



***Kollektivvertrag***  
*für die DienstnehmerInnen  
der Privatkrankenanstalten Österreich*

*gültig ab 1. 3. 2016*



*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](mailto:gesundheit@vida.at)*

*Persönlich: 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1*

*Internet: [www.vida.at](http://www.vida.at)*

Herausgeber:  
Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida  
Fachbereich Gesundheit

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

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die DienstnehmerInnen der Privatkrankenanstalten  
Österreichs**

**abgeschlossen zwischen  
dem Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs  
1010 Wien, Domgasse 4/9  
und dem  
Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft vida  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
andererseits.**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Gewerkschaftsmitglied überreichen wir dir hiermit die Neuauflage des für dich gültigen Kollektivvertrages. Was in diesem Vertrag geschrieben steht, ist das Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft mit VertreterInnen der ArbeitgeberInnen.

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 ArbeitgeberInnen.

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

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

Die Gewerkschaft vida bietet 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://service.vida.at>

## **Das ermöglichst du durch deine Mitgliedschaft...**

Damit die ArbeitnehmerInnen mehr Geld bekommen, verhandelt vida jedes Jahr mehr als 100 Kollektivverträge im Verkehrs- und Dienstleistungssektor – für ein höheres Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen.

vida hilft bei der Gründung von Betriebsratskörperschaften und unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen in ihrer Arbeit – damit du eine gute Vertretung vor Ort hast.

Gemeinsam mit dem ÖGB und den anderen Gewerkschaften setzt sich vida für die Anliegen der ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge und PensionistInnen ein. vida ist eine starke Stimme für soziale Gerechtigkeit.

Herzlichen Dank für deine bisherige Unterstützung. Solltest du zu deinem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen dir unsere ExpertInnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Gottfried Winkler  
Vorsitzender der  
Gewerkschaft vida

Bernd Brandstetter  
Bundesgeschäftsführer  
Gewerkschaft vida

Willibald Steinkellner  
Vorsitzender Fachbereich  
Gesundheit

Farije Selimi  
Sekretärin Fachbereich  
Gesundheit

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Abschnitt</b>	
§ 1 Geltungsbereich.....	<u>6</u>
<b>II. Abschnitt Bestimmungen für Angestellte</b>	
§ 2 Anstellung.....	<u>7</u>
§ 3 Arbeitszeit.....	<u>8</u>
§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung .....	<u>9</u>
§ 5 Urlaub.....	<u>9</u>
§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses .....	<u>10</u>
<b>III. Abschnitt Bestimmungen für Dienstnehmer, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden</b>	<u>10</u>
§ 7 Aufnahme .....	<u>10</u>
§ 8 Arbeitszeit.....	<u>11</u>
§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung .....	<u>12</u>
§ 10 Urlaub.....	<u>13</u>
§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses .....	<u>14</u>
<b>IV. Abschnitt Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer ..</b>	<u>14</u>
§ 12 Abfertigung .....	<u>14</u>
§ 12a Sabbatical.....	<u>15</u>
§ 12b Weiterer Zusatzurlaub .....	<u>16</u>
§ 12c Anrechnung von Karenzurlaub.....	<u>16</u>
§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer .....	<u>17</u>
§ 13a Überstundenentlohnung .....	<u>18</u>
§ 13b Arbeitsruhegesetz, Arbeitszeitgesetz.....	<u>19</u>
§ 13c Nachtdienste für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII) .....	<u>19</u>
§ 14 24. und 31. Dezember.....	<u>19</u>
§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug).....	<u>20</u>
§ 16 Sonderfreizeit .....	<u>20</u>
§ 17 Anrechnungsbestimmung .....	<u>21</u>
§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung .....	<u>21</u>
§ 19 Dienstkleidung und Reinigung .....	<u>22</u>
§ 20 Entlohnungshöhe .....	<u>22</u>
§ 20a Außerordentliche Belohnung .....	<u>23</u>
§ 21 Dienstjubiläum .....	<u>23</u>
§ 22 Teilzeitbeschäftigung.....	<u>23</u>
§ 22a Ferialarbeitnehmer .....	<u>24</u>
§ 22b Pflichtpraktikanten .....	<u>24</u>

§ 23	Verpflegung.....	<u>24</u>
§ 24	Verfall von Ansprüchen .....	<u>24</u>
§ 25	Schlichtung von Streitigkeiten .....	<u>25</u>
§ 26	Günstigere Bestimmungen und Anhänge .....	<u>25</u>
§ 27	Umreihungs- und Übertrittsbestimmungen für die Schemaerhöhungen zum 1.1.2009 .....	<u>25</u>
§ 27a	Übergangsbestimmungen für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII) .....	<u>26</u>
§ 28	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages .....	<u>26</u>
§ 29	Geschlechtsneutrale Bezeichnung .....	<u>26</u>
<b>Anhänge</b>		
<b>Anhang I Verwendungsgruppen</b>		<u>28</u>
<b>Anhang II</b>		
	Gehaltsschema des Verwaltungspersonals Mindestgehälter, gültig ab 1. März 2016 .....	<u>30</u>
	Zulagenordnung zu ANHANG II .....	<u>31</u>
<b>Anhang III</b>		
	Verwendungsgruppen des Krankenpflegepersonals .....	<u>32</u>
<b>Anhang IV</b>		
	Gehaltsschema des Krankenpflegepersonals als Mindestgehälter, gültig ab 1. März 2016 .....	<u>38</u>
	Zulagenordnung zu ANHANG IV .....	<u>34</u>
<b>Anhang V</b>		
	Lohnkategorie für Arbeiter .....	<u>35</u>
<b>Anhang VI</b>		
	Lohnschema für Arbeiter Mindestlöhne, gültig ab 1. März 2016 .....	<u>36</u>
	Zulagenordnung zu ANHANG VI Arbeiter.....	<u>37</u>
	Erläuterungen zu den ZULAGEN in ANHANG VI.....	<u>37</u>
<b>Anhang VII</b>		
	Gehaltsschema für ÄrztInnen in Reha-Kliniken Mindestgehälter gültig ab 1. März 2016 .....	<u>41</u>
<b>Anhang VIII</b>		
	Lehrlinge gültig ab 1. März 2016 .....	<u>41</u>
<b>Anhang IX</b>		
	Beiträge für Dienstunterkunft und Verpflegung .....	<u>41</u>

