

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

Privatkrankenanstalten Österreichs

gültig ab 1. April 2026

vida.at





Internet: www.vida.at/gesundheit



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

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: © Robert Kneschke - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Dienstnehmerinnen der Privatkrankenanstalten
Österreichs**

**abgeschlossen zwischen
dem Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs
1060 Wien, Lehargasse 3a/5M
und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
andererseits.**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastnerhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

INHALTSVERZEICHNIS

I. Abschnitt

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

II. Abschnitt Bestimmungen für Angestellte

§ 2 Anstellung	<u>7</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>8</u>
§ 4 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>11</u>
§ 5 Urlaub	<u>11</u>
§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>12</u>

III. Abschnitt Bestimmungen für Dienstnehmerinnen, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden

§ 7 Aufnahme	<u>12</u>
§ 8 Arbeitszeit	<u>13</u>
§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>15</u>
§ 10 Urlaub	<u>16</u>
§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>17</u>

IV. Abschnitt Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmerinnen

§ 12 Abfertigung	<u>17</u>
§ 12a Sabbatical	<u>18</u>
§ 12b Weiterer Zusatzurlaub	<u>19</u>
§ 12c Anrechnung von Karenzurlaub	<u>19</u>
§ 12d Väterfrühkarenz („Papamonat“)	<u>20</u>
§ 12e Altersteilzeit	<u>21</u>
§ 12f Teilpension	<u>23</u>
§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmer	<u>24</u>
§ 13a Überstundenentlohnung	<u>25</u>
§ 13b Arbeitsruhegesetz, Arbeitszeitgesetz	<u>26</u>
§ 13c Nachtdienste für Ärztinnen in Reha-Kliniken	<u>27</u>
§ 13d Mehrarbeit (auf Grund Arbeitszeitverkürzung ab 1.7.2023)	<u>27</u>
§ 14 24. und 31. Dezember	<u>28</u>
§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug)	<u>28</u>
§ 16 Sonderfreizeit	<u>29</u>
§ 17 Anrechnungsbestimmung	<u>30</u>
§ 18 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	<u>30</u>
§ 19 Dienstkleidung und Reinigung	<u>30</u>
§ 20 Entlohnungshöhe	<u>31</u>

§ 20a Außerordentliche Belohnung	31
§ 21 Dienstjubiläum	31
§ 22 Teilzeitbeschäftigung	32
§ 22a Ferialarbeitsnehmerinnen.....	33
§ 22b Pflichtpraktikantinnen.....	33
§ 23 Verpflegung	33
§ 24 Verfall von Ansprüchen	33
§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten.....	34
§ 26 Günstigere Bestimmungen und Anhänge.....	34
§ 27 Umreihungs, Übertritts- und außerordentliche Sonderbestimmungen	34
§ 27a Übergangsbestimmungen für ÄrztInnen in Reha-Kliniken (Anhang VII)	40
§ 28 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	40
§ 29 Geschlechtsneutrale Bezeichnung	40
Anhänge	
Anhang I	
Verwendungsgruppen für Dienstnehmerinnen im Angestelltenverhältnis	41
Anhang II	
Gehaltsschema des Verwaltungspersonal	43
Zulagenordnung zu ANHANG II	44
Anhang III	
Verwendungsgruppen nichtärztliche Gesundheitsberufe.....	45
Anhang IV	
Gehaltsschema nichtärztliche Gesundheitsberufe	47
Zulagenordnung zu ANHANG IV	49
Anhang V	
Lohnkategorie für Arbeiterinnen.....	50
Anhang VI	
Lohnschema für Arbeiterinnen	51
Zulagenordnung zu ANHANG VI Arbeiterinnen	52
Anhang VII	
Gehaltsschema für Ärztinnen	53
Zulagenordnung zu ANHANG VII	54
Anhang VIII	
Entschädigung Lehrlinge, Ferialarbeitsnehmerinnen und Pflichtpraktikantinnen	56
Anhang VIIIa	
Entschädigung klinische Psychologinnen in Ausbildung	56

Anhang IX

Beiträge für Verpflegung [56](#)

Anhang X

Vordienstzeitenanrechnung [57](#)

I. Abschnitt

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

Für den Bereich des Bundesgebietes Österreich;

b) fachlich:

