

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 www.facebook.com/gewerkschaftvida

Kollektivvertrag

*für Arbeiter und Angestellte in privaten Kuranstalten und
Rehabilitationseinrichtungen*

Stand 1. Jänner 2017

www.vida.at

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER





Eine detaillierte Auskunft zu diesem Kollektivvertrag erhalten Mitglieder unter:

Telefon: 01/53 444 79 - 620

Fax: 01/53 444 102 - 410

E-Mail: gesundheit@vida.at

Persönlich: 1020 Wien
Johann-Böhm-Platz 1

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

Foto Cover: © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeiter und Angestellte
in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2017

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Gewerkschaftsmitglied überreichen wir dir hiermit den neuen für dich gültigen Kollektivvertrag. Was in diesem Vertrag geschrieben steht, ist das Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaften GPA-djp und vida mit VertreterInnen der Arbeitgeber.

Ein Kollektivvertrag schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche. Er verhindert so, dass die ArbeitnehmerInnen zu ihrem Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können und schafft eine größere Balance zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber.

Dabei ist eines immer wieder zu betonen: heutzutage für uns selbstverständliche ArbeitnehmerInnenrechte sind nicht gesetzlich garantiert, sondern von Gewerkschaften in Kollektivvertragsverhandlungen durchgesetzt. Dazu gehören auch das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld.

Warum es wichtig ist, bei vida zu sein...

Die Gewerkschaften GPA-djp und vida bieten dir Rechtsberatung und Rechtsschutz bei Problemen mit dem/der ArbeitgeberIn. Auch bei deiner Weiterbildung und im Fall von Arbeitslosigkeit kannst du auf finanzielle Unterstützung zählen. Zusätzlich bieten wir dir kostengünstige Angebote für Urlaub und Freizeit. Mehr Informationen dazu findest du im Internet unter <http://www.gpa-djp.at/card-newsletter>, sowie <http://service.vida.at>

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender der
Gewerkschaft vida

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

Wolfgang Katzian
GPA-djp-Vorsitzender

Karl Dürtscher
Stv. Bundesgeschäftsführer

Inhalt

Kollektivvertrag

I. Vertragspartner	<u>4</u>
II. Sprachliche Gleichbehandlung	<u>4</u>
III. Geltungsbereich	<u>4</u>
IV. Bestimmungen für Angestellte.....	<u>5</u>
V. Bestimmungen für Arbeiter	<u>6</u>
VI. Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer	<u>8</u>
VII. Geltungsbeginn und Kündigungsbestimmungen	<u>13</u>
VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	<u>14</u>

Lohn- und Gehaltstabelle

I. Erhöhungen der Löhne und Gehälter ab 1.1.2017.....	<u>16</u>
II. Allgemeines	<u>16</u>
III. Rehabilitationsbetriebe	<u>16</u>
IV. Kur- und Mischbetriebe.....	<u>18</u>

Impressum: Letzte Umschlagseite

Kollektivvertrag

für Arbeiter und Angestellte in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen

I. – Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen

- dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien,
und
- dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vıda, Fachbereich Gesundheit, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, und der Gewerkschaft GPA-djp, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

II. – Sprachliche Gleichbehandlung

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

III. – Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich für das Bundesgebiet,
- fachlich für folgende, dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich angehörenden Betriebe:
 - Sonderkrankenanstalten für stationäre Rehabilitation gem § 2 Abs 1 Z 2 KAKuG
 - Kuranstalten gem § 42a KAKuG
 - Kurbetriebe mit angeschlossenem Ambulatorium gem § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG
- persönlich für alle Angestellten und Arbeiter, die in einem der oben genannten Betriebe beschäftigt sind.

Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind:

- leitende Dienstnehmer im Sinne des § 36 ArbVG, jedenfalls der ärztliche Leiter, der Pflegedienstleiter und der Verwaltungsleiter,

- Famulanten, Hospitanten und Volontäre sowie Personen, deren Ausbildung vom AMS, einer anderen öffentlichen Institution oder einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw. die Weiterbildungsgeld beziehen.

Für Arbeiter und Angestellte der gastronomischen Berufsgruppen, die nicht in den Lohn- oder Gehaltstabellen geregelt sind, gelten die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe des jeweiligen Bundeslandes.