# I. Abschnitt

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

**a) räumlich:**

Für den Bereich des Bundesgebietes Österreich;

**b) fachlich:**

Für die Mitglieder des Verbandes der Privatkrankenanstalten Österreichs, ausgenommen:

1. PRIVATKLINIK MARIA HILF GMBH, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
2. PRIVATKLINIK VILLACH GmbH & CO. KG, 9500 Villach
3. PRIVATKLINIK HOCHRUM SANATORIUM DER KREUZSCHWESTERN GmbH, 6063 Rum bei Innsbruck
4. SANTATORIUM KETTENBRÜCKE DER BARMHERZIGEN SCHWESTERN GmbH, 6020 Innsbruck
5. Kursana Privatklinik Gesundheitszentrum Wörgl BetriebsGmbH, 6300 Wörgl

**c) persönlich:**

Für alle Dienstnehmer, die in Betrieben bzw. Einrichtungen der in lit. b) genannten Mitglieder beschäftigt sind. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind Mitarbeiter, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, Schüler und Studierende von Lehrgängen, Ausbildungen oder eines Studiums deren Lehrplan neben einer theoretischen Ausbildung auch die Absolvierung einer gewissen Anzahl an Pflichtstunden im Rahmen eines Berufspraktikums vorsieht, sofern das Berufspraktikum innerhalb der aktiven Zeiten des Lehrgangs, der Ausbildung oder des Studiums absolviert und vom Ausbildungsträger organisiert wird, Famulanten, weiters leitende Dienstnehmer, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten. Für alle Ärzte findet die Bestimmung des § 3 Abs. 5. keine Anwendung. Für Ärzte, die nicht in Reha-Kliniken (Anhang VII) beschäftigt sind, finden darüber hinaus die §§ 20, 21 und 23 keine Anwendung. Das Ärzte Schema im Anhang VII gilt für alle jene Ärzte, die in Sonderkrankenanstalten für Rehabilitation beschäftigt sind.



## **II. Abschnitt**

### **Bestimmungen für Angestellte**

#### **§ 2 Anstellung**

1. Die Anstellung der Angestellten erfolgt aufgrund der Bestimmungen des Angestelltengesetzes vom 11. Mai 1921, BGBl. Nr. 292, in der jeweils gültigen Fassung, durch den Träger des Krankenhauses nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat laut § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.
2. Eine Anstellung auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jederzeit gelöst werden.
3. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seinem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltskategorie) sowie Gehaltsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstzettel).  
Alle derzeit beschäftigten Angestellten sind nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit in die entsprechende Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe dieses Kollektivvertrages einzureihen.  
Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).
4. Dem Angestellten sind vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe – falls ein Probemonat vereinbart ist, nach Ablauf des Probemonats, aber erst ab einem Eintrittsdatum ab 1.1.2014 fünf Dienstjahre 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. Dienstgeber, die die Schemata gemäß den Anlagen II, IV und VI nicht (auch nicht mit generellen Überzahlungen oder sonstigen Modifikationen) anzuwenden haben und tatsächlich anwenden, haben – unter den vorstehend genannten Voraussetzungen – 5 Dienstjahre schon ab einem Eintrittsdatum ab 1.1.2009 anzurechnen.
5. Für die Einreihung in die Gehaltsstufe wird den Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, des gehobenen med.-technischen Dienstes, des med.-technischen Fachdienstes und den Hebammen die Schulausbildung, die für die Erlangung eines Diploms vorgesehen ist, als Dienstzeit angerechnet.

## § 3 Arbeitszeit

1. Sofern nicht nachfolgende Bestimmungen 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. Mittels Dienstplan kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes von einem Kalendermonat bis zu 50 Stunden betragen und darf im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum bis zu maximal 10 Stunden betragen.

Für den Fall, dass die tägliche Arbeitszeit auch regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft enthält, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden betragen.

Der Dienstplan muss zwei Wochen vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat 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.

Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu zwei Kalendermonate verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist.

3. 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 (zB. 4-Tage-Woche), jeweils auch für Teilzeitkräfte, vereinbart werden. In diesen Fällen beträgt der Durchrechnungszeitraum zwei Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern 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.

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

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

**6.** Die wöchentliche Arbeitszeit der im Strahlendienst (Röntgen, Betatron, Gammatron, Isotopen usw.) und im Labordienst eingesetzten Angestellten beträgt 38 Stunden, sie darf bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden wöchentlich verlängert werden. Hiefür ist den Dienstnehmern von der 41. bis 48. Wochenstunde ein Zuschlag von 50% zu gewähren. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 100%, wenn die angefallene Mehrdienstleistung an Sonn- bzw. Feiertagen geleistet wird.

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

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

### ***§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung***

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

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

### ***§ 5 Urlaub***

**1.** Hinsichtlich des Urlaubsanspruches gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

**2.** Angestellte im Strahlendienst (Röntgen, CT, MR) erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 5 Werktagen pro Jahr. Angestellte im Bereich Nuklearmedizin (Isotopen etc.), Labordienst, Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen pro Jahr.

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

3. Dem Krankenpflegepersonal (DGKS, DGKP, Hebammen, Pflegehelfer und Operationsassistent) ist ein Zusatzurlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr zu gewähren.

4. Begünstigt Behinderten (mindestens 50%) wird ein zusätzlicher Urlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr gewährt.

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

6. Für Ärzte gelten ausschließlich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

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

## ***§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses***

Für die Lösung des Dienstverhältnisses der Angestellten finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes Anwendung.