Für den Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs und seine Mitglieder, 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. PRIVATKLINIK DER KREUZSCHWESTERN GmbH, 8010 Graz
5. PRIVATKRANKENANSTALT SANATORIUM HERA der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA), 1090 Wien
6. KLINIK DIAKONISSEN LINZ GmbH, 4020 Linz

c) persönlich:

Für alle Dienstnehmerinnen, die in Betrieben bzw. Einrichtungen der in lit. b) genannten Mitglieder beschäftigt sind. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind Mitarbeiterinnen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, Schülerinnen 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 wird und unabhängig davon, ob dieses vom Ausbildungsträger organisiert wird oder nicht, Famulantinnen, weiters leitende Dienstnehmerinnen, bei welchen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten und Personen, deren Ausbildung vom AMS, einer anderen öffentlichen Institution oder einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw. die Weiterbildungsgeld beziehen. Für alle Ärztinnen findet die Bestimmung des § 3 Abs. 5 keine Anwendung. Für alle Ärztinnen die bereits vor dem 01.06.2017 als Dienstnehmerinnen, in Betrieben bzw. Einrichtungen der in lit. b) genannten Mitglieder, aber nicht in Reha-Kliniken beschäftigt waren und zum angeführten Stichtag noch Dienstnehmerinnen des Betriebs bzw. der Einrichtung sind, finden darüber hinaus die §§ 20

und 21 keine Anwendung. Das Ärztinnen-Schema im Anhang VII gilt für all jene Ärztinnen, die in Sonderkrankenanstalten für Rehabilitation beschäftigt sind sowie für alle ab 01.06.2017 neu in ein Dienstverhältnis an einer Akutkrankenanstalt eintretenden Ärztinnen.

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. Der Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses ihre Einreihung in die ihrem 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.

4. Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

Der Angestellten sind von der Dienstgeberin für die Einreihung in die Gehaltsstufe, falls ein Probemonat vereinbart ist, nach Ablauf des Probemonats, aber erst ab einem Eintrittsdatum ab 01.01.2014 fünf Dienstjahre anzurechnen, sofern sie jeweils mindestens 6 Monate bei einer Dienstgeberin gedauert haben und im EWR-Raum geleistet wurden. Es steht der Dienstgeberin frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Dienstgeberinnen, die die Schemata gemäß den Anhängen 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 01.01.2009 anzurechnen. Ab 01.01.2025 sind alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend Anhang X anzurechnen.

5. Für alle bis zum 31.05.2017 eingetretenen Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, des gehobenen med.-technischen Dienstes, des med.-technischen Fachdienstes und den Hebammen (Verwendungsgruppen nichtärztliche Gesundheitsberufe A-D) wird für die Einreihung in die Gehaltsstufe die Schulausbildung, die für die Erlangung eines Diploms vorgesehen ist, als Dienstzeit angerechnet.

6. Bei allen ab 01.06.2017 neu eintretenden Angehörigen der unter § 2 Abs. 5 genannten Berufsgruppen geschieht die Einstufung der jeweiligen Dienstnehmerin in Stufe 1 bereits unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiten, so dass nur Vordienstzeiten gemäß § 2 Abs. 4, nicht aber Ausbildungszeiten, für die Einstufung angerechnet werden. Durch die automatische Berücksichtigung der Ausbildungszeiten im Rahmen der Einstufung verringern sich die gemäß § 2 Abs. 4 anzurechnenden Dienstjahre bei allen ab 01.06.2017 neu eintretenden Angehörigen der unter § 2 Abs. 5 genannten Berufsgruppen jeweils immer um die Ausbildungszeiten.

§ 3 Arbeitszeit

1. Sofern nicht nachfolgende Bestimmungen oder die Bestimmungen der §§ 13 ff zur Anwendung gelangen, beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich und muss in jeder Woche eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein.

1a. Zur Lage der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin eine Einteilung der Arbeitszeiten im Wege einer Dienstenteilung mittels Dienstplan vereinbart werden.