Diese gastronomischen Berufsgruppen umfassen jedenfalls das Personal an der Rezeption, das Servicepersonal, das Küchenpersonal, das Personal für Innen- und Außenreinigung sowie die Hilfskräfte.

IV. – Bestimmungen für Angestellte

1. Dienstverhältnis

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Den Angestellten ist gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält.

2. Einstufung

Der Angestellte ist entsprechend seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung etwaiger Vordienstzeiten in die jeweilige Verwendungsgruppe der Lohn- und Gehaltstabelle einzureihen.

Voraussetzung für die Einstufung in eine Verwendungsgruppe ist, dass der Mitarbeiter entsprechend seiner von der Verwendungsgruppe vorausgesetzten Ausbildung eingesetzt wird. Grundlage für die Einstufung ist jedenfalls die ausgeübte Tätigkeit.

Vordienstzeiten sind Dienstzeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener Dauer beim selben oder einem anderen Arbeitgeber sowie Zeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener selbstständiger Tätigkeit, jeweils im selben oder einem vergleichbaren Berufsbild. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Vordienstzeiten im gleichen Beruf sind dem Angestellten im Ausmaß bis zu 5 Jahren anzurechnen. Vordienstzeiten in einem vergleichbaren Beruf sind dem Angestellten in diesem Ausmaß nur anzurechnen, wenn sie im selben Betrieb erbracht wurden.

3. Entgelt

Die Entlohnung richtet sich nach der im Anhang des Kollektivvertrages enthaltenen Lohn- und Gehaltstabelle. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages und umfasst die Gehälter sowie die Zulagen und Zuschläge der Angestellten.

Das Gehalt ist der Betrag laut Gehaltstabelle ohne Zulagen und Zuschläge. Neben dem Gehalt gebühren dem Angestellten folgende Zulagen:

- Sonn- und Feiertagszulage
- Nachtzulage

4. Sonderzahlungen

Dem Angestellten gebühren jährlich ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in Höhe eines Monatsgehalts.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration sind sämtliche fixen Zulagen zu berücksichtigen.

Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. Juni, die Weihnachtsremuneration spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebühren dem Angestellten bei Eintritt bzw Ausscheiden während eines Kalenderjahres nur im aliquoten Ausmaß.

Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ebenso entgeltfreie Zeiten aufgrund von Krankenständen.

5. Auflösung des Dienstverhältnisses

Der Arbeitgeber und der Angestellte können das unbefristete Dienstverhältnis gemäß § 20 Angestelltengesetz kündigen.

V. – Bestimmungen für Arbeiter

1. Dienstverhältnis

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches sowie der Gewerbeordnung 1859 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Den Arbeitern ist gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält.

2. Einstufung

Der Arbeiter ist entsprechend seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung etwaiger Vordienstzeiten in die jeweilige Verwendungsgruppe der Lohn- und Gehaltstabelle einzureihen.

Voraussetzung für die Einstufung in eine Verwendungsgruppe ist, dass der Mitarbeiter entsprechend seiner von der Verwendungsgruppe vorausgesetzten Ausbildung eingesetzt wird. Grundlage für die Einstufung ist jedenfalls die ausgeübte Tätigkeit.

Vordienstzeiten sind Dienstzeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener Dauer beim selben oder einem anderen Arbeitgeber sowie Zeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener selbstständiger Tätigkeit, jeweils im selben oder einem vergleichbaren Berufsbild. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Vordienstzeiten im gleichen Beruf sind dem Arbeiter im Ausmaß bis zu 5 Jahren anzurechnen. Vordienstzeiten in diesem Ausmaß in einem vergleichbaren Beruf sind dem Arbeiter nur anzurechnen, wenn sie im selben Betrieb erbracht wurden.

3. Entgelt

Die Entlohnung richtet sich nach der im Anhang des Kollektivvertrages enthaltenen Lohn- und Gehaltstabelle. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages und umfasst die Löhne sowie die Zulagen und Zuschläge der Arbeiter.

Der Lohn ist der Betrag laut Lohntabelle ohne Zulagen und Zuschläge. Neben dem Lohn gebühren dem Arbeiter folgende Zulagen:

- Sonn- und Feiertagszulage
- Nachtzulage

4. Sonderzahlungen

Dem Arbeiter gebühren jährlich ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in Höhe eines Monatslohnes.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration sind sämtliche fixen Zulagen zu berücksichtigen.

Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. Juni, die Weihnachtsremuneration spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebühren dem Arbeiter bei Eintritt bzw Ausscheiden während eines Kalenderjahres nur im aliquoten Ausmaß.

Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ebenso entgeltfreie Zeiten aufgrund von Krankenständen.

5. Auflösung des Dienstverhältnisses

Arbeitgeber und Arbeiter können das unbefristete Dienstverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen kündigen:

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Wochen,
bis zum vollendeten 10. Dienstjahr	3 Wochen,
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr	4 Wochen,
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr	5 Wochen,
nach mehr als 25 Dienstjahren.....	6 Wochen.

VI. – Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer

1. Arbeitszeit für Dienstnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden und kann in den einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen.

Es besteht auf Wunsch des voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers die Möglichkeit, einmalig Guthaben (bzw. Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Bei verlängerten Diensten nach § 4 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz beträgt innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 3 Monaten die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt bis zu 40 Stunden; sie kann in den einzelnen Wochen bis zu 72 Stunden betragen. Bei verlängerten Diensten darf die tägliche Normalarbeitszeit 25 Stunden nicht überschreiten.

Übergabezeiten des Pflegepersonals gelten als Arbeitszeit.

Ruhepausen im Sinne des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes sind keine Arbeitszeit.

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

Der Dienstplan muss zwei Wochen im Voraus für ein Monat erstellt werden.

2. Arbeitszeit für Dienstnehmer, die nicht dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden und kann in den einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 9 Stunden betragen. Es besteht auf Wunsch des voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers die Möglichkeit, einmalig Guthaben (bzw. Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 AZG 12 Stunden betragen.

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

Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind keine Arbeitszeit.

Der Dienstplan muss zwei Wochen im Voraus für ein Monat erstellt werden.

3. Rufbereitschaft

Innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten kann an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden, die finanziell abzugelten ist.

4. Teilzeitbeschäftigung

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Gehälter bzw. Löhne und fixen Zulagen gebühren teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern nur im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer.

5. Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden außerdem nur dann vor, wenn die für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer geltende Normalarbeitszeit überschritten wird.

Tages- oder Wochenüberstunden, die an Werktagen – also von Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage — zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr erbracht werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
 - den auf die Normalstunde entfallenden Lohn
- zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten.

Tages- oder Wochenüberstunden, die an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen ganztätig sowie an Werktagen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr erbracht werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
- den auf die Normalstunde entfallenden Lohn

zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten.

Tages- oder Wochenüberstunden werden samt den darauf entfallenden Zuschlägen am Ende jenes Monats ausbezahlt, der auf den Monat der Überstundenleistung folgt.

Überstunden, die sich daraus ergeben, dass das zulässige Ausmaß an Normalarbeitszeit am Ende eines Durchrechnungszeitraumes überschritten wird, sind mit einem Zuschlag von 50 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
- den auf die Normalstunde entfallenden Lohn

zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten und werden am Ende jenes Monats ausbezahlt, der auf das Ende des Durchrechnungszeitraumes folgt.

6. Arbeitsruhe

Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz festgelegt werden.

7. Urlaub, Pflegefreistellung

Der Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Pflegefreistellung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Bestimmungen des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes.

8. Entgeltanspruch bei Dienstverhinderung

Der Anspruch auf das Entgelt bei Dienstverhinderung bestimmt sich nach dem Angestellten- bzw Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Insbesondere gebührt dem Dienstnehmer die Freistellung von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgeltes in folgenden Fällen:

- bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag;
- bei Tod des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte, 2 Arbeitstage;

- bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, 1 Arbeitstag;
- bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 1 Arbeitstag;
- bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag;
- bei Niederkunft der Ehegattin bzw der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag;
- bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines Jahres;
- für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung.

Diese Dienstverhinderungen gelten sinngemäß bei eingetragenen Partnerschaften.

Zeitlich feststehende bzw planbare Dienstverhinderungen sind dem Arbeitgeber umgehend ab Kenntnis bekannt zu geben. Zeitlich nicht feststehende bzw nicht planbare Dienstverhinderungsgründe sind dem Arbeitgeber unverzüglich bei Eintritt des Dienstverhinderungsgrundes bekannt zu geben.

Die Freistellung von der Dienstleistung gebührt nur unmittelbar im Anschluss an das den Dienstverhinderungsgrund auslösende Ereignis.