# **III. Abschnitt**

## **Bestimmungen für Dienstnehmer, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden**

**(im Folgenden kurz Arbeiter genannt)**

## ***§ 7 Aufnahme***

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

2. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jederzeit gelöst werden.

**3.** Dem Arbeiter ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die seinem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Lohnkategorie) sowie Lohnstufe dieses Kollektivvertrages mitzuteilen (Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

**4.** Dem Dienstnehmer werden für die Einreihung in die Lohnstufe nach vollendetem Probemonat, falls ein solches vereinbart wurde, aber erst ab einem Eintrittsdatum ab 1.1.2014 fünf Dienstjahre angerechnet, 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. Dienstgeber, die die Schemata gemäß den Anlagen II, IV und VI nicht (auch nicht mit generellen Überzahlungen oder sonstigen Modifikationen) anzuwenden haben und tatsächlich anwenden, haben – unter den vorstehend genannten Voraussetzungen – 5 Dienstjahre schon ab einem Eintrittsdatum ab 1.1.2009 anzurechnen.

## **§ 8 Arbeitszeit**

**1.** Sofern nicht nachfolgende Bestimmungen 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.** Mittels Dienstplan kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes von einem Kalendermonat bis zu 50 Stunden betragen und darf im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum bis zu maximal 10 Stunden betragen.

Für den Fall, dass die tägliche Arbeitszeit auch regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft enthält, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden betragen.

Der Dienstplan muss zwei Wochen vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat 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.

Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu zwei Kalendermonate verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist.

**3.** 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 (zB. 4-Tage-Woche), jeweils auch für Teilzeitkräfte, vereinbart werden.

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

**4.** Für Dienstnehmer, die nicht unmittelbar im Krankendienst, in der Rezeption, im Reinigungsdienst, in der Küche oder in der Ausspeisung beschäftigt sind, ist die Dienstenteilung (Arbeitszeiteinteilung) so zu treffen, dass Samstagmorgens Arbeitsschluss eintritt.

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

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

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

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

## **§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung**

Bei kassenärztlich nachgewiesener Erkrankung (Unfall) gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 1. Jänner 2001. Ab dem 26. Dienstjahr gebührt darüber hinaus für weitere 2 Wochen ein Krankengeldzuschuss in der Höhe von 40% des Bruttolozugs.

Ist die Krankheit durch Arbeitsunfall oder Infektion (Berufskrankheit) entstanden und übersteigt sie den Zeitraum, für welchen der Arbeiter nach den Be-

stimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Ansprüche auf Entgeltfortzahlung hat, dann gebührt ihm ein Krankengeldzuschuss von 40% des Bruttobezuges

bei einer Dienstzeit bis

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

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

## **§ 10 Urlaub**

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

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

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

**3.** Pflegehelfer und Mitarbeiter, die unter das Medizinische Assistenzberufesgesetz (MAB) fallen, erhalten jährlich einen Zusatzurlaub in der Höhe von 6 Werktagen.

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

**4.** Begünstigt Behinderten (mindestens 50%) wird ein zusätzlicher Urlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr gewährt.

**5.** Zusatzurlaube werden bei Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 22 aliquotiert.

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

## **§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses**

1. Im ersten Monat (Probemonat) kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Nach dem ersten Monat kann das Dienstverhältnis einvernehmlich jederzeit zu einem vereinbarten Termin gelöst werden. Bei Kündigung bedarf es beiderseits der Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen:

bis zum vollendeten 1. Dienstjahr.....	1 Woche,
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr.....	2 Wochen,
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr .....	4 Wochen,
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr .....	6 Wochen,
bei mehr als 25 Dienstjahren .....	12 Wochen.

Die Kündigung ist für beide Teile nur zum 15. oder letzten Tag eines Monats zulässig und muss schriftlich erfolgen.

## **IV. Abschnitt Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer**

### **§ 12 Abfertigung**

1. Die Bestimmungen der Absätze 2 bis 5 gelten ausschließlich für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat.

2. Die Abfertigung gebührt gemäß § 23 des Angestelltengesetzes.

3. Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Abfertigung in der vollen Höhe des gesetzlichen Ausmaßes, wenn sie infolge eines nach dem ASVG erworbenen Pensionsanspruches (Alters-, Früh- sowie Berufsunfähigkeits- oder unverschuldeter Invaliditätspension) selbst kündigen und die vorgeschriebene Kündigungszeit einhalten.

4. Jene Dienstnehmer, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden und beim selben Dienstgeber beschäftigt sind, erhalten für die Berechnung der Abfertigung die volle Dienstzeit als Arbeiter angerechnet.

5. Weibliche Dienstnehmer haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Abfertigung gemäß der Bestimmung des § 23 a Angestelltengesetz. Hat der weibliche Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes bereits eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren beim selben



Dienstgeber verbracht, bleibt der Anspruch auf Abfertigung im Ausmaß des § 23 a Angestelltengesetz auch dann erhalten, wenn der betreffende Dienstnehmer spätestens drei Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt. Die Abfertigung gebührt auch, wenn die übri- gen Voraussetzungen vorliegen und Karenzurlaub im dritten Lebensjahr des Kindes vereinbart wurde. Der Abfertigungsanspruch besteht nicht, wenn die Voraussetzungen für die Karenz weggefallen sind. Für männliche Dienstneh- mer gelten im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

### **§ 12a Sabbatical**

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

- a) Während eines Zeitraums von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Mo- naten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des 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 einver- nehmlich festgelegt werden.

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

**3.** Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparrphase. Der Arbeitnehmer 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.

