., nicht aber das 53. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 300,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 53., nicht aber das 54. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 200,00 brutto.
Dienstnehmer, die am 01.03.2024 das 54., nicht aber das 55. Lebensjahr vollendet haben,..... erhalten Euro 100,00 brutto.

Die Zahlungen erfolgen einmalig und sind am 31.08.2024 fällig.

3. Dienstnehmer im Sinne des Abs. 2 können durch schriftliche Erklärung (beim Arbeitgeber einlangend bis 31.07.2024) wählen, dass sie statt der Ausgleichszahlung gemäß Abs. 2 im bisherigen System der Anrechnung ihres Zusatzurlaubs auf Zeitguthaben gemäß NSchG-Novelle 1992 verbleiben. Dem-

zufolge ist gemäß § 17 (in der Fassung vom 1. März 2023) auf das Zeitguthaben gemäß NSchG-Novelle 1992 der gewährte Zusatzurlaub nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages (§ 5, § 10) anzurechnen. Im Gegenzug ist die kollektivvertragliche 6. Urlaubswoche gemäß § 5 Abs. 9 (in der Fassung vom 1. März 2023) nur insoweit auf sonstige Zusatzurlaube (insbesondere § 5 Abs. 3 bzw. § 10 Abs. 2) anzurechnen, wie von dieser Gegenrechnung gemäß § 17 (in der Fassung vom 1. März 2023) nicht Gebrauch gemacht wird, sodass eine doppelte Gegenrechnung unter Berufung auf § 17 (in der Fassung vom 1. März 2023) nicht stattfindet.

A § 16c Lehrabschlussprüfung

Für die Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung gebühren in zeitlicher Nähe zur Prüfung (maximal 4 Wochen vor dem Prüfungstermin) für den ersten Prüfungsantritt, also einmalig, 50% der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit als Sonderfreistellung.

W, S, Z, I § 16d Prüfungsgebühr

Ärzte (für die Prüfung zum Arzt für Allgemeinmedizin oder zum Facharzt, sowie Psychologen (für die Prüfung zum klinischen Psychologen) und Psychotherapeuten (für die Prüfung zum Psychotherapeuten) und Lehrlinge (für die Lehrabschlussprüfung), jeder Dienstnehmer jedoch nur einmal, erhalten die Prüfungsgebühr für einen erfolgreichen Antritt ersetzt. Dies gilt auch für sonstige Berufsgruppen, soweit die Prüfung eine dienstvertraglich vereinbarte, im Zuge des Dienstverhältnisses zu absolvierende Ausbildung abschließt.

E § 16d Prüfungsgebühr

Lehrlinge (für die Lehrabschlussprüfung) erhalten einmalig die Prüfungsgebühr für einen erfolgreichen Antritt ersetzt. Dies gilt auch für sonstige Berufsgruppen, soweit die Prüfung eine dienstvertraglich vereinbarte, im Zuge des Dienstverhältnisses zu absolvierende Ausbildung abschließt.

A, E, Z, I § 17 entfällt

entfällt

S § 17 Anrechnungsbestimmungen

Ein allenfalls gewährter Zusatzurlaub wird – sofern Arbeitsleistungen im Sinne des § 2 der Nachtschwerarbeitsgesetznovelle 1992 erfolgen – als Ab-

geltung 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.

A § 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.

W § 18a Jobticket

1. Für Perioden ab 01.04.2025 hat der Dienstnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Ersatz der Kosten für eine Jahreskarte für Massenbeförderungsmittel, die auch in Wien gilt (Aufwandersatz).
2. Kein Anspruch besteht für den Zeitraum des Probemonats, für geringfügig und fallweise Beschäftigte sowie für Zeiträume ohne Entgeltanspruch.
3. Der Kostenersatzanspruch besteht aliquot (Beschäftigungsausmaß verglichen mit der jeweils anzuwendenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit), wobei er für Dienstnehmer mit einem Beschäftigungsausmaß von 75% oder mehr in voller Höhe besteht.
4. Die Vergütung ist mit dem Betrag begrenzt, der unter Berücksichtigung aller in Frage kommenden Ermäßigungen und bei Wahl der günstigsten Zahlungsart für die Jahreskarte der Wiener Linien zu begleichen ist.
5. Der Dienstnehmer hat den Kostenersatz zu beantragen und den erfolgten Erwerb der Jahreskarte nachzuweisen.
6. Der Kostenersatz erfolgt in monatlichen Teilbeträgen über die Gehaltsabrechnung.

7. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, den Wegfall oder die Kündigung der Jahreskarte umgehend zu melden und hat einen etwaigen Übergenuß umgehend zurückzuzahlen.

8. Bei Wegfall des gegenständlichen Anspruchs hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer auf Verlangen eine entsprechende Bestätigung auszustellen.

9. Im Falle der Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wird im nächsten Kollektivvertrag eine sachgerechte Lösung ausverhandelt.

A § 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.

W § 20 Entlohnungshöhe

(gilt nicht für Ärzte)

1. 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.

2. Dem Dienstgeber ist freigestellt, eine Überstundenpauschale zu gewähren und dann aber 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.

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

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

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

6. Die Entlohnung erfolgt gemäß den Anhängen VIII, IX, X, XI, XI.A, XI.B., XII.A und XII.B.

E § 20 Entlohnungshöhe **(gilt nicht für Ärzte)**

1. *Entfällt.*

2. Dem Dienstgeber ist freigestellt, eine Überstundenpauschale zu gewähren und dann aber 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.

3. Befristet gewährte fixe Zulagen fallen weiterhin mit Ende der Befristung weg. Sie sind gesondert auszuweisen.
4. Alle Ansätze (auch Sockelbeträge) gebühren aliquot entsprechend dem Beschäftigungsausmaß.
5. Gehaltsbestandteile (insbesondere Sockelbeträge, Überzahlungen, überkollektivvertragliche Zulagen) werden nur soweit valorisiert, wie dies ausdrücklich vorgesehen ist.
6. Die Entlohnung erfolgt gemäß E § 28b.

S § 20 Entlohnungshöhe

1. Dem Dienstgeber ist freigestellt, eine Überstundenpauschale zu gewähren und aber 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.
2. Befristet gewährte fixe Zulagen fallen weiterhin mit Ende der Befristung weg. Sie sind gesondert auszuweisen.
3. Alle Ansätze (auch Sockelbeträge) gebühren aliquot entsprechend dem Beschäftigungsausmaß.
4. Gehaltsbestandteile (insbesondere Sockelbeträge, Überzahlungen überkollektivvertragliche Zulagen) werden nur soweit valorisiert, wie dies ausdrücklich vorgesehen ist.
5. Die Entlohnung erfolgt gemäß den Anhängen XIII A bis XIII F.

Z § 20 Entlohnungshöhe **(gilt nicht für Ärzte)**

1. 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 Zulagen-

ordnung, 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.

2. Dem Dienstgeber ist freigestellt, eine Überstundenpauschale zu gewähren und dann aber 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.

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

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

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

6. Die Entlohnung erfolgt gemäß den Anhängen VIII, XI.A, XI.B, XII.A und XII.B.

I § 20 Entlohnungshöhe **(gilt nicht für Ärzte)**

1. 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.

2. Dem Dienstgeber ist freigestellt, eine Überstundenpauschale zu gewähren und dann aber 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.

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

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

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

6. Die Entlohnung erfolgt gemäß den Anhängen XV.A, XV.B, XV.C, XV.D und XV.E.

A § 20a Außerordentliche Belohnung

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

A § 20b Pflegezuschuss

Dienstnehmer, die unter die Bestimmungen des Pflegefondsgesetzes fallen, erhalten einen Pflegezuschuss entsprechend einem allfälligen Zusatzkollektivvertrag.

A § 20c entfällt

Entfällt

W, Z § 20d Stellvertreterzulage

1. Die Stellvertreterzulage gemäß Anhang XII. B Z 3 gebührt entsprechend den nachstehenden Bestimmungen.

2. Führungskräfte sind Mitarbeiter, die ihnen unterstellte Dienstnehmer disziplinar und fachlich führen (mit Anordnungsbefugnis) und in A1, A2 oder A3 eingestuft sind. Koordinatoren sind Mitarbeiter, die – ohne Führungskräfte zu sein – andere Dienstnehmer zumindest organisatorisch und fachlich anleiten und in B1 oder B2 eingestuft sind.

3. Die Stellvertreterzulage A gebührt einem Mitarbeiter für die Vertretung einer Führungskraft in A1, A2, A3, (also z.B. einer Stationsleitung für die Vertretung einer Bereichsleitung).

Die Stellvertreterzulage B gebührt einem Mitarbeiter für die Vertretung eines Koordinators in B1 oder B2, (also z.B. einer DGKP für die Vertretung eines Koordinators).

Die Stellvertreterzulage C gebührt einem nicht als Führungskraft oder Koordinator beschäftigten Mitarbeiter für die Vertretung eines anderen Mitarbeiters mit Führungs- oder Anleitungsfunktion, der nicht in A1, A2, A3 oder B1, B2 eingestuft ist.

4. Es findet keine Kumulierung statt. Die Stellvertreterzulage gebührt nur bei Abwesenheit des zu Vertretenden, sie gebührt nicht für die Stellvertretung eines hierarchisch unterstellten Mitarbeiters (also z.B. für die Stellvertretung einer Abteilungsleitung durch eine Bereichsleitung).

5. Die Stellvertreterzulage gebührt nicht bei bloßer Übernahme der Beschäftigung. Die Stellvertretung muss vielmehr ausdrücklich beauftragt oder konkludent zustande gekommen sein, um den Anspruch auf eine Stellvertreterzulage auszulösen. Ein konkludentes Zustandekommen ist dann ausgeschlossen, wenn der Dienstgeber oder der zu Vertretende anders disponiert hat oder die Vertretung für einen hierarchisch gleich gestellten Dienstnehmer erfolgt.

Eine klare und ausdrückliche Beauftragung durch den Dienstgeber ist auch bei einer Vertretung auf gleicher hierarchischer Ebene anspruchsbegründend.

A § 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.

W, Z, I § 22 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen 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 Weihnachtsrenumeration gilt § 15.