Dazu sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

a. Die Dienstenteilung erfolgt durch eine von der Dienstgeberin ernannte Vertreterin auf Basis der von der Dienstgeberin festgelegten Rahmenerfordernisse zur Dienstplanung und -besetzung im jeweiligen Bereich. Die Dienstenteilung ist grundsätzlich jeweils für mindestens einen Kalendermonat zu erstellen.

b. Die Dienstenteilung ist den davon betroffenen Dienstnehmerinnen durch Aushang im Betrieb am 15. des Vormonates vor dem Inkrafttreten zugänglich zu machen.

Wünsche der betroffenen Dienstnehmerinnen sind bei der Dienstplanerstellung zu beachten, sofern diese spätestens 24 Tage vor Inkrafttreten der Dienstenteilung der jeweiligen zur Erstellung der Dienstenteilung Beauftragten schriftlich zur Kenntnis gebracht wurden und den bekanntgege-

benen Wünschen keine zwingenden, betrieblichen Notwendigkeiten im Weg stehen. Nicht fristgerecht bekanntgegebene Wünsche müssen bei der Dienstplanerstellung nicht beachtet werden.

- c. Die Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann.
- d. Für den Fall, dass im Wege der unter lit. b festgelegten Vorgehensweise bei der Erstellung des Dienstplans aufgrund der geäußerten Wünsche der betroffenen Dienstnehmerinnen einzelne Dienste nicht besetzt werden können bzw. zu einzelnen Diensten zu viele Dienstnehmerinnen anwesend wären, ist die Dienstgeberin bzw. die von ihr zur Dienstplanerstellung Beauftragte zur Wahrung der betrieblichen Interessen und unter Einhaltung der festgelegten Vorankündigungsfristen (gemäß lit. b) dazu berechtigt, einzelne Dienstnehmerinnen einseitig für nicht besetzte Dienste einzuteilen, sofern der Einteilung keine berücksichtigungswürdigen Interessen der betroffenen Dienstnehmerinnen entgegenstehen.
- e. Die Änderung der Diensteinteilung durch die Dienstgeberin ist unter Wahrung der in § 19c AZG normierten Voraussetzungen und Fristen generell zulässig. Für den Fall, dass die Änderungen der Dienstplanung auf Antrag der Dienstnehmerin (insbesondere im Zusammenhang mit dem Wunsch von Dienstnehmerinnen auf Dienstaustausch oder Gewährung von Freizeit) erfolgt, kann auch außerhalb der normierten Fristen eine kurzfristige Änderung der Dienstplanung wirksam zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin vereinbart werden.

2. Mittels Dienstplan kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes von zwei Kalendermonaten bis zu 50 Stunden betragen und darf im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden nicht überschreiten. Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu drei Monate verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist.

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.

Es besteht auf Wunsch der voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerin die Möglichkeit, Guthaben (bzw. Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß ei-

ner vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

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 drei Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmerinnen 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 Dienstgeberin die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden in dringenden Fällen um 8 Stunden und ab 1. 7. 2023 um 9 Stunden verlängert werden.

6. Die wöchentliche Normalarbeitszeit 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. Hierfür ist den Dienstnehmerinnen 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 Dienstnehmerinnen 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 der Dienstnehmerin 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 grob fahrlässig 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 die Angestellte bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in so einer Abteilung beschäftigt, gebührt ihr der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruchteilen von Tagen wird für je angefangenen Tag auf einen ganzen Tag aufgerundet. Für Mitarbeiterinnen, die sowohl unter den Anwendungsbereich des Abs. 2 als auch des Abs. 3 fallen, gebührt in Summe stets nur ein Zusatzurlaub.
3. Den Berufsgruppen DGKP, Hebammen, Pflegefachassistentinnen, Pflegeassistentinnen, Operationsassistentinnen sowie Mitarbeiterinnen, die unter das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz fallen [ausgenommen Ordinationsassistentinnen] ist ein Zusatzurlaub von 6 Werktagen in jedem Dienstjahr zu gewähren.
Für Mitarbeiterinnen, die sowohl unter den Anwendungsbereich des Abs. 2 als auch des Abs. 3 fallen, gebührt in Summe stets nur ein Zusatzurlaub.
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 Ärztinnen 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.