### ***§ 12b Weiterer Zusatzurlaub***

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

### ***§ 12c Anrechnung von Karenzurlaub***

**1.** Allen Dienstnehmern werden Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes in folgenden Fällen

- a)** bei der Einstufung in die jeweilige Lohntabelle
- b)** Dienstjubiläen nach dem 30.6.2011
- c)** Urlaub in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2011 beginnen

unter den nachfolgenden Bedingungen

- a)** die Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz bzw. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes werden nach dem 31.12.2010 zurückgelegt
- b)** das Dienstverhältnis hat bei ein und demselben Dienstgeber vor der Karenzzeit bzw. Präsenz- oder Zivildienstes mindestens 6 Monate gedauert
- c)** die Anrechnung im Karenzfall erfolgt im Höchstausmaß gem. § 15 Mutterschutzgesetz und gem. § 2 Abs 1 Väterkarenzgesetz (endend jedenfalls mit dem Beginn des Beschäftigungsverbotes für das nächste Kind), höchstens aber im Ausmaß von maximal 24 Monaten

d) die Anrechnung im Fall des Präsenz- oder Zivildienstes erfolgt jeweils im Höchstausmaß der zur Erfüllung der Wehrpflicht erforderlichen Mindestdauer ab dem folgenden Monatsersten nach dem Ende des Karenzurlaubes (bzw. Präsenz- oder Zivildienstes) angerechnet.

2. Die Anrechnung nach § 12c (1) findet keine Anwendung für weitere Fälle außer in den dort genannten, insbesondere nicht für eine Abfertigung nach § 12 des Kollektivvertrages. Eine Doppelanrechnung von Zeiten wird ausgeschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

### **§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer**

1. Für Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen (in der Regel Ärzte, Pflegepersonal, qualifizierter technischer Dienst, OP-Bedienerin), 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.

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 im Durchrechnungszeitraum von 48 Stunden (Ärzte 60 Stunden bei verlängerten Diensten) nicht überschritten wird. Der Durchrechnungszeitraum kann in Verbindung mit verlängerten Diensten für Ärzte durch Betriebsvereinbarung auf 26 Wochen ausgedehnt werden.

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

## **§ 13a Überstundenentlohnung**

### **A) Für alle Dienstnehmer, ausgenommen Ärzte, die nicht in Reha-Kliniken beschäftigt sind (Anhang VII):**

1. Überstunden liegen vor, wenn die gemäß den §§ 3, 8 oder 13 festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird.

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 DienstnehmerIn auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Dienstgeber freisteht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.

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

**B) Für Ärzte, die nicht in Reha-Kliniken beschäftigt sind (Anhang VII):** Überstunden liegen vor, wenn die gemäß § 13 festgelegte Normalarbeitszeit überschritten wird. Betrieblich oder einzelvertraglich vereinbarte abweichende Überstundenentlohnungen bleiben aufrecht.

### ***§ 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 Zeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Std. erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz festgelegt werden.

### ***§ 13c Nachtdienste für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII)***

1. In Zeiten von 20:00 bis 6:00 Uhr erfolgt die Vergütung von Nachtdiensten in der Form, dass mindestens 2 Stunden als Arbeitszeit abzugelten sind und die übrigen 8 Stunden mit der Entlohnung für Arbeitsbereitschaft gemäß Z. 4 abgegolten werden.
2. Durch Betriebsvereinbarung, in Ermangelung eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, kann das Verhältnis zwischen Arbeitsbereitschaft und Arbeitszeit verändert werden.
3. Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich der Arzt an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat.
4. Arbeitsbereitschaft wird mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten. Es wird festgehalten, dass für Zeiten der Arbeitsbereitschaft keine Nachtarbeitszulage gebührt.
5. Eine Arbeitsaufnahme während der Arbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist voll zu vergüten.

### ***§ 14 24. und 31. Dezember***

1. Fällt der 24. und 31.12. auf einen Montag bis Freitag, findet jeweils ein Abzug von der Soll-Arbeitszeit im Ausmaß von je einem Zehntel der wöchentlichen Normalarbeitszeit statt.

2. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten die Dienstnehmer für die nach 12 Uhr erbrachte Dienstzeit eine entsprechende Ersatzfreizeit, die nicht auf den Gebührenurlaub angerechnet wird.

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

1. Allen Dienstnehmern gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, dem jeweiligen Dienstnehmer tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen).

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

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

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

### **§ 16 Sonderfreizeit**

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

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

bei eigener Eheschließung .....	3 Arbeitstage,
bei der Eheschließung der eigenen Kinder, der Adoptiv- und der Stiefkinder .....	1 Arbeitstag,
bei Wohnungswechsel innerhalb 1 Dienstjahres.....	2 Arbeitstage,
bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin.....	1 Arbeitstag,

bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern sie nicht mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern, bei sonstigen Familienmitgliedern nur, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten .. 1 Arbeitstag, bei der Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder (Stief-, Adoptivkinder), wenn die Beerdigung außerhalb des Wohnortes stattfindet ..... 2 Arbeitstage, bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten ..... 3 Arbeitstage.

Diese freien Tage sind an das Ereignis gebunden.

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

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

### **§ 17 Anrechnungsbestimmung**

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

### **§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung**

Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der verausgabten Fahrtkosten, bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Fahrtspesen II. Klasse. Überdies gebührt dem Dienstnehmer bei Dienstreisen eine Mehraufwandsentschädigung, bestehend aus einem Tages- und Nächtigungsgeld. Die Höhe dieser Gelder richtet sich nach den entsprechenden steuerfreien Sätzen 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 entstandenen Mehrauslagen. Diese sind durch Belege nachzuweisen.

## **§ 19 Dienstkleidung und Reinigung**

Den Angestellten werden Arbeitsmäntel zur Verfügung gestellt, die Eigentum der Anstalt bleiben und deren jeweilige Reinigung kostenlos erfolgt.

Dem Krankenpflegepersonal wird eine entsprechende Dienstkleidung zur Verfügung gestellt. Für Wechsel und Reinigung sorgt die Anstalt.

Den Arbeitern wird alljährlich eine Arbeitskleidung, in den Wäschereien und Garagen werden außerdem Gummistiefel zur Verfügung gestellt.

Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum der Anstalt, und es wird deren äußerste Schonung zur Pflicht gemacht.