3. Es gilt ein Durchrechnungszeitraum von 2 Kalendermonaten. Die Lage des Durchrechnungszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung einer solchen vom Dienstgeber bestimmt werden. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Mehr- und Überstunden (nicht Zuschläge) in den nächsten oder weitere Durchrechnungszeiträume des selben Kalenderjahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls auszuzahlen. Die Änderungen gelten ab 01.07.2025.

E § 22 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in E § 28b 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 Weihnachtsrenumeration 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.

S § 22 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen 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 Weihnachtsrenumeration gilt § 15.

3. Es gilt ein Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten. Auf Wunsch eines Dienstnehmers kann vereinbart werden, dass im Durchrechnungszeitraum angefallene Mehrstunden (nicht Zuschläge) in weitere Durchrechnungszeiträume desselben Jahres übertragen werden; Zuschläge sind jedenfalls aus-zuzahlen.

A § 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 Monats-ersten, 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.

A § 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 ausgezahlt 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.

W, E, I § 23 Verpflegung

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.

S § 23 Verpflegung

Dienstnehmer, die Verpflegung beanspruchen, haben eine Vergütung laut Anhang XIII E zu bezahlen. Vergütungen, welche höher als jene im Anhang XIII E sind, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

A § 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.

2. 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.

W § 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. (a) Bei einer Meinungsverschiedenheit über die Einstufung, insbesondere die eines Verwaltungsangestellten in D2 oder E, ist vor Anrufung der ordentlichen Gerichte das hier festgelegte Schlichtungsverfahren durchzuführen. Sowohl Dienstnehmer, als auch deren bevollmächtigte Vertreter können dieses Schlichtungsverfahren durch schriftlichen Antrag auf Schlichtung an eine der beiden Kollektivvertragsparteien einleiten.

(b) Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

(c) In diesem Fall ist von den Kollektivvertragsparteien unverzüglich eine Schlichtungsstelle einzurichten.

(d) Die Schlichtungsstelle setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, die jeweils gesondert nominiert werden: Zwei Mitglieder werden vom Verein Interessenvertretung von Ordensspitalern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs nominiert, zwei vom Österreichischen Gewerkschaftsbund auf Vorschlag der Gewerkschaft Vida. Die Mitglieder sind dienstgeberseitig Angestellte oder Geschäftsführer der vom Kollektivvertrag erfassten Wiener Betriebe oder der Kuhn Rechtsanwälte GmbH.

(e) Nach Einlangen eines Antrags ist dieser unverzüglich der jeweils anderen Einlaufstelle zur Kenntnis zu bringen. Es ist Aufgabe der vom ÖGB entsandten Personen, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden festzulegen, der den Schlichtungstermin (vor allem Schlichtungsort und Schlichtungszeit) koordiniert und die Schlichtungsverhandlung leitet.

(f) Die Schlichtungsstelle hat im Zuge eines Schlichtungstermins auf eine einvernehmliche Einigung der Parteien hinzuwirken.

(g) Weiters ist vom persönlichen Schlichtungstermin ein schriftliches Protokoll anzufertigen und von den jeweiligen Mitgliedern der Schlichtungsstelle zu unterfertigen. Das Protokoll ist den Parteien der Schlichtung danach unverzüglich zu übermitteln.

(h) Kommt es zu keiner Einigung der Parteien, so kann die Schlichtungsstelle eine inhaltliche Empfehlung abgeben. Diese Empfehlung der Schlichtungsstelle erfolgt einstimmig. Sie ergeht schriftlich, wobei neben darin auch die wesentlichen, der Entscheidung zugrundeliegenden, Erwägungen anzuführen sind. Die Schlichtungsstelle kann von dem Ausspruch einer Empfehlung absehen und lediglich festhalten, dass keine Einigung gefunden werden konnte. So ist insbesondere dann vorzugehen, wenn innerhalb der Mitglieder der Schlichtungsstelle kein Einvernehmen hergestellt werden kann.

(i) Jede Partei trägt allfällige Kosten der Schlichtung und den Aufwand, der ihr durch die Schlichtung entsteht, selbst. Sämtliche Mitglieder der Schlichtungsstelle erbringen ihre Tätigkeit ehrenamtlich. Ein Kostenersatz steht nicht zu.

(j) Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, wenn

- die Empfehlung der Schlichtungsstelle vorliegt oder
- die Schlichtungsstelle die Nichteinigung festgehalten hat oder
- mehr als 12 Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

(k) Anträge auf Schlichtung unterbrechen etwaige Verfallsfristen.

E, S, Z, I § 25 Schlichtung von Streitigkeiten

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 Be-

schlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Nichteinigung ist das zuständige Einigungsamt anzurufen.

A § 26 Günstigere Bestimmungen

Günstigere arbeitsrechtliche Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. In diesem Kollektivvertrag nicht besonders geregelte Belange fallen unter die Bestimmungen der jeweils hiefür geltenden Gesetze oder Verordnungen.

A § 26a entfällt

Entfällt

W § 26b Anhänge

1. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge I, VII bis XI, XIA, XIB, XII, XIIA, XIIB bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrags.
2. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 20 oder in diesem Paragraphen nichts Abweichendes bestimmt ist.
3. Klinische Psychologen, Psychotherapeuten und klinische Psychologen in Ausbildung sind ab 01.03.2024 in das Psychologenschema Anhang XI A eingereiht, den klinischen Psychologen, Psychotherapeuten und klinischen Psychologen in Ausbildung gebührt eine GSI/SEG-Zulage gemäß Anhang XII B, sonst gebühren keine fixen Zulagen. Sämtliche bisher gewährten Gehaltsbestandteile, auf welcher Rechtsgrundlage immer, werden auf die kollektivvertraglichen Ansätze angerechnet und umgekehrt. Dies gilt auch für die über die Valorisierung hinausgehenden Schemaerhöhungen zum 01.03.2025 und 01.03.2026.
4. Vorteile aus einer Erhöhung von Zulagen über die Valorisierung hinaus, neuen Zulagen und aus einer Höhereinstufung sind auf bisherige Zulagen und Überzahlungen anzurechnen. Hinsichtlich der Überzahlung 2019 gemäß § 20 gilt dies für den Abschluss zum 01.03.2025 nur bis zum Ausmaß von 25%.

Z § 26b Anhänge

1. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge I, VIII bis XI, XIA, XIB, XII, XIIA, XIIB bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrags.
2. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 20 oder in diesem Paragraphen nichts Abweichendes bestimmt ist.
3. Klinische Psychologen, Psychotherapeuten und klinische Psychologen in Ausbildung sind ab 01.03.2024 in das Psychologenschema Anhang XI A eingereiht, den klinischen Psychologen, Psychotherapeuten und klinischen Psychologen in Ausbildung gebührt eine GSI/SEG-Zulage gemäß Anhang XII B, sonst gebühren keine fixen Zulagen. Sämtliche bisher gewährten Gehaltsbestandteile, auf welcher Rechtsgrundlage immer, werden auf die kollektivvertraglichen Ansätze angerechnet und umgekehrt. Dies gilt auch für die über die Valorisierung hinausgehenden Schemaerhöhungen zum 01.03.2025 und 01.03.2026.
4. Vorteile aus einer Erhöhung von Zulagen über die Valorisierung hinaus, neuen Zulagen und aus einer Höhereinstufung sind auf bisherige Zulagen und Überzahlungen anzurechnen. Hinsichtlich der Überzahlung 2019 gemäß § 20 gilt dies für den Abschluss zum 01.03.2025 nur bis zum Ausmaß von 25%.

E § 26b Anhänge

1. *Entfällt.*
2. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 20 oder in diesem Paragraphen nichts Abweichendes bestimmt ist.
3. *Entfällt.*
4. Vorteile aus einer Erhöhung von Zulagen über die Valorisierung hinaus, neuen Zulagen und aus einer Höhereinstufung sind auf bisherige Zulagen und Überzahlungen anzurechnen.

S § 26b Anhänge

1. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge XIII A bis XIII F bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrags.

2. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt.

3. Vorteile aus einer Erhöhung von Zulagen über die Valorisierung hinaus, neuen Zulagen und aus einer Höhereinstufung sind auf bisherige Zulagen und Überzahlungen anzurechnen.

I § 26b Anhänge

1. Die Anhänge XV A, XV B, XV C und XV D gelten nur für die HK-SKA Bad Ischl Betriebs-GmbH.

2. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 20 oder in diesem Paragraphen nichts Abweichendes bestimmt ist.

3. Klinische Psychologen, Psychotherapeuten und klinische Psychologen in Ausbildung sind ab 01.03.2024 in das Psychologenschema Anhang XI A eingereiht, den klinischen Psychologen, Psychotherapeuten und klinischen Psychologen in Ausbildung gebührt eine GSI/SEG-Zulage gemäß Anhang XII B, sonst gebühren keine fixen Zulagen. Sämtliche bisher gewährten Gehaltsbestandteile, auf welcher Rechtsgrundlage immer, werden auf die kollektivvertraglichen Ansätze angerechnet und umgekehrt. Dies gilt auch für die über die Valorisierung hinausgehenden Schemaerhöhungen zum 01.03.2025 und 01.03.2026.

4. Vorteile aus einer Erhöhung von Zulagen über die Valorisierung hinaus und aus einer Höhereinstufung sind auf bisherige Zulagen und Überzahlungen anzurechnen. Hinsichtlich der Überzahlung 2019 gemäß § 20 gilt dies für den Abschluss zum 01.03.2025 nur bis zum Ausmaß von 25%.

A § 27 entfällt

Entfällt

W § 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 WIGEV geltenden Schema bezahlt wird, gelten für diese Dienstnehmer Bestimmungen betreffend Gehalt, Zulagen und Valorisierungen nicht. Das kollektivvertragliche Entgelt darf nicht unterschritten werden.

Z § 28a Sonderbestimmungen für das Krankenhaus St. Vinzenz Zams

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

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. entfällt.

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. 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. Diese Bestimmung gilt für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 01.02.2013 begonnen hat.

7. Die bisher gewährten Erschwerniszulagen gemäß Zusatz-KV vom 16.05.2013 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 Abs. 6 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 31.01.2013 begonnen hat und die zunächst noch nicht nach Kollektivvertrag eingestuft und entlohnt wurden, wurden so auf den Kollektivvertrag umgestellt, dass das Jahresbruttolohn (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 Grundlohnes, Zulagen und Sonderzahlungen und erforderlichenfalls durch Gewährung einer Überzahlung herangezogen.