9. Dienstkleidung

Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Tragen von Dienstkleidung anzuordnen und zu kontrollieren. In diesem Fall ist die Dienstkleidung vom Arbeitgeber für die Dauer des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stellen und zu reinigen. Dies gilt auch für Schutzbekleidung, die für bestimmte Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrieben ist. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.

10. Dienstreisen

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Dienstnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort verlässt.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der angefallenen Fahrtkosten, bei Flugreisen und Eisenbahnfahrten maximal der Ersatz der Flug- bzw Fahrtkosten II. Klasse bzw eines vergleichbaren Standards. 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 gem Einkommensteuergesetz in der jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz aller von ihm im Interesse des Dienstgebers oder über dessen Auftrag entstandener Mehrauslagen. Diese sind durch Belege nachzuweisen.

11. Fort- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat für die Fort- und Weiterbildung seiner Dienstnehmer Sorge zu tragen und diesbezüglich geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Diese Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen müssen geeignet sein, zu einer tatsächlichen Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation der Dienstnehmer zu führen. Keinesfalls ist damit das Erlernen eines anderen als des gewärtigen Berufes zu verstehen. Aus dieser Bestimmung entsteht kein persönlicher Rechtsanspruch auf Fort- und Weiterbildung.

Bei angeordneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Besuch der Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen über die Abgeltung der 8 Stunden überschreitenden Zeit herzustellen.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Dienstnehmer vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und hinsichtlich einer etwaigen Abgeltung der Zeit der Bildungsmaßnahme herzustellen. Für einen derartigen Veranstaltungsbesuch werden jedenfalls keine Mehr- oder Überstunden vergütet.

12. Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 25 Jahren 1 Bruttomonatsgehalt bzw 1 Bruttomonatslohn,
- 35 Jahren 1,5 Bruttomonatsgehälter bzw 1,5 Bruttomonatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Für Betriebe, deren Zugehörigkeit zum gegenständlichen Kollektivvertrag nach dem 30.6.2016 begründet wird, werden nur jene Dienstjahre für die Dienstjubiläen berücksichtigt, die nach dem Beitritt zum gegenständlichen Kollektivvertrag zurückgelegt werden. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen bleiben von dieser Bestimmung unberührt.

13. Anrechnung von Karenzen

Den Dienstnehmern werden Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz im Gesamtausmaß von maximal 24 Monaten auf sämtliche Ansprüche angerechnet, die von der Dienstzeit abhängen.

Dies gilt für Karenzen, die ab dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages beginnen, sofern bei Antritt der jeweiligen Karenz das Dienstverhältnis bereits 12 Monate durchgehend ohne Karenzen aufrecht ist.

14. Abfertigung (alt) und betriebliche Mitarbeitervorsorge

Angestellte, die bis zum 31. 12. 2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß §§ 23 und 23a Angestelltengesetz.

Arbeiter, die bis zum 31. 12. 2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz in Verbindung mit §§ 23 und 23a Angestelltengesetz.

Angestellte und Arbeiter, die ab dem 1. 1. 2003 eingetreten oder in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes.

15. Pflichtpraktikum

Personen, die nicht unter dauernder persönlicher Aufsicht stehen und aufgrund schul- und (fach-)hochschulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, haben Anspruch auf ein monatliches Gehalt bzw auf einen monatlichen Lohn in Höhe von 523,14 Euro. Einen Anspruch auf Zulagen haben sie nicht.

16. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche des Dienstnehmers oder des Arbeitgebers aus dem Dienstverhältnis sind – mit Ausnahme der Ansprüche gemäß § 34 Angestelltengesetz bzw gemäß § 1162d Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch oder anderer zwingend gesetzlich geregelter Ansprüche – bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

VII. – Geltungsbeginn und Kündigungsbestimmungen

Der Kollektivvertrag tritt in der gegenständlichen Fassung am **1. Jänner 2017** in Kraft.

Der Kollektivvertrag inklusive der Lohn- und Gehaltstabellen kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer 8-wöchigen Kündigungsfrist zum 30. September gekündigt werden. Während

der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.