Badeeinrichtungen, Handtuch und Seife werden den Dienstnehmern kostenlos zur Verfügung gestellt. Die zur Verfügung gestellte Dienst- und Arbeitskleidung ist bei Auflösung des Dienstverhältnisses unbeschädigt und vollständig zurückzugeben.

## **§ 20 Entlohnungshöhe**

1. Die Entlohnungshöhe richtet sich nach dem jeweils geltenden Lohn-(Gehalts) Schema Anhang II, IV, VI, VII, VIII.

2. Überzahlungen des Kollektivvertrages sind als Nebengebühr gesondert auszuweisen.

3. Sonntagsdienstzulage: Alle Dienstnehmer, welche am Sonntag Dienst verrichten, erhalten eine Sonntagsdienstzulage laut Anhang.

4. Für Krankenanstalten, auf die dieser Kollektivvertrag anzuwenden ist, können unter Bedachtnahme auf deren besondere Verhältnisse durch Betriebsvereinbarungen höhere Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen vereinbart werden.

5. Der Anstaltsleitung ist freigestellt, monatlich im Vorhinein zu erklären, dass die zu leistenden Überstunden nicht im Wege der Überstundenpauschale, sondern durch gesonderte Entlohnung abzufinden sind. In diesem Falle sind die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von Stunden 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.



## **§ 20a Außerordentliche Belohnung**

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

## **§ 21 Dienstjubiläum**

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.

3. Für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII) werden nur jene Dienstjahre im Sinne des Abs. 1 und 2. berücksichtigt, die nach dem 01.03.2015 zurückgelegt werden.

4. Für neue Mitglieder des Verbandes der Privatkrankenanstellen Österreichs werden nur jene Dienstjahre im Sinne des Abs. 1 und 2. berücksichtigt, die nach dem Beitritt zum Verband der Privatkrankenanstellen zurückgelegt werden. Diese Regelung gilt für Beitritte nach dem 29. Februar 2016, wobei dies für Betriebe gilt, die keine Regelungen zu Dienstjubiläen hatten. Bestehende Regelungen zu Dienstjubiläen bleiben auch nach Beitritt zum Verband der Privatkrankenanstellen aufrecht.

Der Verband der Privatkrankenanstellen verpflichtet sich, Eintritte und Austritte von Mitgliedsbetrieben zum Verband der Privatkrankenanstellen dem Vertragspartner ein Mal jährlich bekannt zu geben.

## **§ 22 Teilzeitbeschäftigung**

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten ebenfalls alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die in den Anhängen II, IV, VI, VII und VIII 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. Die Höhe des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration richtet sich nach dem Durchschnitt der bezahlten Stunden der letzten drei Monate. Ein Mehrstundenzuschlag zählt nicht zur Bemessungsgrundlage.

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

### ***§ 22a Ferialarbeitnehmer***

Ferialarbeitnehmer sind Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Schul- bzw. Semesterferien vorübergehend beschäftigt sind. Ferialarbeitnehmern gebührt für die Dauer der Anstellung ein Entgelt in der Höhe des aliquoten Anteils des Monatslohns der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr laut Anhang VIII.

### ***§ 22b Pflichtpraktikanten***

Pflichtpraktikanten sind Schüler bzw. Studierende, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum (Berufspraktikum) absolvieren. Pflichtpraktikanten gebührt für die Dauer des vorgeschriebenen Berufspraktikums ein Entgelt in der Höhe des aliquoten Anteils des Monatslohns der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr laut Anhang VIII.

### ***§ 23 Verpflegung***

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

2. Das Küchenpersonal und die Portionierer sind zum Kostbezug verpflichtet.

### ***§ 24 Verfall von Ansprüchen***

Alle Ansprüche der Dienstnehmer gegen den Dienstgeber müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Anstaltsleitung schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts-(Lohn-)Periode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Ansprüche der Dienstgeber gegen die Dienstnehmer müssen ebenfalls innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch

des Dienstgebers verfällt. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

## **§ 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 Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Nichteinigung ist das zuständige Einigungsamt anzurufen.

## **§ 26 Günstigere Bestimmungen und Anhänge**

1. Günstigere arbeitsrechtliche Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt. In diesem Kollektivvertrag nicht besonders geregelte Belange fallen unter die Bestimmungen der jeweils hierfür geltenden Gesetze oder Verordnungen.
2. Die diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Anhänge I bis IX bilden einen integrativen Bestandteil desselben.
3. Durch die Erhöhung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter findet keine Kürzung bestehender Überzahlungen statt, soweit in § 27 nichts Abweichendes bestimmt ist. Auf die Erhöhung der Ansätze mit Wirksamkeit zum 1.2.2012 können € 3,90 an Überzahlungen und/oder nichtkollektivvertraglichen fixen Zulagen angerechnet werden.
4. Bei der Umreihung von Heimhilfen in Verwendungsgruppe F des Pflegepersonals können bisher gewährte Überzahlungen und/oder nichtkollektivvertragliche Zulagen aufgesogen werden.

## **§ 27 Umreihungs- und Übertrittsbestimmungen für die Schemaerhöhungen zum 1.1.2009**

Abs. 1 bis 7 entfallen.

8. Bei Mitarbeitern, die mit 1.1.2009 umgereiht wurden, und für die sich durch die Umreihung eine Überzahlung ergeben hat, wird diese Überzahlung ab 01.02.2013 mit der jährlichen kollektivvertraglichen Lohn-/Gehaltserhöhung valorisiert.

## **§ 27a Übergangsbestimmungen für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII)**

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

1. Die Einstufung der betroffenen Dienstnehmer in das Gehaltsschema erfolgt unter Berücksichtigung aller bisher im aufrechten Dienstverhältnis im Betrieb erworbenen Dienstjahre, sowie Vordienstzeiten bis zu 5 Jahren.
2. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Gehaltsschemas nicht berührt.
3. Überzahlungen und Zulagen (z.B. voll oder höher bezahlte Nachtdienste) können auf die Entgeltbestandteile (z.B. auf die neuen kollektivvertraglichen Zulagen) angerechnet werden.