8. Der Dienstnehmerin gebührt nach 5 Dienstjahren bei der gleichen Dienstgeberin (Stichtag Eintritt der Dienstnehmerin) ein Zusatzurlaubstag pro Jahr, nach 10 Dienstjahren bei der gleichen Dienstgeberin (Stichtag Eintritt der Dienstnehmerin) gebührt der Dienstnehmerin ein weiterer Zusatzurlaubstag pro Jahr. Karenzzeiten werden bei der Berechnung der erforderlichen Dienstjahre nicht berücksichtigt, mit Ausnahme jener Karenzzeiten gemäß § 12c und § 12d. Der Anspruch entsteht erstmalig ab dem nach dem 31.12.2024 folgenden Urlaubsjahr.

§ 6 Lösung des Dienstverhältnisses

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

III. Abschnitt

Bestimmungen für Dienstnehmerinnen, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden

(im Folgenden kurz Arbeiterinnen genannt)

§ 7 Aufnahme

1. Die Aufnahme von Arbeiterinnen 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. Der Arbeiterin ist bei Beginn des Dienstverhältnisses ihre Einreihung in die ihrem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe (Lohnkategorie) sowie Lohnstufe dieses Kollektivvertrages mitzuteilen (Dienstzettel). Diese Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

4. Der Dienstnehmerin werden für die Einreihung in die Lohnstufe nach vollendetem Probemonat, falls ein solches vereinbart wurde, aber erst ab einem

Eintrittsdatum ab 01.01.2014 fünf Dienstjahre angerechnet, sofern sie jeweils mindestens 6 Monate bei einer Dienstgeberin gedauert haben und im EWR-Raum geleistet wurden. Es steht der Dienstgeberin frei, auch mehr Vordienstzeiten anzurechnen. Dienstgeberinnen, die die Schemata gemäß den Anhängen 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 01.01.2009 anzurechnen.

Ab 01.01.2025 sind alle gleichwertigen Vordienstzeiten entsprechend Anhang X anzurechnen.

§ 8 Arbeitszeit

1. Sofern nicht nachfolgende Bestimmungen oder die Bestimmungen der §§ 13 ff zur Anwendung gelangen, beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich und muss in jeder Woche eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein.

1.a Zur Lage der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin eine Einteilung der Arbeitszeiten im Wege einer Dienstenteilung mittels Dienstplan vereinbart werden.

Dazu sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

a. Die Dienstenteilung erfolgt durch eine von der Dienstgeberin ernannte Vertreterin auf Basis der von der Dienstgeberin festgelegten Rahmenerfordernisse zur Dienstplanung und -besetzung im jeweiligen Bereich. Die Dienstenteilung ist grundsätzlich jeweils für mindestens einen Kalendermonat zu erstellen.

b. Die Dienstenteilung ist den davon betroffenen Dienstnehmerinnen durch Aushang im Betrieb am 15. des Vormonates vor dem Inkrafttreten zugänglich zu machen.

Wünsche der betroffenen Dienstnehmerinnen sind bei der Dienstplanerstellung zu beachten, sofern diese spätestens 24 Tage vor Inkrafttreten der Dienstenteilung der jeweiligen zur Erstellung der Dienstenteilung Beauftragten schriftlich zur Kenntnis gebracht wurden und den bekanntgegebenen Wünschen keine zwingenden, betrieblichen Notwendigkeiten im Weg stehen. Nicht fristgerecht bekanntgegebene Wünsche müssen bei der Dienstplanerstellung nicht beachtet werden.

- c. Die Dienstenteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann.
- d. Für den Fall, dass im Wege der unter lit. b festgelegten Vorgehensweise bei der Erstellung des Dienstplans aufgrund der geäußerten Wünsche der betroffenen Dienstnehmerinnen einzelne Dienste nicht besetzt werden können bzw. zu einzelnen Diensten zu viele Dienstnehmerinnen anwesend wären, ist die Dienstgeberin bzw. die von ihr zur Dienstplanerstellung Beauftragte zur Wahrung der betrieblichen Interessen und unter Einhaltung der festgelegten Vorankündigungsfristen (gemäß lit. b) dazu berechtigt, einzelne Dienstnehmerinnen einseitig für nicht besetzte Dienste einzuteilen, sofern der Einteilung keine berücksichtigungswürdigen Interessen der betroffenen Dienstnehmerinnen entgegenstehen.
- e. Die Änderung der Dienstenteilung durch die Dienstgeberin ist unter Wahrung der in § 19c AZG normierten Voraussetzungen und Fristen generell zulässig.
Für den Fall, dass die Änderungen der Dienstplanung auf Antrag der Dienstnehmerin (insbesondere im Zusammenhang mit dem Wunsch von Dienstnehmerinnen auf Dienstaustausch oder Gewährung von Freizeit) erfolgt, kann auch außerhalb der normierten Fristen eine kurzfristige Änderung der Dienstplanung wirksam zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin vereinbart werden.