11. Der Zusatzkollektivvertrag vom 16.05.2013 tritt rückwirkend mit 28.02.2020 außer Kraft.

12. Die freie Betriebsvereinbarung vom 13.05.2013 tritt mit 28.02.2021 außer Kraft.

E § 28b Sonderbestimmungen für die Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt GmbH

Soweit Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen mit anderen Bestimmungen des Kollektivvertrages im Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen des vorstehenden Paragraphen vor.

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 die Anhänge XIA und XIIB nur für Betriebspersonal (Reinigungspersonal und Hausarbeiter), die nach dem 29.2.2015 eingetreten sind, für sonstige Dienstnehmer gelten sie nicht.

(3) § 2 Abs 4 gilt mit der Maßgabe, dass bis zu zehn Jahre einschlägige (in derselben Verwendungsgruppe zugebrachte) Vordienstzeiten angerechnet werden.

(4) § 5 Abs 9 gilt mit der Maßgabe, dass das Ausmaß des zusätzlichen Urlaubs (Vorgriff auf die sechste Urlaubswoche) nur zwei Arbeitstage beträgt und an die Stelle des 43. Geburtstags der 48. Geburtstag tritt. Diese Ansprüche sind auf die Entlastungswoche anzurechnen.

(5) § 15 Abs 1 gilt in Bezug auf die Einbeziehung variabler Bezüge nur solange, wie den Mitarbeitern der Gesundheit Burgenland die Mittagspause als Arbeitszeit bezahlt wird; bei Änderungen werden mit der Gewerkschaft Adaptierungen verhandelt.

(6) Für die Dienstnehmer werden die NSchG-Stunden für die ersten 20 Nachtdienste gegen Zusatzurlaube gegengerechnet.

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) entfällt.

(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) € 1,50 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 in der am 01.03.2024 geltenden Fassung, diese Bestimmungen lauten:

§ 92 E Überstundenvergütung

(1) Bediensteten gebührt für geleistete Werktagsüberstunden gemäß § 46 Abs. 3 eine Überstundenvergütung. Die Überstundenvergütung umfasst:

- 1. im Fall der Abgeltung gemäß § 46 Abs. 4 Z 2 (besoldungsmäßige Abgeltung) die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag sowie*
- 2. im Fall der Abgeltung gemäß § 46 Abs. 4 Z 3 (Ausgleich in Freizeit und besoldungsmäßige Abgeltung) den Überstundenzuschlag.*

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

(3) Der Überstundenzuschlag beträgt 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 € 15,60 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) entfällt.

Abschnitt C)

(1) Für Ärzte gelten die §§ 13d, 15, 20 und 28b Abschnitte A und B und die Schemata IX, X und XI 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 Ordensspitäler nicht.

(3) Für alle Dienstnehmer gelten § 5 Abs (10) und die §§ 16a und 16b nicht.

S § 28c Sonderbestimmungen für das Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Soweit Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen mit anderen Bestimmungen des Kollektivvertrages im Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen des vorstehenden Paragraphen vor.

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

- Schema XIII A: Psychologen und Psychotherapeuten
- Schema XIII B: Verwaltungspersonal
- Schema XIII C: Gesundheitspersonal
- Schema XIII D: Betriebspersonal (Arbeiter)

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

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

4. Zusätzlich zu dem Schemaentgelt gebühren nachstehende Zulagen:

Zulagenordnung zu Anhang Schema XIII B:

a) allen Dienstnehmern des Schemas Verwaltungspersonal gebührt eine Nachtdienstzulage für Dienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bis zur vollendeten 4. Stunden pro Stunde € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.

b) allen Dienstnehmern des Schemas Verwaltungspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.

Zulagenordnung zu Anhang Schema XIII C:

a) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal gebührt eine Gefahren- oder Strahlen- oder Infektions- oder Geriatrie- oder Zytostatikazulage von € 160,01, soweit überwiegend Dienst an Patienten verrichtet wird.

b) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, die auf der Infektionsstation A2 arbeiten, gebührt eine Infektionszulage von € 160,01, soweit überwiegend Dienst an Patienten verrichtet wird.

c) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIII C -1, XIII C-2 gebührt eine Erschwerniszulage von € 95,11, bzw. den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIII C-3, XIII C-4, XIII C-5 gebührt eine Erschwerniszulage von € 59,58 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 € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.

e) allen Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.

f) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIII C-1, XIII C-2 gebührt eine Anästhesie- oder Operationszulage von € 176,38, soweit der Dienst in diesen Bereichen verrichtet wird.

g) den Dienstnehmern des Schemas Gesundheitspersonal, XIII C-1, XIII C-2 gebührt eine Wachstation- und Intensivzulage von € 246,53 soweit der Dienst in diesen Bereichen verrichtet wird.

Zulagenordnung für Anhang Schema Schema XIID:

- a)** allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Erschwernis- oder Schmutz- oder Gefahren- oder Infektionszulage von € 59,58.
- b)** allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal, die auf der Infektionsstation A2 arbeiten, gebührt eine Infektionszulage von € 59,58.
- c)** allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Nachtdienstzulage für Dienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.
- d)** allen Dienstnehmern des Schemas Betriebspersonal gebührt eine Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde € 6,22, bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden € 49,60.

I § 28d Sonderbestimmungen für die HK SKA Bad Ischl

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

1. Es gelten Anhang I, die Schemata Anhang XV.A bis XV.E samt Zulagenordnung zu Schema XV.

2. Der unter § 5 Abs gewährte Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche wird unter folgenden Maßgaben auf 5 Jahre zeitlich gestaffelt gewährt, wobei der Vorgriff wie folgt gewährt wird:

- Für Urlaubsjahre ab 01.03.2024 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, dem 01.01.2024) tritt der 47. anstelle des 43. Geburtstages;
- Für Urlaubsjahre ab 01.03.2025 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, dem 01.01.2025) tritt der 46. anstelle des 43. Geburtstages;
- Für Urlaubsjahre ab 01.03.2026 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, dem 01.01.2026) tritt der 45. anstelle des 43. Geburtstages;
- Für Urlaubsjahre ab 01.03.2027 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, dem 01.01.2027) tritt der 44. anstelle des 43. Geburtstages.

Für Urlaubsjahre ab 01.03.2028 (wenn das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, dem 01.01.2028) gilt der 43. Geburtstag wie in § 5 Abs 9 vorgesehen.

3. Pro Kalenderjahr erhält jeder Mitarbeiter ab 01.03.2022 einen zusätzlichen freien Tag (= ein Fünftel der vereinbarten Wochenarbeitszeit), gewährt in Stunden. Dieser Anspruch entsteht bei Neueintritten erstmalig nach Ablauf

von 6 Monaten Dienstzeit. Dieser Anspruch kann einmalig in das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

A § 29 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2025 in Kraft und gilt zumindest bis 28. Februar 2026.

A § 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 Ordensspitalern und von
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs“**

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Dr. Christian Kuhn
Wien, am
ER/g/WienerIG/KV-Verh2025/262.docx

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin
Mag.^a Anna Daimler, BA

Verhandlungsleiter
Johannes Wölflingseder

Fachbereichssekretär
Christoph Leitner-Kastenhuber

Wien, am

ANHANG I

VORDIENSTZEITEN

A) Für Dienstnehmer, die ab 01.03.2022 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/MTF:

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

Für MTF: Zeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung, höchstens 2 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 01.03.2022 eingetreten sind

1. Für Dienstnehmer, die vor dem 01.03.2022 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 30.06.2015 eingetreten sind.

2. Die Dienstnehmer sind berechtigt, im Zeitraum 01.06.2022 bis 30.09.2022 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) bei-

geschlossen 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 31.08.2022 gestellt wird, gilt eine Nachfrist bis 30.09.2022.

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 01.03.2022 ein, für den Zeitraum ab 01.03.2022 erfolgt eine entsprechende Nachzahlung bis 31.01.2023.

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 30.09.2022 ausreichend belegt gestellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise

nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten.

ORDENSSPITÄLER
ANHANG VII
(AB 01.03.2025)
Beiträge für Verpflegung

Frühstück oder Jause im Ausmaß eines Frühstücks	je € 1,55
Jause	je € 1,55
Mittagessen	je € 3,35
Abendessen.....	je € 2,67

Preise inkl. MwSt.

ORDENSSPITÄLER
ANHANG VIII
(AB 01.03.2025)
Lehrlinge und Ferialarbeiter

Lehrlinge im ersten Lehrjahr	€ 1.088,20
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr	€ 1.224,20
Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.496,20
Lehrlinge ab dem vierten Lehrjahr	€ 1.768,20
Ferialbeschäftigte im ersten Monat des ersten Kalenderjahres einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber	€ 908,72
sonstige Ferialbeschäftigte	€ 1.123,19

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.

ANHANG IX. GEHALTSSCHEMA FACHARZT AB 01.03.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	7.030,55	551,54	7.582,09
2	1	7.030,55	551,54	7.582,09
3	2	7.159,31	551,54	7.710,85
4	2	7.159,31	551,54	7.710,85
5	3	7.289,39	551,54	7.840,93
6	3	7.289,39	551,54	7.840,93
7	4	7.386,97	551,54	7.938,51
8	4	7.386,97	551,54	7.938,51
9	5	7.568,57	551,54	8.120,11
10	5	7.568,57	551,54	8.120,11
11	6	7.707,34	551,54	8.258,88
12	6	7.707,34	551,54	8.258,88
13	7	7.844,61	551,54	8.396,15
14	7	7.844,61	551,54	8.396,15
15	8	7.975,48	551,54	8.527,02
16	8	7.975,48	551,54	8.527,02
17	9	8.112,70	551,54	8.664,24
18	9	8.112,70	551,54	8.664,24
19	10	8.414,70	551,54	8.966,24
20	10	8.414,70	551,54	8.966,24
21	11	8.707,11	551,54	9.258,65
22	11	8.707,11	551,54	9.258,65
23	12	8.981,45	551,54	9.532,99
24	12	8.981,45	551,54	9.532,99
25	13	9.255,09	551,54	9.806,63
26	13	9.255,09	551,54	9.806,63
27	14	9.435,33	551,54	9.986,87
28	14	9.435,33	551,54	9.986,87
29	15	9.731,47	551,54	10.283,01
30	15	9.731,47	551,54	10.283,01
31	16	9.944,12	551,54	10.495,66
32	16	9.944,12	551,54	10.495,66
33	17	10.156,84	551,54	10.708,38
34	17	10.156,84	551,54	10.708,38
35	18	10.369,54	551,54	10.921,08
36	18	10.369,54	551,54	10.921,08
37	19	10.583,45	551,54	11.134,99
38	19	10.583,45	551,54	11.134,99