VIII. – Übergangs- und Schlussbestimmungen

Für Dienstverhältnisse, die vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages begründet wurden, gilt:

Die Einstufung der betroffenen Dienstnehmer in der Lohn- und Gehaltstabelle erfolgt unter Berücksichtigung aller bisher im aufrechten Dienstverhältnis im Betrieb erworbenen Dienstjahre und Vordienstzeiten gemäß der Abschnitte IV (2) und V (2). Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Bestehende höhere Löhne und Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

Allgemeine Zulagen, wie Verwendungs- oder Erschwerniszulagen, können auf die neuen kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter angerechnet werden. Spezielle Leistungszulagen, wie Massagezulagen oder Zulagen für Lymphdrainagen, werden zusätzlich zu den neuen kollektivvertraglichen Löhnen und Gehältern gewährt.

Wien, am 16. Jänner 2017

Fachverband der Gesundheitsbetriebe

Bernhard Gerstberger
Geschäftsführer

Julian Hadschieff
Obmann

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

Willibald Steinkellner
Fachbereichsvorsitzender

Farije Selimi
Fachbereichssekretärin

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Stv. Bundesgeschäftsführer

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und
Jugendwohlfahrt“

Klaus Zenz
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Reinhard Bödenauer
Stv. Geschäftsbereichsleiter

Lohn- und Gehaltstabelle

für private Kur-, Rehabilitations- und Mischbetriebe 2017

1.1.2017 – 31.12.2017

I. – Erhöhungen der Löhne und Gehälter ab 1.1.2017 um 1,26%

Zum 31.12.2016 bestehende Überzahlungen bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht. Biennalsprünge, die ab dem 1.7.2016 eintreten, reduzieren die Überzahlung nicht.

II. – Allgemeines

Im Rahmen dieser Lohn- und Gehaltstabelle zum Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte in Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen wird zwischen Rehabilitationsbetrieben, Kurbetrieben und Mischbetrieben unterschieden. Als Abgrenzungskriterium wird der prozentuale Anteil an Kurbetten herangezogen:

- Rehabilitationsbetriebe sind Betriebe mit weniger als 25 % Bettenanteil für Kurzwecke.
- Kurbetriebe sind Betriebe mit über 50 % Bettenanteil für Kurzwecke.
- Mischbetriebe sind Betriebe ab 25 % Bettenanteil für Kurzwecke.

Die folgenden Löhne, Gehälter und Zulagen sind Eurobeträge und verstehen sich als Bruttobeträge.

III. – Rehabilitationsbetriebe

Verwendungsgruppe V:

Mitarbeiter im medizinisch-technischen Dienst gemäß MTD-Gesetz, Sportwissenschaftler, Psychotherapeuten, klinische Psychologen, Sozialarbeiter, Abteilungsleiter in der Verwaltung (zB Leiter der IT, Leiter der Buchhaltung, Personalleiter)

Verwendungsgruppe IV:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte

Verwendungsgruppe III:

Pflegehelfer, Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung, die als solche eingesetzt werden, z.B. Elektriker, Sachbearbeiter in der Verwaltung mit besonderen Fachkenntnissen (z.B. IT, Buchhaltung, Personalwesen, Lohnverrechner, IT-Experten, überwiegend in der konkreten Therapieeinteilung Beschäftigte)

Verwendungsgruppe II:

Heilmasseur und medizinische Masseur

Verwendungsgruppe I:

Sekretariats- und Verwaltungsangestellte

Löhne und Gehälter ab 1.1.2017

Dienstjahre	Verwendungsgruppe				
	V	IV	III	II	I
1, 2	2.124,31	1.986,21	1.676,83	1.547,31	1.438,88
3, 4	2.170,34	2.032,23	1.713,64	1.581,48	1.517,30
5, 6	2.216,34	2.078,24	1.750,45	1.615,69	1.555,69
7, 8	2.262,35	2.124,24	1.787,25	1.649,89	1.594,03
9, 10	2.308,37	2.170,25	1.824,08	1.684,09	1.634,16
11, 12	2.354,37	2.216,27	1.860,88	1.718,30	1.672,54
13, 14	2.400,39	2.262,27	1.897,69	1.752,48	1.715,17
15, 16	2.446,39	2.308,29	1.934,50	1.786,67	1.754,38
17, 18	2.492,41	2.354,31	1.971,31	1.820,87	1.796,16
19, 20	2.538,42	2.400,32	2.008,13	1.855,07	1.836,22
21, 22	2.584,44	2.446,32	2.044,93	1.889,26	1.877,17
23, 24	2.630,45	2.492,35	2.081,73	1.923,47	1.918,07
25, 26	2.676,45	2.538,36	2.118,55	1.957,65	1.958,19
27, 28	2.722,47	2.584,36	2.155,36	1.991,83	2.000,23
29, 30	2.768,49	2.630,39	2.192,16	2.026,06	2.041,83
31, 32	2.814,52	2.676,96	2.229,11	2.060,53	2.083,44
33, 34	2.861,26	2.723,70	2.266,51	2.095,25	2.124,13
35, 36, weitere	2.908,02	2.770,45	2.303,90	2.129,99	2.167,44