2. Mittels Dienstplan kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes von zwei Kalendermonaten bis zu 50 Stunden betragen und darf im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden nicht überschreiten. Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu drei Monate verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist.

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.

Es besteht auf Wunsch der voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerin die Möglichkeit, Guthaben (bzw. Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu über-

tragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

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 (z. B. 4-Tage-Woche), jeweils auch für Teilzeitkräfte, vereinbart werden. In diesen Fällen beträgt der Durchrechnungszeitraum drei Kalendermonate, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmerinnen 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 Dienstnehmerinnen, die nicht unmittelbar im Krankendienst, in der Haustechnik, in der Rezeption, im Reinigungsdienst, in der Küche oder in der Ausspeisung beschäftigt sind, ist die Dienstenteilung (Arbeitszeiteinteilung) so zu treffen, dass Samstagmittags Arbeitsschluss eintritt.

5. Im Bedarfsfall kann auf Anordnung der Dienstgeberin die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden in dringenden Fällen um 8 Stunden und ab 1. 7. 2023 um 9 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 Dienstnehmerinnen 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 der Dienstnehmerin 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 in der jeweils geltenden Fassung.

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

Ist die Krankheit durch Arbeitsunfall oder Infektion (Berufskrankheit) entstanden und übersteigt sie den Zeitraum, für welchen die Arbeiterin nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Ansprüche auf Entgeltfortzahlung hat, dann gebührt ihr 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 eine Arbeiterin durch Krankheit oder durch einen Unfall an der Leistung ihres Dienstes verhindert ist, darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

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

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

3. Mitarbeiterinnen, die unter das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MAB) fallen, erhalten jährlich einen Zusatzurlaub in der Höhe von 6 Werktagen.

War die Arbeiterin bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in so einer Abteilung beschäftigt, gebührt ihr 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.

7. Der Dienstnehmerin gebührt nach 5 Dienstjahren bei der gleichen Dienstgeberin (Stichtag Eintritt der Dienstnehmerin) ein Zusatzurlaubstag pro Jahr, nach 10 Dienstjahren bei der gleichen Dienstgeberin (Stichtag Eintritt der Dienstnehmerin) gebührt der Dienstnehmerin ein weiterer Zusatzurlaubstag pro Jahr. Karenzzeiten werden bei der Berechnung der erforderlichen Dienstjahre nicht berücksichtigt, mit Ausnahme jener Karenzzeiten gemäß § 12c und § 12d. Der Anspruch entsteht erstmalig ab dem nach dem 31.12.2024 folgenden Urlaubsjahr.

§ 11 Lösung des Dienstverhältnisses

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

2. Für die Lösung des Dienstverhältnisses der Arbeiterinnen finden ab dem 1. Jänner 2022 die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) Anwendung. 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 Dienstnehmerinnen

§ 12 Abfertigung

1. Die Bestimmungen der Absätze 2 bis 5 gelten ausschließlich für Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat.

2. Die Abfertigung gebührt gemäß § 23 des Angestelltengesetzes.

3. Die Dienstnehmerinnen 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 Dienstnehmerinnen, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden und bei der selben Dienstgeberin beschäftigt

sind, erhalten für die Berechnung der Abfertigung die volle Dienstzeit als Arbeitnehmerinnen angerechnet.

5. Weibliche Dienstnehmerinnen haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Abfertigung gemäß der Bestimmung des § 23 a Angestelltengesetz. Hat die Dienstnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes bereits eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren bei der selben Dienstgeberin verbracht, bleibt der Anspruch auf Abfertigung im Ausmaß des § 23 a Angestelltengesetz auch dann erhalten, wenn die betreffende Dienstnehmerin spätestens drei Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt. Die Abfertigung gebührt auch, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen und Karenzurlaub im dritten Lebensjahr des Kindes vereinbart wurde. Der Abfertigungsanspruch besteht nicht, wenn die Voraussetzungen für die Karenz weggefallen sind. Für männliche Dienstnehmer gelten im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem VKG die Bestimmungen sinngemäß.