ORDENSSPITÄLER
ANHANG X
(2025)
GEHALTSSCHEMA STATIONSÄRZTE AB 1.3.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	6.598,34	551,54	7.149,88
2	1	6.598,34	551,54	7.149,88
3	2	6.720,86	551,54	7.272,40
4	2	6.720,86	551,54	7.272,40
5	3	6.844,24	551,54	7.395,78
6	3	6.844,24	551,54	7.395,78
7	4	6.936,71	551,54	7.488,25
8	4	6.936,71	551,54	7.488,25
9	5	7.113,77	551,54	7.665,31
10	5	7.113,77	551,54	7.665,31
11	6	7.245,31	551,54	7.796,85
12	6	7.245,31	551,54	7.796,85
13	7	7.375,40	551,54	7.926,94
14	7	7.375,40	551,54	7.926,94
15	8	7.506,86	551,54	8.058,40
16	8	7.506,86	551,54	8.058,40
17	9	7.637,02	551,54	8.188,56
18	9	7.637,02	551,54	8.188,56
19	10	7.923,55	551,54	8.475,09
20	10	7.923,55	551,54	8.475,09
21	11	8.192,89	551,54	8.744,43
22	11	8.192,89	551,54	8.744,43
23	12	8.452,91	551,54	9.004,45
24	12	8.452,91	551,54	9.004,45
25	13	8.712,28	551,54	9.263,82
26	13	8.712,28	551,54	9.263,82
27	14	8.878,16	551,54	9.429,70
28	14	8.878,16	551,54	9.429,70
29	15	9.158,84	551,54	9.710,38
30	15	9.158,84	551,54	9.710,38
31	16	9.360,40	551,54	9.911,94
32	16	9.360,40	551,54	9.911,94
33	17	9.562,02	551,54	10.113,56
34	17	9.562,02	551,54	10.113,56
35	18	9.763,59	551,54	10.315,13
36	18	9.763,59	551,54	10.315,13
37	19	9.966,36	551,54	10.517,90
38	19	9.966,36	551,54	10.517,90

ORDENSSPITÄLER
ANHANG XI
(2025)
GEHALTSSCHEMA ARZT IN AUSBILDUNG 1.3.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	4.147,07	551,54	4.698,61
2	1	4.147,07	551,54	4.698,61
3	2	4.413,38	551,54	4.964,92
4	2	4.413,38	551,54	4.964,92
5	3	4.678,34	551,54	5.229,88
6	3	4.678,34	551,54	5.229,88
7	4	4.876,37	551,54	5.427,91
8	4	4.876,37	551,54	5.427,91
9	5	5.139,33	551,54	5.690,87
10	5	5.139,33	551,54	5.690,87
11	6	5.402,28	551,54	5.953,82
12	6	5.402,28	551,54	5.953,82
13	7	5.665,22	551,54	6.216,76
14	7	5.665,22	551,54	6.216,76
15	8	5.928,16	551,54	6.479,70
16	8	5.928,16	551,54	6.479,70

**Anhang XI.A – GEHALTSSCHEMA PSYCHOLOG*INNEN
AB 01.03.2025**

**ANHANG XI.A
GEHALTSSCHEMA PSYCHOLOG*INNEN 2025**

Stufe	DJ	PS 1	PS 2	PS 3	PS 4
1	1– 2	5.122,00	4.230,48	3.450,39	2.782,16
2	3– 5	5.289,16	4.397,64	3.617,55	
3	6– 8	5.456,32	4.564,80	3.784,71	
4	9–12	5.623,49	4.731,96	3.951,87	
5	13–17	5.790,65	4.899,12	4.119,04	
6	18–22	5.957,81	5.066,28	4.286,20	
7	23–27	6.124,97	5.233,44	4.453,36	
8	28–33	6.292,13	5.400,60	4.620,52	
9	>34	6.459,29	5.567,76	4.787,68	
GSI/SEG Zu- lage 2025		310,88	310,88	233,16	233,16

Erläuterungen zu den Verwendungsgruppen:

PS 1 Leitung der klinischen Psychologen in einer Krankenanstalt, sofern eine derartige Leitung bestellt ist (was nicht zwingend erfolgen muss) und zumindest zwei weitere klinische Psychologen beschäftigt sind

PS 2 sind klinische Psychologen (mit oder ohne Ausbildung zum Psychotherapeuten)

PS 3 sind Psychotherapeuten.

PS 4 sind klinische Psychologen in Ausbildung.

Die GSI/SEG-Zulage für klinische Psychologen in PS1 und PS2 beträgt ab 01.03.2025 Euro 302,12

Die GSI/SEG-Zulage für klinische Psychologen in PS1 und PS2 beträgt ab 01.03.2026 Euro 312,91

Die GSI/SEG-Zulage für Psychotherapeuten in PS3 und klinische Psychologen in Ausbildung in PS4 beträgt ab 01.03.2025 Euro 226,59

Die GSI/SEG-Zulage für Psychotherapeuten in PS3 und klinische Psychologen in Ausbildung in PS4 beträgt ab 01.03.2026 Euro 237,38

Sonstige Zulagen gebühren den in das Psychologenschema eingereihten Dienstnehmern nicht.

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

Das Schema zum 01.03.2025 ist in sämtlichen Ansätzen um € 108,30 höher als das Schema vom 01.03.2024. Das Schema zum 01.03.2026 ist in sämtlichen Ansätzen um € 216,6 höher als das Schema vom 01.03.2024. Beide Schemata werden jeweils zum 01.03.2025 und 01.03.2026 mit dem allgemeinen Valorisierungsprozentsatz des jeweiligen Kollektivvertragsabschlusses erhöht.

ANHANG XI.B
GEHALTSSCHEMA PFLEGE PÄDAGOG*INNEN AB
01.03.2025

Jahr	Stufe	Bruttogehalt
1	1	4.081,75
2	1	4.081,75
3	2	4.143,00
4	2	4.143,00
5	3	4.204,25
6	3	4.204,25
7	4	4.265,50
8	4	4.265,50
9	5	4.326,77
10	5	4.326,77
11	6	4.388,01
12	6	4.388,01
13	7	4.449,27
14	7	4.449,27
15	8	4.510,52
16	8	4.510,52
17	9	4.571,75
18	9	4.571,75
19	10	4.633,03
20	10	4.633,03
21	11	4.694,27
22	11	4.694,27
23	12	4.755,52
24	12	4.755,52
25	13	4.816,76
26	13	4.816,76
27	14	4.878,01
28	14	4.878,01
29	15	4.939,27
30	15	4.939,27
31	16	5.000,57
32	16	5.000,57
33	17	5.062,79
34	17	5.062,79
35	18	5.125,02
36	18	5.125,02
37	19	5.187,24
38	19	5.187,24

Unter dieses Schema fällt Lehrpersonal mit nicht nur fallweiser Lehrtätigkeit an einer Schule/Akademie für Gesundheits- und Krankenpflege. Pflegepädagog*innen zählen zur Pflege. Ihnen gebühren keine Zulagen.

ORDENSSPITÄLER

ANHANG XII A (2025)

Einordnungskriterien für die Schemata A1 bis H

Verwaltungspersonal Verwendungsgruppe A1 bis C2		
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 anforderungsbefugigt im Notfall auch Überstunden anzuordnen, trifft Dienstplanentscheidungen.
Leitung Verwaltungsbereiche, Stabstelle Leitung Servicebereiche		
B1	B2	C0
aktuell keine Relevanz in der Verwaltung	Koordinator (Zuordnung zu Stabstellen, Bereichs- oder Teamleitung), keine fachliche und disziplinarische Verantwortung, Steuerung der Abläufe des Tagesgeschäfts, koordiniert organisatorische Abläufe Koordinator Verwaltungsbereiche, Stabstelle Koordinator Servicebereiche	aktuell keine Relevanz in der Verwaltung
C1	C2	
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	

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

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

Anmerkung: Die Aufzählungen in den einzelnen 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

Verwaltungspersonal Verwendungsgruppe D1 bis H		
D1*)	D2	E
Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe D1 sind zusätzlich mit entsprechenden Fachaufgaben betraut haben eine besondere Vertrauensstellung Seelsorger (Akad.) ohne Spezialisierung, KSA Assistenz mit Fachaufgaben	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 Geschäftsvorfälle eines festgelegten Fachgebietes selbstständig im Rahmen der ihnen delegierten Aufgaben nach relativ detaillierten Arbeitsanweisungen ab. Bsp.: Durchführung von überwiegenden Schreibarbeiten und einfachen fachlichen Tätigkeiten. Sekretrariat Portier mit fallweiser Aufnahmetätigkeit
F1	F2	G
aktuell keine Relevanz in der Verwaltung	Mitarbeiter/innen in der Verwendungsgruppe F 2 wickeln Geschäftsvorfälle 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
H		
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.*

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

Pflegepersonal Verwendungsgruppe A1 bis C2		
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 Spezialbereiche Spezialbereiche = Pflege im OP, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie	Stationsleitung (Zuordnung zu Bereichsleitung)
B1	B2	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	
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 Stroke Unit Palliativ oder mit dienstvertraglich vereinbarter Beschäftigung und tatsächlicher Verwendung auf Basis einer absolvierten Weiterbildung nach § 64 GuKG	

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

Anmerkung: Die Aufzählungen in den einzelnen 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

*) Definition Vorstand: Gesamtleitung, Geschäftsführung und Kollegiale Führung

Pflegepersonal Verwendungsgruppe D1 bis H		
D1	D2	E
Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	Pflegefachassistenz	aktuell keine Relevanz in der Pflege
F1	F2	G
Pflegeassistenz	aktuell keine Relevanz in der Pflege	aktuell keine Relevanz in der Pflege
H		
aktuell keine Relevanz in der Pflege		