## **§ 28 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2016 in Kraft.

## **§ 29 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 Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs

Prim. Dr. Josef Macher  
Präsident

Mag. Werner Fischl  
Vizepräsident

Mag. Stefan Günther  
Generalsekretär

Katharina Pink MSc BSc BA  
Geschäftsführerin

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft vida

Gottfried Winkler  
Vorsitzender

Bernd Brandstetter  
Bundesgeschäftsführer

Willibald Steinkellner  
Fachbereichsvorsitzender

Farije Selimi  
Fachbereichssekretärin

Wien, am 05. April 2016

# ANHANG I

## Verwendungsgruppen für Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis

### *Verwendungsgruppe 1*

#### **Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit**

- A)** Leiter Finanz- und Rechnungswesen  
(mit pers. Verantwortung)  
Leiter Materialwirtschaft / Medikamentendepot  
(mit pers. Verantwortung)  
Leiter Personalwesen (mit personeller Verantwortung)  
Leiter Technischer Dienst (mit personeller Verantwortung)  
Hauswirtschaftsleiter (mit personeller Verantwortung)  
Bilanzbuchhalter  
IT-Systemspezialist  
Heimleiter (unter Beachtung von OGH 9Ob A 114/06i)  
Leiter Betriebskindergarten
  
- B)** Sachbearbeiter Finanz- und Rechnungswesen  
Sachbearbeiter Materialwirtschaft  
Sachbearbeiter Personalwesen  
Sachbearbeiter Patientenverwaltung / Fakturierung / Aufnahme  
Sekretär der Geschäftsleitung  
Technischer Dienst mit höherer technischer Ausbildung  
Leiter Küche  
Systemadministrator  
EDV-Techniker  
Betriebskindergärtner
  
- C)** Sekretär  
Pharmazeutisch-Kaufmännischer Assistent  
Leiter Wäscherei / Reinigung

## *Verwendungsgruppe 2*

### **Alle übrigen Angestellten**

- A)** Stellv. Leiter Küche / Wäscherei /  
Reinigung mit Berufsausbildung  
Schreibkräfte  
Rezeptionisten / Portiere
- B)** Hilfskräfte im Verwaltungsdienst  
Betriebskindergartenhelfer

## ANHANG II

### *Gehaltsschema des Verwaltungspersonals Mindestgehälter, gültig ab 1. März 2016*

	<b>1A</b>	<b>1B</b>	<b>1C</b>	<b>2A</b>	<b>2B</b>
<b>Dienstjahr</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>
1	1.768,10	1.661,92	1.616,65	1.473,93	1.423,10
3	1.866,81	1.739,82	1.685,91	1.540,43	1.439,33
5	1.917,90	1.777,84	1.718,74	1.579,41	1.461,83
7	1.969,82	1.817,74	1.752,54	1.618,35	1.480,82
9	2.019,13	1.858,39	1.788,94	1.659,08	1.501,62
11	2.070,22	1.898,19	1.824,41	1.698,03	1.521,56
13	2.120,40	1.937,99	1.860,73	1.741,32	1.540,58
15	2.171,48	1.978,74	1.897,17	1.781,13	1.562,22
17	2.219,94	2.018,55	1.932,64	1.823,56	1.581,31
19	2.272,03	2.057,50	1.968,10	1.864,22	1.602,96
21	2.321,50	2.098,14	2.003,57	1.905,80	1.622,81
23	2.374,45	2.138,03	2.039,99	1.947,31	1.641,91
25	2.425,55	2.178,69	2.077,17	1.988,04	1.662,62
27	2.478,96	2.219,35	2.112,64	2.030,72	1.682,57
29	2.530,96	2.259,67	2.147,27	2.072,96	1.702,53
31	2.582,90	2.301,74	2.181,96	2.115,21	1.724,16
33	2.634,03	2.342,08	2.219,80	2.156,53	1.745,81
35	2.685,96	2.384,16	2.256,41	2.200,49	1.766,48



## ***Zulagenordnung***

***zu***

### ***ANHANG II***

1. Nachtdienstzulage (20 bis 6 Uhr) bis zur vollendeten 4 Stunde pro Stunde ..... 4,48  
Bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden ..... 35,65
2. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde ... 4,48  
Bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden ..... 35,65
3. Überstundenpauschale  
3,75% pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt  
entsprechend der jeweiligen Einstufung

## ANHANG III

### *Verwendungsgruppen des Krankenpflegepersonals*

#### **Verwendungsgruppe A**

Leiter des Pflegedienstes  
Oberschwester

#### **Verwendungsgruppe B**

Leitendes Personal im Gesundheits- und Krankenpflegefachdienst  
Leitendes Personal im medizinisch-technischen Dienst  
Psychologen (Akademiker)  
Psychotherapeuten (Akademiker)  
Ernährungswissenschaftler (Akademiker)

#### **Verwendungsgruppe C**

Gehobener medizinisch-technischer Dienst gem. MTD-Gesetz  
Dipl. Sozialarbeiter  
Psychotherapeuten (Nichtakademiker)  
Diätologen  
Diplomierte Hebammen

#### **Verwendungsgruppe D**

Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester  
Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester mit Sonderausbildungen  
gem. GuKG  
Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte

#### **Verwendungsgruppe E**

Pflegehelfer  
Altenfachbetreuer  
Seniorenbetreuer (Animateure) mit Ausbildung (unter Beachtung von OGH 9  
ObA 114/06i)

#### **Verwendungsgruppe F**

Med. Masseur, Heilmasseur, Sanitätshilfsdienste gem. §§ 44 und 51 Kranken-  
pflegegesetz alt

- a) Operationsgehilfe
- b) Laborgehilfe
- c) Prosekturgehilfe
- d) Ordinationsgehilfe
- e) Beschäftigungs- und Arbeitstherapiegehilfe
- f) Desinfektionsgehilfe (entspricht Sterilisationsfachkraft mit Kurs),  
HeimhelferInnen