§ 12a Sabbatical

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

- a)** Während eines Zeitraums von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b)** Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- c)** Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- d)** Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- e)** Andere Modelle können zwischen Arbeitgeberin und Dienstnehmerin einvernehmlich 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 aufgewendeten Gehaltsteile als Normalarbeitszeit nachzuverrechnen.

3. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparrphase. Die Dienstnehmerin 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 die Dienstgeberin einer Dienstnehmerin im Angestelltenverhältnis, die nicht zum Krankenpflegepersonal in den Verwendungsgruppen nichtärztliche Gesundheitsberufe (DGKP, Hebammen, Pflegefachassistentinnen, Pflegeassistentinnen, Operationsassistentinnen sowie Mitarbeiterinnen, die unter das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz fallen [ausgenommen Ordinationsassistentinnen]) 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 Dienstnehmerinnen (Arbeiterinnen), die nicht dem Krankenpflegepersonal angehören und daher auch nicht den Zusatzurlaub gemäß § 10 Abs. 3 beanspruchen.

§ 12c Anrechnung von Karenzurlaub

Für Geburten bis zum 31.07.2019 gilt:

1. Allen Dienstnehmerinnen 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) für das Erreichen der Dienstjubiläen gemäß § 21 nach dem 30.06.2011
- c) für das Urlaubsausmaß gemäß § 2 (1) Urlaubsgesetz (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 derselben Dienstgeberin 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 Abs. 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.

3. Für Geburten ab dem 01.08.2019 gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes.

§ 12d Väterfrühkarenz („Papamonat“)

Für Geburten bis zum 31.08.2019 gilt:

1. Dem männlichen Dienstnehmer wird auf sein Ansuchen, sofern keine begründeten betrieblichen Interessen entgegenstehen, für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von maximal 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen gewährt, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht.

2. Der Antrag des Dienstnehmers auf Gewährung einer Väterfrühkarenz hat spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zu erfolgen und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände darzulegen. Der konkrete Antrittszeitpunkt der Väterfrühkarenz ist jedenfalls immer mit der Dienstgeberin zu vereinbaren.

3. Wird der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben, so endet die getroffene Vereinbarung automatisch mit dem Zeitpunkt der Aufhebung des gemeinsamen Haushalts.
4. Die Zeit des Papamonats bleibt für dienstzeitabhängige Ansprüche unberücksichtigt.
5. Diese Bestimmung gilt für Geburten ab dem 01.06.2017.
6. Für Geburten ab dem 01.09.2019 gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 1a-VKG.

§ 12e Altersteilzeit

Für Betriebe bzw. Einrichtungen der in lit. 1 b) genannten Mitglieder ab einer Beschäftigtenzahl von 75 Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wobei einem VZÄ die Wochenstunden gem. § 3 und § 8 entsprechen, bei Antragstellung ab 01.04.2026 gilt:

1. Dienstnehmerinnen, die in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension bzw. bis Ende 2028 die Regelpension erfüllen, haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zu einer Maximaldauer von drei Jahren bei Laufzeitbeginn der Altersteilzeitregelung nach dem 31.03.2026, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a) bei einer Arbeitszeitverpflichtung von mindestens 30 Wochenstunden durchgängig mindestens 10 Jahre im Betrieb beschäftigt (Karenzen werden nicht berücksichtigt, ausgenommen gesetzliche Bestimmungen stehen ausdrücklich entgegen) zum Zeitpunkt des Beginns der Laufzeit der Altersteilzeit;
 - b) das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten;
 - c) die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein;
 - d) Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle;
 - e) die Dienstnehmerin hat zum Zeitpunkt der Antragstellung keine Führungsverantwortung;

- f)** ist die Dienstnehmerin in einer Abteilung oder sonstigen Organisationseinheit tätig, so darf diese zum Zeitpunkt des Antrages aus nicht weniger als 5 VZÄ bestehen.