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

BERUFSGRUPPEN MTD/MAB, MMHmG, Hebammen Verwendungsgruppen A1 bis C2		
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	C0
aktuell keine Relevanz in diesen Berufsgruppen	Koordinator (Zuordnung zu Bereichs- oder Stationsleitung), keine fachliche und disziplinarische Verantwortung, oder Leitung kleiner Bereiche (max. 8 geführte Personen),	Experte
		OTA mit Verwendung im OP
C1	C2	
Experte	Experte	

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

Anmerkung: Die Aufzählungen in den einzelnen 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

*) Definition Vorstand: Gesamtleitung, Geschäftsführung und Kollegiale Führung

BERUFSGRUPPEN MTD/MAB, MMHmG, Hebammen Verwendungsgruppen D1 bis H		
D1	D2	E
MTD lt. MTDG/Hebammen lt. HebG Physiotherapeuten Sportwissenschaftler Diätologen Ergotherapeuten Logopäden Sozialarbeiter Biomedizinische Analytiker Hebammen Orthopisten Radiologietechnologen	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
F1	F2	G
MAB/MMHmG mit 2 Berechtigungen und gleichzeitigem Einsatz in beiden Verwendungen (1300–2499 Stunden) Medizinischer Masseur inkl. Zusatzausbildung Hydro-Balneo und Elektrotherapie	MABG/MMHmG (Ausbildungen zw. 1100 und 1299 Stunden – Mindestangabe) Medizinischer Masseur	MABG (Ausbildung 650 bis 1099 Stunden)
H		
Sonstige Mitarbeiter		

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

Sonstige Berufsgruppen Verwendungsgruppe A1 bis C2		
A1	A2	A3
		Teamleitung Leitungskräfte mit mind. 8 geführten Personen
B1	B2	C0
	Koordinator (Zuordnung zu Teamleitung), keine fachliche und disziplinarische Verantwortung, oder Leitungskräfte mit max. 8 geführten Personen	
C1	C2	

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

Anmerkung: Die Aufzählungen in den einzelnen 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

Sonstige Berufsgruppen Verwendungsgruppe D1 bis H		
D1*)	D2	E
		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
F1	F2	G
		ARBEITER: sonstiges Personal mit direktem Patientenkontakt Abteilungshilfe Bereichshilfe OP Reinigungskraft/ Raumpflege Etagenkräfte Patientenservice Patientenbegleitdienst, Hol- und Bringdienst, Transporter Hilfskraft Cafeteria Patientenbegleitdienst, Hol- und Bringdienst, Transporter Hilfskraft Cafeteria Servicekraft Med. Aushilfen Versorgungsassistenz Sterilisationsfachkraft mit Kurs 1+2 Heimhilfe Sanitätsgehilfe (2. Stufe) OP-Hilfskraft ohne Kurs Servicekraft Med. Aushilfen Versorgungsassistenz Sterilisationsfachkraft mit Kurs 1+2 Heimhilfe Sanitätsgehilfe (2. Stufe)

*) 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.

Sonstige Berufsgruppen Verwendungsgruppe D1 bis H		
		OP-Hilfskraft ohne Kurs Genesungsbegleiter mit entsprechender Ausbildung und dienstvertraglich vereinbartem Einsatz
H		
ARBEITER: sonstiges Personal ohne direktem Patientenkontakt, Beschränkung auf Höflichkeit Abteilungshilfe Hol- und Bringdienst Reinigungskraft/Raumpflege Hilfskraft Wäscherei Wäschedepot Küchenhilfe Abwäscher Hilfskraft (Cafeteria) Hausarbeiter Hilfskraft Materialwirtschaft Mitarbeiter Archiv Sterilisationsfachkraft ohne Kurs OP Raumpflege Legholder Mesner Sanitätsgehilfe (1. Stufe) (BB) Postbote Sanitätsgehilfe (1. Stufe) Postbote		

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

ANHANG XII.A (2025)

Gehaltsschema Verwaltung – Pflege – MTD/MAB/Hebammen – sonstige nichtärztliche Berufsgruppen gültig ab 01.03.2025

Jahre	Stufe	A1	A2	A3	B1	B2	C0	C1	C2
1	1	4.657,63	4.384,55	4.179,72	3.901,75	3.636,55	3.714,33	3.352,54	3.256,97
2	1	4.657,63	4.384,55	4.179,72	3.901,75	3.636,55	3.714,33	3.352,54	3.256,97
3	2	4.718,88	4.445,78	4.240,95	3.963,00	3.697,80	3.775,57	3.413,77	3.318,20
4	2	4.718,88	4.445,78	4.240,95	3.963,00	3.697,80	3.775,57	3.413,77	3.318,20
5	3	4.780,15	4.507,04	4.302,21	4.024,25	3.759,06	3.836,82	3.475,05	3.379,46
6	3	4.780,15	4.507,04	4.302,21	4.024,25	3.759,06	3.836,82	3.475,05	3.379,46
7	4	4.841,38	4.568,30	4.363,46	4.085,50	3.820,32	3.898,06	3.536,27	3.440,70
8	4	4.841,38	4.568,30	4.363,46	4.085,50	3.820,32	3.898,06	3.536,27	3.440,70
9	5	4.902,66	4.629,54	4.424,73	4.146,77	3.881,57	3.959,32	3.597,54	3.501,94
10	5	4.902,66	4.629,54	4.424,73	4.146,77	3.881,57	3.959,32	3.597,54	3.501,94
11	6	4.963,89	4.690,79	4.485,97	4.208,01	3.942,82	4.020,57	3.658,78	3.563,20
12	6	4.963,89	4.690,79	4.485,97	4.208,01	3.942,82	4.020,57	3.658,78	3.563,20
13	7	5.025,16	4.752,06	4.547,23	4.269,27	4.004,08	4.081,84	3.720,05	3.624,47
14	7	5.025,16	4.752,06	4.547,23	4.269,27	4.004,08	4.081,84	3.720,05	3.624,47
15	8	5.086,38	4.813,30	4.608,46	4.330,52	4.065,32	4.143,09	3.781,32	3.685,72
16	8	5.086,38	4.813,30	4.608,46	4.330,52	4.065,32	4.143,09	3.781,32	3.685,72
17	9	5.147,64	4.874,54	4.669,73	4.391,75	4.126,56	4.204,32	3.842,53	3.746,95
18	9	5.147,64	4.874,54	4.669,73	4.391,75	4.126,56	4.204,32	3.842,53	3.746,95
19	10	5.208,88	4.935,80	4.730,97	4.453,03	4.187,83	4.265,58	3.903,80	3.808,21
20	10	5.208,88	4.935,80	4.730,97	4.453,03	4.187,83	4.265,58	3.903,80	3.808,21
21	11	5.270,16	4.997,06	4.792,25	4.514,27	4.249,07	4.326,81	3.965,04	3.869,45
22	11	5.270,16	4.997,06	4.792,25	4.514,27	4.249,07	4.326,81	3.965,04	3.869,45
23	12	5.331,40	5.058,32	4.853,46	4.575,52	4.310,33	4.388,08	4.026,29	3.930,72
24	12	5.331,40	5.058,32	4.853,46	4.575,52	4.310,33	4.388,08	4.026,29	3.930,72
25	13	5.392,64	5.119,53	4.914,72	4.636,76	4.371,55	4.449,32	4.087,54	3.991,95
26	13	5.392,64	5.119,53	4.914,72	4.636,76	4.371,55	4.449,32	4.087,54	3.991,95
27	14	5.453,90	5.180,79	4.975,96	4.698,01	4.432,82	4.510,57	4.148,79	4.053,21
28	14	5.453,90	5.180,79	4.975,96	4.698,01	4.432,82	4.510,57	4.148,79	4.053,21
29	15	5.515,15	5.242,04	5.037,23	4.759,27	4.494,08	4.571,84	4.210,05	4.114,47
30	15	5.515,15	5.242,04	5.037,23	4.759,27	4.494,08	4.571,84	4.210,05	4.114,47
31	16	5.576,44	5.303,35	5.098,52	4.820,57	4.555,36	4.633,83	4.272,06	4.176,47
32	16	5.576,44	5.303,35	5.098,52	4.820,57	4.555,36	4.633,83	4.272,06	4.176,47
33	17	5.638,67	5.365,57	5.160,74	4.882,79	4.617,59	4.696,08	4.334,29	4.238,70
34	17	5.638,67	5.365,57	5.160,74	4.882,79	4.617,59	4.696,08	4.334,29	4.238,70
35	18	5.700,90	5.427,80	5.222,97	4.945,02	4.679,82	4.758,30	4.396,53	4.300,93
36	18	5.700,90	5.427,80	5.222,97	4.945,02	4.679,82	4.758,30	4.396,53	4.300,93
37	19	5.763,13	5.490,02	5.285,20	5.007,24	4.742,04	4.820,53	4.458,74	4.363,16
38	19	5.763,13	5.490,02	5.285,20	5.007,24	4.742,04	4.820,53	4.458,74	4.363,16