## ANHANG IV

### *Gehaltsschema des Krankenpflegepersonals Mindestgehälter, gültig ab 1. März 2016*

	A	B	C	D	E	F
Dienstjahr	2016	2016	2016	2016	2016	2016
1	2.569,15	2.485,45	2.150,33	2.010,55	1.697,38	1.648,70
3	2.615,74	2.532,01	2.196,91	2.057,12	1.734,64	1.685,95
5	2.662,31	2.578,59	2.243,48	2.103,69	1.771,90	1.723,21
7	2.708,89	2.625,17	2.290,07	2.150,26	1.809,15	1.760,47
9	2.755,46	2.671,75	2.336,64	2.196,84	1.846,41	1.797,74
11	2.802,03	2.718,31	2.383,21	2.243,42	1.883,67	1.835,00
13	2.848,61	2.764,89	2.429,81	2.289,98	1.920,94	1.872,25
15	2.895,18	2.811,47	2.476,38	2.336,58	1.958,19	1.909,52
17	2.941,76	2.858,03	2.522,95	2.383,15	1.995,47	1.946,76
19	2.988,34	2.904,61	2.569,52	2.429,73	2.032,73	1.984,04
21	3.034,94	2.951,19	2.616,11	2.476,29	2.069,97	2.021,30
23	3.081,50	2.997,78	2.662,68	2.522,89	2.107,25	2.058,57
25	3.128,08	3.044,34	2.709,24	2.569,46	2.144,51	2.095,83
27	3.174,65	3.090,92	2.755,83	2.616,03	2.181,76	2.133,07
29	3.221,23	3.137,50	2.802,41	2.662,61	2.219,02	2.170,35
31	3.267,80	3.184,08	2.849,01	2.709,74	2.256,42	2.207,92
33	3.314,37	3.230,64	2.896,32	2.757,07	2.294,28	2.245,76
35	3.360,96	3.277,43	2.943,65	2.804,40	2.332,12	2.283,63

## **Zulagenordnung zu ANHANG IV**

pro Monat	
1. Pflegedienstleitung .....	240,49
2. Stationschwester .....	164,56
3. Leitungszulage I für Mitarbeiter gemäß C bis E mit Dienstplan-, Budget- und Führungsverantwortung über 4 Mitarbeiter.....	82,28
3a. Leitungszulage II für Mitarbeiter gemäß C bis E mit Dienstplan-, Budget- und Führungsverantwortung über 14 Mitarbeiter .....	164,56
(es gebührt stets nur eine Zulage gemäß 1-3; in Vertretungsfällen die eine Woche übersteigen gebühren die Zulagen 1-3 zeitlich aliquot; eine Aliquotierung im Vertretungsfall ist auch auf mehrere Personen möglich)	
4. Gefahren- oder Strahlen- oder Infektions- oder Geriatriezulage oder Zytostatikazulage .....	115,03
(es gebührt stets nur eine dieser Zulagen, die Geriatriezulage nur in als solchen bezeichneten geriatrischen Abteilungen)	
5. Erschwerniszulage	
a) für diplomierte Schwestern .....	68,38
b) für PflegehelferInnen und SDH mit Prüfung .....	42,82
6. Stationschwesternvertretung (eventuell aliquot) .....	114,87
7. Nachtdienstzulage (20 bis 6 Uhr)	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde.....	4,48
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden .....	35,65
8. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde	4,48
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden .....	35,65
9. Anästhesie- und Operationsschwester .....	126,82
10. Wachstation- und Intensivzulage.....	177,23
11. Hygieneschwesternzulage .....	113,93
12. Überstundenpauschale:	
3,75% pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung	

## ANHANG V

### *Lohnkategorie für Arbeiter*

#### **Lohnkategorie A**

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung

Facharbeiter im Gästeservice, Hotelservice, mit abgeschlossener Berufsausbildung

#### **Lohnkategorie B**

Sanitätshilfsdienste

Angelernte Arbeiter mit entsprechenden Fachkenntnissen (z.B. Hilfsköche, Wäscheverwahrer)

Seniorenbetreuer (Animateure) ohne Ausbildung, ab dem 2. Dienstjahr (unter Beachtung von OGH 9 ObA 114/06i)

#### **Lohnkategorie C**

Hilfsdienste wie z.B:

Transport- und Botendienst

Arbeiter in der Wäscherei / Wäschedepot

Hausarbeiter

Abteilungshelfer

Küchenhilfskräfte

Reinigungsdienst

Hilfsportiere

Gästeservice, Hotelservice

Seniorenbetreuer (Animateure) ohne Ausbildung, im 1. Dienstjahr (unter Beachtung von OGH 9 ObA 114/06i)

## ANHANG VI

### *Lohnschema für Arbeiter Mindestlöhne, gültig ab 1. März 2016*

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Dienstjahr</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>
1	1.622,25	1.524,92	1.423,10
3	1.661,22	1.562,18	1.423,10
5	1.701,11	1.596,81	1.442,05
7	1.740,91	1.633,14	1.468,03
9	1.781,57	1.669,54	1.492,21
11	1.823,14	1.706,71	1.515,65
13	1.864,65	1.743,98	1.539,81
15	1.907,94	1.782,08	1.565,79
17	1.946,05	1.819,25	1.587,43
19	1.991,11	1.856,53	1.613,41
21	2.033,45	1.896,33	1.637,67
23	2.075,89	1.932,65	1.661,96
25	2.114,85	1.971,60	1.686,99
27	2.157,27	2.008,85	1.713,89
29	2.199,43	2.045,45	1.737,23
31	2.241,02	2.084,15	1.763,21
33	2.283,13	2.124,60	1.788,33
35	2.327,06	2.162,45	1.814,31

## **Zulagenordnung zu ANHANG VI Arbeiter**

1. Erschwerniszulage für Operationsgehilffnen mit Zeugnis .....	76,67
2. Erschwernis- oder Schmutz- oder Gefahren- oder Infektionszulage	42,82
3. Pflegedienstzulage.....	29,25
4. Nachtdienstzulage (20 bis 6 Uhr)	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde .....	4,48
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden.....	35,65
5. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde ...	4,48
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden.....	35,65
6. Überstundenpauschale:	
3,75% pro Wochenstunde vom KV-Mindestgehalt entsprechend der jeweiligen Einstufung	

## **Erläuterungen zu den ZULAGEN in ANHANG VI**

Eine Infektionszulage pro Monat gebührt für Wäscher und Wäschereiarbeiter.  
Eine Erschwerniszulage pro Monat gebührt für Portiere der Lohnkategorie B und C sowie für angeleitete Näher.