Zulagen:

- Nachtdienstzulage (20 Uhr bis 6 Uhr):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: 4,43
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: 35,23

- Sonntagszulage bzw. Feiertagszulage (ausschließlich für Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: 4,43
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: 35,23
- Zulage für Heilmasseur und medizinische Masseur in den Rehabilitationsbetrieben: 5,263 % des kollektivvertraglichen Bezuges in der Verwendungsgruppe II

IV. – Kur- und Mischbetriebe

Verwendungsgruppe V:

Mitarbeiter im medizinisch-technischen Dienst gemäß MTD-Gesetz, Sportwissenschaftler, Psychotherapeuten, klinische Psychologen, Sozialarbeiter, Abteilungsleiter in der Verwaltung (zB Leiter der IT, Leiter der Buchhaltung, Personalleiter) die überwiegend in der medizinischen Verwaltung tätig sind und nicht überwiegend in der Hotellerie/Gastronomie-Verwaltung.

Verwendungsgruppe IV:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte

Verwendungsgruppe III:

Pflegehelfer, Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung, die als solche eingesetzt werden, z.B. Elektriker, Sachbearbeiter in der Verwaltung mit besonderen Fachkenntnissen (z.B. IT, Buchhaltung, Personalwesen, Lohnverrechner, IT-Experten, überwiegend in der konkreten Therapieeinteilung Beschäftigte) die überwiegend in der medizinischen Verwaltung tätig sind und nicht überwiegend in der Hotellerie/Gastronomie-Verwaltung.

Verwendungsgruppe II:

Medizinische Masseur, Heilmasseur, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte, die ausschließlich mit Aufgaben des medizinischen Masseurs betraut sind.

Verwendungsgruppe I:

Sekretariats- und Verwaltungsangestellte die überwiegend in der medizinischen Verwaltung und nicht überwiegend in der Hotellerie/Gastronomie-Verwaltung tätig sind.

Die kollektivvertraglichen Bezüge der Heilmasseur, der medizinischen Masseur und der diplomierten medizinisch-technischen Fachkräfte, die ausschließlich mit Aufgaben des medizinischen Masseurs betraut sind, werden in den Kur- und Mischbetrieben um folgende Prozentsätze reduziert: in den

Lohn- und Gehaltstabellen für 2013/14 um 5%, für 2014/15 um 4%, 1.7.16 – 31.12.17 um 2%, 1.1.18 – 31.12.18 um 1%.

Löhne und Gehälter ab 1.1.2017

Dienstjahre	Verwendungsgruppe				
	V	IV	III	II	I
1, 2	2.124,31	1.986,21	1.676,83	1.516,37	1.438,88
3, 4	2.170,34	2.032,23	1.713,64	1.549,85	1.517,30
5, 6	2.216,34	2.078,24	1.750,45	1.583,38	1.555,69
7, 8	2.262,35	2.124,24	1.787,25	1.616,89	1.594,03
9, 10	2.308,37	2.170,25	1.824,08	1.650,40	1.634,16
11, 12	2.354,37	2.216,27	1.860,88	1.683,94	1.672,54
13, 14	2.400,39	2.262,27	1.897,69	1.717,43	1.715,17
15, 16	2.446,39	2.308,29	1.934,50	1.750,94	1.754,38
17, 18	2.492,41	2.354,31	1.971,31	1.784,45	1.796,16
19, 20	2.538,42	2.400,32	2.008,13	1.817,97	1.836,22
21, 22	2.584,44	2.446,32	2.044,93	1.851,47	1.877,17
23, 24	2.630,45	2.492,35	2.081,73	1.885,00	1.918,07
25, 26	2.676,45	2.538,36	2.118,55	1.918,50	1.958,19
27, 28	2.722,47	2.584,36	2.155,36	1.952,00	2.000,23
29, 30	2.768,49	2.630,39	2.192,16	1.985,54	2.041,83
31, 32	2.814,52	2.676,96	2.229,11	2.019,32	2.083,44
33, 34	2.861,26	2.723,70	2.266,51	2.053,35	2.124,13
35, 36, weitere	2.908,02	2.770,45	2.303,90	2.087,39	2.167,44