Jahre	Stufe	D1	D2	E	F1	F2	G	H
1	1	3.210,61	2.942,86	2.751,94	2.675,89	2.613,52	2.424,74	2.263,58
2	1	3.210,61	2.942,86	2.751,94	2.675,89	2.613,52	2.424,74	2.263,58
3	2	3.271,87	2.997,98	2.797,14	2.721,06	2.658,69	2.469,91	2.308,73
4	2	3.271,87	2.997,98	2.797,14	2.721,06	2.658,69	2.469,91	2.308,73
5	3	3.333,12	3.053,13	2.842,30	2.766,23	2.703,85	2.515,07	2.353,90
6	3	3.333,12	3.053,13	2.842,30	2.766,23	2.703,85	2.515,07	2.353,90
7	4	3.394,37	3.108,24	2.887,44	2.811,38	2.749,00	2.560,22	2.399,07
8	4	3.394,37	3.108,24	2.887,44	2.811,38	2.749,00	2.560,22	2.399,07
9	5	3.455,63	3.163,36	2.934,00	2.856,53	2.794,17	2.605,39	2.444,22
10	5	3.455,63	3.163,36	2.934,00	2.856,53	2.794,17	2.605,39	2.444,22
11	6	3.516,89	3.218,49	2.983,00	2.901,68	2.839,32	2.650,54	2.489,40
12	6	3.516,89	3.218,49	2.983,00	2.901,68	2.839,32	2.650,54	2.489,40
13	7	3.578,13	3.273,62	3.031,99	2.949,45	2.884,48	2.695,70	2.534,54
14	7	3.578,13	3.273,62	3.031,99	2.949,45	2.884,48	2.695,70	2.534,54
15	8	3.639,40	3.328,74	3.080,99	2.998,45	2.930,79	2.740,86	2.579,70
16	8	3.639,40	3.328,74	3.080,99	2.998,45	2.930,79	2.740,86	2.579,70
17	9	3.700,63	3.383,87	3.130,00	3.047,46	2.979,79	2.786,04	2.624,86
18	9	3.700,63	3.383,87	3.130,00	3.047,46	2.979,79	2.786,04	2.624,86
19	10	3.761,89	3.438,99	3.179,01	3.096,49	3.028,81	2.831,22	2.670,03
20	10	3.761,89	3.438,99	3.179,01	3.096,49	3.028,81	2.831,22	2.670,03
21	11	3.823,13	3.494,10	3.227,99	3.145,46	3.077,79	2.876,36	2.715,18
22	11	3.823,13	3.494,10	3.227,99	3.145,46	3.077,79	2.876,36	2.715,18
23	12	3.884,38	3.549,27	3.277,02	3.194,47	3.126,80	2.921,99	2.760,37
24	12	3.884,38	3.549,27	3.277,02	3.194,47	3.126,80	2.921,99	2.760,37
25	13	3.945,63	3.604,37	3.326,01	3.243,47	3.175,80	2.971,00	2.805,53
26	13	3.945,63	3.604,37	3.326,01	3.243,47	3.175,80	2.971,00	2.805,53
27	14	4.006,87	3.659,50	3.375,01	3.292,47	3.224,80	3.019,99	2.850,68
28	14	4.006,87	3.659,50	3.375,01	3.292,47	3.224,80	3.019,99	2.850,68
29	15	4.068,15	3.714,62	3.424,01	3.341,46	3.273,79	3.068,97	2.895,85
30	15	4.068,15	3.714,62	3.424,01	3.341,46	3.273,79	3.068,97	2.895,85
31	16	4.130,14	3.770,21	3.473,18	3.390,66	3.322,99	3.118,17	2.943,55
32	16	4.130,14	3.770,21	3.473,18	3.390,66	3.322,99	3.118,17	2.943,55
33	17	4.192,37	3.826,23	3.522,98	3.440,45	3.372,78	3.167,96	2.993,30
34	17	4.192,37	3.826,23	3.522,98	3.440,45	3.372,78	3.167,96	2.993,30
35	18	4.254,61	3.882,22	3.572,76	3.490,21	3.422,54	3.217,71	3.043,09
36	18	4.254,61	3.882,22	3.572,76	3.490,21	3.422,54	3.217,71	3.043,09
37	19	4.316,83	3.938,23	3.622,51	3.539,96	3.472,29	3.267,48	3.093,07
38	19	4.316,83	3.938,23	3.622,51	3.539,96	3.472,29	3.267,48	3.093,07

ANHANG XII.B

Zulagenordnung für Schema XII (gültig ab 1.3.2025) Fixe Zulagen – gültig für Pflege/Hebammen/MTD/MAB/ Sonstige

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

GSI / SEG für die Verwendungsgruppen A1, A2, A3, B1, B2 ...	EUR 372,25
GSI / SEG für die Verwendungsgruppen C0, C1, C2, D1, D2 ..	EUR 440,36
GSI / SEG für die Verwendungsgruppen E, F1, F2, G, H	EUR 270,51

2. Sonderregelung Zulagen für taxativ aufgeführte Berufe

GSI/SEG für Sterilisationskräfte mit und ohne Kurs und für OP-Assistenten	EUR 372,25
GSI/SEG für Klinische Psychologen in PS1 und PS2	EUR 310,88
GSI/SEG für Psychotherapeuten in PS3 und Klinische Psychologen in Ausbildung in PS4	EUR 233,16
Pflegefachassistent mit Weiterbildung gemäß § 64 GuKG in Gerontologie mit Einsatz in Akutgeriatrieabteilungen oder Palliativpflege in Palliativabteilungen	EUR 60,00

2a. Führungskräftezulage für Führungskräfte und Koordinatoren

Für Führungskräfte in A1, A2, A3	EUR 350,00
Für Koordinatoren in B1, B2	EUR 200,00

3. Stellvertreterzulage

"A" pro Tag bei Abwesenheit einer zu vertretenden Führungskraft in A1, A2, A3	EUR 25,00
"B" pro Tag bei Abwesenheit eines zu vertretenden Koordinators in B1, B2	EUR 20,00
"C" pro Tag bei Abwesenheit des zu Vertetenden (nicht in A1, A2, A3, B1, B2)	EUR 12,41

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

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde	EUR 6,82
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	EUR 54,54

5. Sonntagsdienstzulage

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde	EUR 6,82
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden	EUR 54,54

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

7. Die fixen Zulagen (oben Punkt 1., 2. und 2a.) gebühren **Teilzeitbeschäftigten aliquot** entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsmaß

Nachzulage und Sonntagszulage gültig ab 01.03.2025
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 Nachzulage (brutto pro Stunde) in Höhe vonEUR 20,58

(2) Für jeden Dienst, der den Zeitraum Sonntag 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr (auch nur teilweise) umfasst, erhält der Arzt eine Sonntagszulage (brutto pro Stunde) in Höhe vonEUR 14,41

ORDENSSPITÄLER

ANHANG XIII. A (2025)

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	3.701,33	4.168,04	4.970,79	5.386,86	5.657,10	6.340,09
2		4.335,72	5.218,88	5.655,86	5.883,13	6.631,65
3		4.503,41	5.417,40	5.871,04	6.109,03	6.864,94
4		4.671,10	5.616,01	6.086,11	6.335,17	7.098,23
5		4.838,80	5.814,63	6.301,49	6.561,07	7.331,41
6		5.006,48	5.963,26	6.462,64	6.787,10	7.506,33
7		5.174,18	6.062,51	6.624,21	7.013,12	7.681,55
8		5.341,87	6.161,98	6.731,64	7.239,14	7.856,37
9		5.509,56	6.261,13	6.839,38	7.464,80	8.031,38
10			6.360,39	6.946,92		8.206,30

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jahre	0-2	2-4	4-6	6-8	8-11	11-14	14-17	17-21	21-26	ab 27

ORDENSSPITÄLER

ANHANG XIII. B

(2025)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Leitungen	Stabstellen und Stellvertretungen	Experten	Facharbeiter	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	Leiter,-in Medizintechniker	Controller, -in	Chefsekretär, -in	Ambulanzsekretär, -in	Archivar, -in
Küchenleiter, -in	Qualitätsmanager,-in	Gehaltsverrechner, -in	Einkaufsachbearbeiter, -in	Arztsekretär, -in	Portier
Leiter, -in Str. Unternehmensentwicklung	Sicherheitsmanager,-in	IT-Entwickler, -in	Medizintechniker, -in	Stationssekretär, -in	
Rechnungswesenleiter, -in	Strategischer Controller,-in	IT-Techniker, -in	Personalsachbearbeiter, -in mit PV	Depotsachbearbeiter, -in	
IT-Leiter, -in	stv. Personaldirektor,-in	Projektassistent, -in	Patientenverrechner, -in	Aufnahmesachbearbeiter, -in	
Technische, -r Leiter, -in	stv. Pflegedirektor,-in	Assistent, -in Direktionen	Buchhalter, -in mit Prüfung	Dokumentationsassistent, -in	
Leiter, -in Unternehmenskommunikation	stv. Küchenleiter,-in	Personalentwickler,-in		Patientenverrechner, -in im ersten Jahr	
Personaldirektor, -in		HR-Generallist,-in			
Pflegedirektor,-in					

Verwaltungspersonal 2025								
Stufe	II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	II-6	Stufe	Jahre
1	4.959,25	3.968,92	3.097,32	2.849,73	2.670,30	2.594,61	1	1– 2
3	5.057,62	4.047,50	3.158,45	2.915,20	2.720,62	2.637,22	3	3– 4
5	5.157,98	4.127,64	3.220,82	2.979,18	2.771,90	2.683,11	5	5– 6
7	5.260,34	4.209,41	3.284,41	3.049,04	2.822,05	2.727,84	7	7– 8
9	5.364,74	4.292,77	3.349,28	3.117,68	2.872,24	2.773,62	9	9–10
11	5.471,22	4.377,82	3.415,48	3.187,57	2.923,61	2.819,54	11	11–12
13	5.579,84	4.464,57	3.482,98	3.253,84	2.975,30	2.864,27	13	13–14
15	5.690,63	4.553,05	3.551,84	3.325,10	3.028,58	2.908,99	15	15–16
17	5.803,63	4.643,31	3.622,08	3.392,80	3.084,18	2.953,70	17	17–18
19	5.918,91	4.735,35	3.693,69	3.465,21	3.138,74	3.003,33	19	19–20
21	6.036,47	4.829,28	3.766,78	3.535,13	3.194,38	3.054,17	21	21–22
23	6.156,41	4.925,06	3.841,32	3.608,15	3.249,99	3.102,69	23	23–24
25	6.278,71	5.022,74	3.917,32	3.679,33	3.305,13	3.150,08	25	25–26
27	6.403,48	5.122,39	3.994,85	3.750,39	3.362,69	3.197,52	27	27–28
29	6.530,77	5.224,06	4.073,95	3.820,29	3.417,87	3.249,30	29	29–30
31	6.660,55	5.327,72	4.154,62	3.891,35	3.475,44	3.299,36	31	31–32
33	6.792,96	5.433,45	4.237,02	3.962,40	3.530,61	3.349,43	33	33–34
35	6.928,01	5.541,33	4.321,03	4.034,66	3.586,51	3.400,09	35	35–36
37	7.065,59	5.651,31	4.406,72	4.108,22	3.643,30	3.451,56	37	ab 37

ORDENSSPITÄLER

ANHANG XIII. C

(2025)

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***)	Desinfektionsassistent
Leitung gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege*)	Seelsorger,-in	Pflegeassistent	Heimhelfer, -in
Leitung Sozialdienst	Dipl. Sozialpädagoge, -in, BEd	Pflegefachassistent	Medizinische, -r Masseur, -in	Studierende #PflegestudiumPlus****)
Lehrkraft für gehobenen Dienst Gesundheits- und Krankenpflege (Master)	Anstaltshebamme	Medizinische Fachassistent	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*