Eine Schmutzzulage pro Monat gebührt Heizern, Hilfsköchen und Küchengehilfen. Eine Infektionszulage pro Monat gebührt Arbeitern, wenn sie mit infektiösem Material hantieren.

Eine Gefahrenzulage pro Monat gebührt Arbeitern bei besonderer Gefährdung, dies sind Arbeiter mit Patientenkontakt, Botengänger mit Geldgebahrung, Kraftwagenlenker und Köche und Hilfsköche, jeweils soweit sie mit gefährlichen Geräten hantieren.

Eine Erschwerniszulage pro Monat gebührt Operationsgehilfen.

## ANHANG VII

### *Gehaltsschema für ÄrztInnen in Reha-Kliniken Mindestgehälter gültig ab 1. März 2016*

	A1	A1	A2	A2	A3	A4
Dienstjahre	Facharzt-Grundgehalt	Facharzt-Zulage	Allgemein-med./jus practi-candi Grundgehalt	Allgemein-med./jus practi-candi Zulage	Arzt in Ausbildung	Turnusarzt
1	4.133,57	491,89	3.126,23	385,24	3.280,86	2.870,63
3	4.241,61	491,89	3.188,51	385,24	3.349,57	2.985,01
5	4.349,54	491,89	3.250,68	385,24	3.418,66	3.096,38
7	4.490,95	491,89	3.356,21	385,24	3.488,22	3.209,76
9	4.632,26	491,89	3.463,03	385,24	3.557,68	
11	4.772,80	491,89	3.622,95	385,24	3.627,00	
13	4.956,58	491,89	3.729,46	385,24	3.731,53	
15	5.099,76	491,89	3.836,28	385,24	3.837,27	
17	5.242,06	491,89	3.942,45	385,24	3.995,23	
19	5.385,66	491,89	4.049,83	385,24	4.100,74	
21	5.544,71	491,89	4.156,99	385,24	4.206,48	
23	5.785,63	491,89	4.263,39	385,24		
25	5.957,25	491,89	4.402,95	385,24		
27	6.128,88	491,89	4.542,18	385,24		
29	6.300,51	491,89	4.681,95	385,24		
31	6.472,14	491,89	4.821,51	385,24		
33	6.643,78	491,89	4.961,18	385,24		
35	6.815,40	491,89	5.100,85	385,24		
38	6.966,76	491,89	5.240,52	385,24		
42	7.158,66	491,89	5.380,19	385,24		



## ZULAGENORDNUNG ZU ANHANG VII

### *ÄrztInnen in Reha-Kliniken*

Nachtarbeitszulage (20 bis 6 Uhr)

Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde ..... € 10,14

Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden..... € 101,35

Sonntags- bzw. Feiertagsdienstzulage

Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde ..... € 10,14

Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden..... € 101,35

## **ANHANG VIII**

### *Lehrlinge*

*gültig ab 1. März 2016*

Lehrlinge im ersten Lehrjahr.....	€ 610,96
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr.....	€ 681,25
Lehrlinge im dritten Lehrjahr.....	€ 817,71

## ANHANG IX

### *Beiträge für Dienstunterkunft und Verpflegung*

Frühstück oder Jause im Ausmaß eines Frühstücks .....	je	€ 1,32
Jause .....		€ 1,32
Mittagessen .....		€ 2,94
Abendessen .....		€ 2,53
Preise inkl. MWSt.		

Notizen:

Notizen:

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: <input type="checkbox"/> Lohn- oder Gehaltsabzug im Betrieb (Betriebsabzug) <input type="checkbox"/> 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 Beitragseinhebung 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 nichtmehr möglich sein, kann die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekanntgegebenen Konto umgestellt werden.

**ANMELDUNG AUCH ONLINE MÖGLICH! [mitgliedwerden.vida.at](http://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](mailto:service@vida.at)

**vida Niederösterreich**

Gewerkschaftsplatz 1  
3100 St. Pölten  
Tel.: 02742/311 941  
E-Mail: [niederosterreich@vida.at](mailto:niederosterreich@vida.at)

**vida Tirol**

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

**vida Wien**

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

**vida Oberösterreich**

Weingartshofstraße 2  
4020 Linz  
Tel.: 0732/65 33 97  
E-Mail: [oberoesterreich@vida.at](mailto:oberoesterreich@vida.at)

**vida Vorarlberg**

Kasernplatz 3  
6700 Bludenz  
Tel.: 05552/658 16  
E-Mail: [vorarlberg@vida.at](mailto:vorarlberg@vida.at)

**vida Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
Tel.: 02682/770 55  
E-Mail: [burgenland@vida.at](mailto:burgenland@vida.at)

**vida Salzburg**

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

**vida Kärnten**

*Villach*  
Bahnhofplatz 1  
9500 Villach  
Tel.: 04242/271 85  
E-Mail: [kaernten@vida.at](mailto:kaernten@vida.at)

**vida Steiermark**

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

*Klagenfurt*  
Bahnhofstraße 44  
9020 Klagenfurt  
Tel.: 0463/58 70  
E-Mail: [kaernten@vida.at](mailto:kaernten@vida.at)