Die 2%ige Reduktion der kollektivvertraglichen Bezüge der Heilmasseure, der medizinischen Masseure und der diplomierten medizinisch-technischen Fachkräfte, die ausschließlich mit Aufgaben des medizinischen Masseurs betraut sind, ist in dieser Lohntabelle (für 2017) bereits eingerechnet.

Zulagen:

- Nachtdienstzulage (20 Uhr bis 6 Uhr):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: 4,43
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: 35,23
- Sonntagszulage bzw Feiertagszulage (ausschließlich für Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: 4,43
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: 35,23

Notizen:

vida MITGLIEDSANMELDUNG

www.vida.at | info@vida.at
Tel.: +43 1 53 444 79
ZVR-Nr. 576439352
DVR-Nr. 0046655

(Bitte in Blockschrift ausfüllen – Zutreffendes bitte ankreuzen)

Abgeben oder senden an: Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Titel, Nachname, akad. Grad		<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich Geschlecht
Vorname		
SV-Nummer, Geb.-Datum	Staatsangehörigkeit	
Straße, Hausnummer	PLZ, Ort	
Telefonische Erreichbarkeit		
E-Mailadresse		
Beitrittsdatum	Ort, Datum, Unterschrift (Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für das SEPA-Lastschriftverfahren.)	

Geworben durch:

Name, Mitgliedsnummer

- | | | |
|--|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ArbeiterIn | <input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> SchülerIn/StudentIn | <input type="checkbox"/> Lehrling | <input type="checkbox"/> sonstiges |
| <input type="checkbox"/> Vertragsbedienstete/r | <input type="checkbox"/> Angestellte/r | |

Derzeitiger Beruf/Dienstverwendung/Lehrberuf

Lehrling:

Lehrzeitbeginn

Lehrzeitende

Beschäftigt bei Firma/Dienststelle

Straße, Hausnummer (der Firma/Dienststelle)

PLZ, Ort (der Firma/Dienststelle)

Beitragshöhe mtl. (1% vom Lohn oder Gehalt – Brutto) in €

Gewährung des vollen Leistungsumfanges nur bei Zahlung der Beitragswahrheit

Bank

IBAN

BIC

Gewünschte Zahlart: Lohn- oder Gehaltsabzug im Betrieb (Betriebsabzug) SEPA Lastschrift (ehemaliger Abbuchungsauftrag)

SEPA-Lastschrift (ehemaliger Abbuchungsauftrag): Zahlungsempfänger: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Creditor-ID: AT48ZZZ00000006541. Ich ermächtige den ÖGB/die Gewerkschaft vida wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen.

Lohn-/Gehaltsabzug (Betriebsabzug): Sollte mein Betrieb mit vida ein Betriebsabzugsverfahren vereinbart haben, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die ArbeitgeberIn (DienstgeberIn) von meinem Gehalt abgezogen wird. Ich ermächtige den/die ArbeitgeberIn (DienstgeberIn), alle im Zusammenhang mit der Beitrags einhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 6 (1) bzw. § 7 an den ÖGB bzw. an vida zu übermitteln. Sollte ich den Lohn-/Gehaltsabzug im Betrieb nicht mehr wünschen oder ich aus dem Betrieb ausscheiden /oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich sein, kann die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekanntgegebenen Konto umgestellt werden.

ANMELDUNG AUCH ONLINE MÖGLICH! mitgliedwerden.vida.at



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

vida Wien, Zentrale

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

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/597 77
E-Mail: tirol@vida.at

vida Wien

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44 79-680
E-Mail: wien@vida.at

vida Oberösterreich

Weingartshofstraße 2
4020 Linz
Tel.: 0732/65 33 97
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Kasernplatz 3
6700 Bludenz
Tel.: 05552/658 16
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/770 55
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662/87 12 28
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach
Tel.: 04242/271 85
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: 0316/70 71
E-Mail: steiermark@vida.at

Klagenfurt

Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/58 70
E-Mail: kaernten@vida.at