***) *Operationsassistent, Ordinationsassistent, Prosekturassistent, Laborassistent*

****) *Einstufung erfolgt immer in Stufe 1, da Ausbildung noch nicht abgeschlossen*

Gesundheitspersonal 2025							
Stufe	II-1	II-2	II-3	II-4	II-5	Stufe	Jahre
1	3.700,14	3.240,39	2.795,71	2.575,38	2.513,83	1	1– 2
3	3.764,04	3.304,30	2.854,62	2.622,52	2.560,94	3	3– 4
5	3.827,97	3.368,20	2.913,51	2.669,65	2.608,06	5	5– 6
7	3.891,86	3.432,09	2.973,78	2.716,73	2.655,19	7	7– 8
9	3.955,78	3.496,01	3.037,68	2.763,85	2.702,31	9	9–10
11	4.019,68	3.559,90	3.101,61	2.810,97	2.749,44	11	11–12
13	4.083,57	3.623,82	3.165,51	2.858,08	2.796,51	13	13–14
15	4.147,46	3.687,72	3.229,43	2.905,20	2.843,63	15	15–16
17	4.211,35	3.751,61	3.293,31	2.952,34	2.890,73	17	17–18
19	4.275,24	3.815,51	3.357,20	3.003,15	2.937,88	19	19–20
21	4.339,17	3.879,43	3.421,09	3.054,23	2.987,44	21	21–22
23	4.403,09	3.943,33	3.485,01	3.105,37	3.038,59	23	23–24
25	4.466,98	4.007,22	3.548,89	3.156,49	3.089,71	25	25–26
27	4.530,89	4.071,13	3.612,79	3.207,61	3.140,80	27	27–28
29	4.594,78	4.135,03	3.676,73	3.258,73	3.191,94	29	29–30
31	4.658,69	4.198,96	3.741,39	3.310,04	3.243,47	31	31–32
33	4.722,60	4.263,90	3.806,33	3.361,99	3.295,43	33	33–34
35	4.786,77	4.328,82	3.871,25	3.413,90	3.347,37	35	35–36
37	4.850,67	4.393,73	3.936,19	3.465,75	3.399,31	37	ab 37

ORDENSSPITÄLER

ANHANG XIII.D

(2025)

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 2025					
Stufe	VI-1	VI-2	VI-3	Stufe	Jahre
1	2.521,85	2.395,00	2.292,43	1	1– 2
3	2.572,15	2.438,67	2.305,68	3	3– 4
5	2.622,35	2.484,48	2.335,67	5	5– 6
7	2.673,59	2.530,34	2.363,60	7	7– 8
9	2.726,00	2.577,23	2.366,75	9	9–10
11	2.778,32	2.624,21	2.394,65	11	11–12
13	2.832,91	2.672,25	2.426,87	13	13–14
15	2.880,97	2.719,10	2.454,13	15	15–16
17	2.937,78	2.766,11	2.486,92	17	17–18
19	2.994,14	2.816,28	2.517,49	19	19–20
21	3.052,19	2.862,08	2.548,09	21	21–22
23	3.105,48	2.911,21	2.579,69	23	23–24
25	3.163,52	2.958,32	2.613,59	25	25–26
27	3.221,18	3.008,37	2.643,01	27	27–28
29	3.278,08	3.061,33	2.675,77	29	29–30
31	3.335,69	3.116,65	2.707,42	31	31–32
33	3.395,78	3.168,44	2.740,19	33	33–34
35	3.453,39	3.219,18	2.772,94	35	35–36
37	3.511,84	3.270,43	2.805,41	37	ab 37

**ORDENSSPITÄLER
ANHANG XIII.E
(2025)**

**Kardinal Schwarzenberg Klinikum
Beiträge für Verpflegung**

Frühstück	je € 1,67
Mittagessen	je € 3,60
Abendessen.....	je € 2,89

Preise inkl. MwSt.

ORDENSSPITÄLER
ANHANG XIII.F
(2025)

Kardinal Schwarzenberg Klinikum

Lehrlinge Verwaltungsassistent / Elektrotechnik

Lehrlinge im ersten Lehrjahr	€ 965,26
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr.....	€ 1.166,42
Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.343,93
Lehrlinge im vierten Lehrjahr.....	€ 1.514,29

Ferialarbeiter

Ferialbeschäftigte	€ 1.156,76
--------------------------	------------

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.

ORDENSSPITÄLER
ANHANG XV A
(2025)
BK-SKA BAD ISCHL BETRIEBS-GMBH

Anhang Bad Ischl
Gehaltsschema Facharzt ab 1.3.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	6.487,23	550,56	7.037,79
2	1	6.487,23	550,56	7.037,79
3	2	6.616,15	550,56	7.166,71
4	2	6.616,15	550,56	7.166,71
5	3	6.746,36	550,56	7.296,92
6	3	6.746,36	550,56	7.296,92
7	4	6.843,68	550,56	7.394,24
8	4	6.843,68	550,56	7.394,24
9	5	6.930,69	550,56	7.481,25
10	5	6.930,69	550,56	7.481,25
11	6	7.069,12	550,56	7.619,68
12	6	7.069,12	550,56	7.619,68
13	7	7.206,01	550,56	7.756,57
14	7	7.206,01	550,56	7.756,57
15	8	7.344,34	550,56	7.894,90
16	8	7.344,34	550,56	7.894,90
17	9	7.481,31	550,56	8.031,87
18	9	7.481,31	550,56	8.031,87
19	10	7.782,79	550,56	8.333,35
20	10	7.782,79	550,56	8.333,35
21	11	8.074,70	550,56	8.625,26
22	11	8.074,70	550,56	8.625,26
23	12	8.348,55	550,56	8.899,11
24	12	8.348,55	550,56	8.899,11
25	13	8.621,72	550,56	9.172,28
26	13	8.621,72	550,56	9.172,28
27	14	8.895,74	550,56	9.446,30
28	14	8.895,74	550,56	9.446,30
29	15	9.191,36	550,56	9.741,92
30	15	9.191,36	550,56	9.741,92
31	16	9.403,64	550,56	9.954,20
32	16	9.403,64	550,56	9.954,20
33	17	9.615,97	550,56	10.166,53
34	17	9.615,97	550,56	10.166,53
35	18	9.828,31	550,56	10.378,87

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
36	18	9.828,31	550,56	10.378,87
37	19	10.041,86	550,56	10.592,42
38	19	10.041,86	550,56	10.592,42

Anhang XV B Bad Ischl
Gehaltsschema Stationsarzt ab 01.03.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	6.055,16	550,56	6.605,72
2	1	6.055,16	550,56	6.605,72
3	2	6.177,36	550,56	6.727,92
4	2	6.177,36	550,56	6.727,92
5	3	6.300,75	550,56	6.851,31
6	3	6.300,75	550,56	6.851,31
7	4	6.393,30	550,56	6.943,86
8	4	6.393,30	550,56	6.943,86
9	5	6.476,09	550,56	7.026,65
10	5	6.476,09	550,56	7.026,65
11	6	6.607,78	550,56	7.158,34
12	6	6.607,78	550,56	7.158,34
13	7	6.737,99	550,56	7.288,55
14	7	6.737,99	550,56	7.288,55
15	8	6.869,15	550,56	7.419,71
16	8	6.869,15	550,56	7.419,71
17	9	6.998,97	550,56	7.549,53
18	9	6.998,97	550,56	7.549,53
19	10	7.284,71	550,56	7.835,27
20	10	7.284,71	550,56	7.835,27
21	11	7.561,38	550,56	8.111,94
22	11	7.561,38	550,56	8.111,94
23	12	7.820,94	550,56	8.371,50
24	12	7.820,94	550,56	8.371,50
25	13	8.079,84	550,56	8.630,40
26	13	8.079,84	550,56	8.630,40
27	14	8.339,56	550,56	8.890,12
28	14	8.339,56	550,56	8.890,12
29	15	8.619,75	550,56	9.170,31
30	15	8.619,75	550,56	9.170,31
31	16	8.820,95	550,56	9.371,51
32	16	8.820,95	550,56	9.371,51
33	17	9.022,22	550,56	9.572,78
34	17	9.022,22	550,56	9.572,78
35	18	9.223,42	550,56	9.773,98
36	18	9.223,42	550,56	9.773,98
37	19	9.425,83	550,56	9.976,39
38	19	9.425,83	550,56	9.976,39

Anhang XV C Bad Ischl
Gehaltsschema Arzt in Ausbildung ab 01.03.2025

Jahr	Stufe	Grundgehalt	EZ/GZ	Gesamtbrutto
1	1	4.147,07	551,54	4.698,61
2	1	4.147,07	551,54	4.698,61
3	2	4.413,38	551,54	4.964,92
4	2	4.413,38	551,54	4.964,92
5	3	4.678,34	551,54	5.229,88
6	3	4.678,34	551,54	5.229,88
7	4	4.876,37	551,54	5.427,91
8	4	4.876,37	551,54	5.427,91
9	5	5.139,33	551,54	5.690,87
10	5	5.139,33	551,54	5.690,87
11	6	5.402,28	551,54	5.953,82
12	6	5.402,28	551,54	5.953,82
13	7	5.665,22	551,54	6.216,76
14	7	5.665,22	551,54	6.216,76
15	8	5.928,16	551,54	6.479,70
16	8	5.928,16	551,54	6.479,70

Anhang XV D Bad Ischl
Gehaltsschemata Verwaltung – Pflege – MTD/MAB – Sonstige
Berufsgruppen gültig ab 01.03.2025

Stufe	A1	A2	A3	B1	B2	C0	C1	C2
1	4.623,44	4.351,06	4.146,80	3.605,08	3.359,32	3.417,66	3.321,84	3.226,50
1	4.623,44	4.351,06	4.146,80	3.605,08	3.359,32	3.417,66	3.321,84	3.226,50
2	4.684,52	4.412,16	4.207,88	3.666,19	3.420,43	3.478,77	3.382,92	3.287,58
2	4.684,52	4.412,16	4.207,88	3.666,19	3.420,43	3.478,77	3.382,92	3.287,58
3	4.745,61	4.473,24	4.268,98	3.727,27	3.481,54	3.539,88	3.444,01	3.348,69
3	4.745,61	4.473,24	4.268,98	3.727,27	3.481,54	3.539,88	3.444,01	3.348,69
4	4.806,70	4.534,34	4.330,06	3.788,36	3.542,65	3.600,99	3.505,08	3.409,75
4	4.806,70	4.534,34	4.330,06	3.788,36	3.542,65	3.600,99	3.505,08	3.409,75
5	4.867,80	4.595,44	4.391,15	3.849,44	3.603,76	3.662,10	3.566,18	3.470,83
5	4.867,80	4.595,44	4.391,15	3.849,44	3.603,76	3.662,10	3.566,18	3.470,83
6	4.928,87	4.656,52	4.452,22	3.910,53	3.664,87	3.723,21	3.627,26	3.531,95
6	4.928,87	4.656,52	4.452,22	3.910,53	3.664,87	3.723,21	3.627,26	3.531,95
7	4.989,98	4.717,61	4.513,34	3.971,62	3.725,98	3.784,32	3.688,35	3.593,04
7	4.989,98	4.717,61	4.513,34	3.971,62	3.725,98	3.784,32	3.688,35	3.593,04
8	5.051,04	4.778,68	4.574,40	4.032,69	3.787,09	3.845,43	3.749,46	3.654,13
8	5.051,04	4.778,68	4.574,40	4.032,69	3.787,09	3.845,43	3.749,46	3.654,13
9	5.112,13	4.839,77	4.635,49	4.093,79	3.848,20	3.906,54	3.810,51	3.715,19
9	5.112,13	4.839,77	4.635,49	4.093,79	3.848,20	3.906,54	3.810,51	3.715,19
10	5.173,21	4.900,86	4.696,58	4.154,88	3.909,31	3.967,65	3.871,61	3.776,29
10	5.173,21	4.900,86	4.696,58	4.154,88	3.909,31	3.967,65	3.871,61	3.776,29
11	5.234,33	4.961,95	4.757,68	4.215,97	3.970,42	4.028,76	3.932,68	3.837,36
11	5.234,33	4.961,95	4.757,68	4.215,97	3.970,42	4.028,76	3.932,68	3.837,36
12	5.295,39	5.023,04	4.818,75	4.277,05	4.031,53	4.089,87	3.993,80	3.898,46
12	5.295,39	5.023,04	4.818,75	4.277,05	4.031,53	4.089,87	3.993,80	3.898,46
13	5.356,48	5.084,11	4.879,83	4.338,13	4.092,64	4.150,98	4.054,86	3.959,53
13	5.356,48	5.084,11	4.879,83	4.338,13	4.092,64	4.150,98	4.054,86	3.959,53
14	5.417,57	5.145,19	4.940,92	4.399,22	4.153,75	4.212,09	4.115,96	4.020,64
14	5.417,57	5.145,19	4.940,92	4.399,22	4.153,75	4.212,09	4.115,96	4.020,64
15	5.478,66	5.206,29	5.002,02	4.460,30	4.214,86	4.273,20	4.177,06	4.081,73
15	5.478,66	5.206,29	5.002,02	4.460,30	4.214,86	4.273,20	4.177,06	4.081,73
16	5.539,78	5.267,42	5.063,13	4.521,45	4.275,97	4.334,31	4.238,89	4.143,55
16	5.539,78	5.267,42	5.063,13	4.521,45	4.275,97	4.334,31	4.238,89	4.143,55
17	5.601,85	5.329,48	5.125,20	4.583,50	4.337,08	4.395,42	4.300,96	4.205,64
17	5.601,85	5.329,48	5.125,20	4.583,50	4.337,08	4.395,42	4.300,96	4.205,64
18	5.663,91	5.391,55	5.187,25	4.645,56	4.398,19	4.456,53	4.363,01	4.267,69
18	5.663,91	5.391,55	5.187,25	4.645,56	4.398,19	4.456,53	4.363,01	4.267,69
19	5.725,97	5.453,60	5.249,33	4.707,61	4.459,30	4.517,64	4.425,08	4.329,76
19	5.725,97	5.453,60	5.249,33	4.707,61	4.459,30	4.517,64	4.425,08	4.329,76

Stufe	D1	D2	E	F1	F2	G	H
1	3.117,54	2.913,25	2.708,92	2.626,62	2.559,12	2.376,60	2.228,81
1	3.117,54	2.913,25	2.708,92	2.626,62	2.559,12	2.376,60	2.228,81
2	3.178,65	2.968,23	2.757,82	2.675,28	2.608,00	2.425,47	2.251,07
2	3.178,65	2.968,23	2.757,82	2.675,28	2.608,00	2.425,47	2.251,07
3	3.239,73	3.023,21	2.806,70	2.724,38	2.656,88	2.474,35	2.299,95
3	3.239,73	3.023,21	2.806,70	2.724,38	2.656,88	2.474,35	2.299,95
4	3.300,81	3.078,19	2.855,55	2.773,24	2.705,75	2.523,21	2.348,81
4	3.300,81	3.078,19	2.855,55	2.773,24	2.705,75	2.523,21	2.348,81
5	3.361,89	3.133,17	2.904,40	2.822,10	2.754,61	2.572,06	2.397,68
5	3.361,89	3.133,17	2.904,40	2.822,10	2.754,61	2.572,06	2.397,68
6	3.422,99	3.188,14	2.953,27	2.870,96	2.803,48	2.620,94	2.446,57
6	3.422,99	3.188,14	2.953,27	2.870,96	2.803,48	2.620,94	2.446,57
7	3.484,07	3.243,11	3.002,15	2.919,82	2.852,34	2.669,81	2.495,41
7	3.484,07	3.243,11	3.002,15	2.919,82	2.852,34	2.669,81	2.495,41
8	3.545,18	3.298,10	3.051,01	2.968,69	2.901,20	2.718,67	2.544,29
8	3.545,18	3.298,10	3.051,01	2.968,69	2.901,20	2.718,67	2.544,29
9	3.606,25	3.352,75	3.099,89	3.017,58	2.950,09	2.767,55	2.593,14
9	3.606,25	3.352,75	3.099,89	3.017,58	2.950,09	2.767,55	2.593,14
10	3.667,35	3.408,06	3.148,77	3.066,47	2.998,97	2.816,44	2.642,01
10	3.667,35	3.408,06	3.148,77	3.066,47	2.998,97	2.816,44	2.642,01
11	3.728,42	3.463,01	3.197,62	3.115,30	3.047,83	2.865,29	2.690,89
11	3.728,42	3.463,01	3.197,62	3.115,30	3.047,83	2.865,29	2.690,89
12	3.789,52	3.518,02	3.246,50	3.164,18	3.096,70	2.914,16	2.739,79
12	3.789,52	3.518,02	3.246,50	3.164,18	3.096,70	2.914,16	2.739,79
13	3.850,60	3.573,00	3.295,37	3.213,05	3.145,57	2.963,03	2.788,65
13	3.850,60	3.573,00	3.295,37	3.213,05	3.145,57	2.963,03	2.788,65
14	3.911,69	3.627,97	3.344,24	3.261,93	3.194,44	3.011,90	2.837,50
14	3.911,69	3.627,97	3.344,24	3.261,93	3.194,44	3.011,90	2.837,50
15	3.972,78	3.682,94	3.393,11	3.310,79	3.243,30	3.060,77	2.886,39
15	3.972,78	3.682,94	3.393,11	3.310,79	3.243,30	3.060,77	2.886,39
16	4.034,61	3.738,39	3.442,16	3.359,85	3.292,36	3.109,83	2.935,66
16	4.034,61	3.738,39	3.442,16	3.359,85	3.292,36	3.109,83	2.935,66
17	4.096,67	3.794,25	3.491,83	3.409,51	3.342,02	3.159,49	2.985,30
17	4.096,67	3.794,25	3.491,83	3.409,51	3.342,02	3.159,49	2.985,30
18	4.158,74	3.850,10	3.541,46	3.459,14	3.391,64	3.209,11	3.034,96
18	4.158,74	3.850,10	3.541,46	3.459,14	3.391,64	3.209,11	3.034,96
19	4.220,79	3.905,95	3.591,09	3.508,77	3.441,27	3.258,74	3.084,78
19	4.220,79	3.905,95	3.591,09	3.508,77	3.441,27	3.258,74	3.084,78

XV.E
Anhang Bad Ischl
Zulagenordnung 01.03.2025

Zulagenordnung Bad Ischl
gültig ab 01.03.2025

1. GSI/SEG – jeweils soweit Pflege oder MTD

GSI/SEG für die Verwendungsgruppen A1, A2, A3, B1, B2, C0, C1, C2, D1, D2, E	€ 256,74
GSI/SEG für die Verwendungsgruppen F1, F2, G, H.....	€ 235,03

2. Sonderregelung GSI/SEG für spezielle Berufe

GSI/SEG für Klinische Psychologen in PS1 und PS2.....	€ 310,88
GSI/SEG für Psychotherapeuten in PS3 und Klinische Psychologen in Ausbildung in PS4	€ 233,16

2a. Führungskräftezulage für Führungskräfte und Koordinatoren

Organisationseinheiten, in denen regelmäßig an mindestens 6 Tagen wöchentlich durch mindestens 70 Stunden wöchentlich Dienst (auch Arbeitsbereitschaft, nicht bloß Rufbereitschaft) stattfindet

Für Führungskräfte in A1, A2, A3.....	€ 234,50
Für Koordinatoren in B1, B2.....	€ 134,00

3. Stellvertreterzulage (bei Abwesenheit des zu Vertretenden) pro

Tag	€ 12,41
-----------	---------

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

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde	€ 6,82
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden.....	€ 54,54

5. Sonntagsdienstzulage

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde	€ 6,82
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden.....	€ 54,54

6. Feiertagsdienstzulage

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde	€ 6,82
bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden.....	€ 54,54

7. Die fixen Zulagen (Punkt 1. bis 4.) gebühren Teilzeitbeschäftigten aliquot entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß

8. Rufbereitschaft

Montag bis Sonntag und Feiertag gemäß Dienstplan € 37,25

Ärzte Bad Ischl Nachtzulage und Sonntagszulage gültig ab 01.03.2025

§ 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 € 18,65

(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 € 12,82

Feiertagsdienstzulage

bis zur vollendeten 4. Stunde, pro Stunde € 6,82

bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden..... € 54,54

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen 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 mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem 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 du auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter 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 Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	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.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at