Die Dienstnehmerin hat die Dienstgeberin mindestens sechs Monate vor dem geplanten Antritt darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, die Dauer und den gewünschten Tag des Beginns der Altersteilzeit zu enthalten. Die Lage der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist zu vereinbaren.

2. Nimmt eine Dienstnehmerin Altersteilzeit in Anspruch, gilt Folgendes:

- a)** Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren. Eine Korrektur ist mit der Abrechnung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen. Ein zu viel verrechneter Betrag kann gegengerechnet werden, insbes. mit der Weihnachtsremuneration, bzw. bei Austritt mit der Schlussabrechnung.
- b)** Mehr- und Überstunden sind in Ausnahmefällen in Anlehnung an § 20 AZG zu leisten. Der Zeitabbau hat tunlichst im laufenden Durchrechnungszeitraum zu erfolgen.
- c)** Dienstnehmerinnen, die nicht dem BMSVG unterliegen, haben bei Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit.
- d)** Dienstnehmerinnen, die während der Altersteilzeit ein Dienstjubiläum erreichen, gebührt ein Jubiläumsgeld, bei dem bei der Ermittlung des Monatsbezugs vom Durchschnitt während der für das Jubiläumsgeld maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen ist.
- e)** Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Sabbatical und Altersteilzeit ist nicht möglich.
- f)** Mit Ende der Altersteilzeit endet automatisch das Dienstverhältnis, ausgenommen es wurde explizit Abweichendes vereinbart.
- g)** Die Einstellung oder der Widerruf des Altersteilzeitgeldes durch die Förderstelle bewirkt einen Wegfall des von der Dienstgeberin gewährten Lohnausgleiches sowie den Entfall der Verpflichtungen der Dienstgeberin weiterhin die entsprechenden SV-Beiträge zu leisten.

3. Bei Änderung der zum Zeitpunkt 01.01.2026 bestehenden gesetzlichen Bestimmungen oder Förderbedingungen zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung dieser Bestimmung auf.

§ 12f Teilpension

Für Betriebe bzw. Einrichtungen der in lit. 1 b) genannten Mitglieder ab einer Beschäftigtenzahl von 75 Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wobei einem VZÄ die Wochenstunden gem. § 3 und § 8 entsprechen, bei Antragstellung ab 01.04.2026 gilt:

1. Dienstnehmerinnen haben bei Inanspruchnahme einer Teilpension gem. APG einen Rechtsanspruch auf Reduktion der bisherigen vereinbarten Normalarbeitszeit um max. 50%, soweit diese bei einer Arbeitszeitverpflichtung von mind. 30 Wochenstunden durchgängig mind. 10 Jahre (Karenzen werden nicht berücksichtigt, ausgenommen gesetzliche Bestimmungen stehen ausdrücklich entgegen) im Betrieb zum Zeitpunkt des Antritts zur Teilpension beschäftigt sind und nicht in einer Abteilung oder sonstigen Organisationseinheit tätig sind, die aus weniger als 5 VZÄ besteht. Eine solche Herabsetzung der Arbeitszeit hat die Dienstnehmerin spätestens sechs Monate vor dem Teilpensionsantrittstag schriftlich der Dienstgeberin mitzuteilen. Die Lage der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist entsprechend der bisherigen Arbeitszeitvereinbarung festzulegen. Die Dauer der Teilzeit wegen Teilpension ist mit Erreichen des 65. Lebensjahres der Dienstnehmerin beschränkt – für Frauen auf deren Wunsch mit Erreichen ihres Regelpensionsalters – und endet das Dienstverhältnis automatisch.

2. Reduziert die Dienstnehmerin die Normalarbeitszeit gemäß dieser Bestimmung, gilt Folgendes:

- a)** Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase vor der Reduktion der Arbeitszeit und für den Zeitraum ab der Reduktion gesondert anteilig zu berechnen. Eine Korrektur ist mit der Abrechnung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen. Ein zu viel bezogener Betrag kann gegengerechnet werden, insbesondere mit der Weihnachtsremuneration, bzw. bei Austritt mit der Schlussabrechnung.
- b)** Mehr- und Überstunden sind in Ausnahmefällen in Anlehnung an § 20 AZG zu leisten. Der Zeitabbau hat tunlichst im laufenden Durchrechnungszeitraum zu erfolgen.

- c) Die Dienstnehmerin hat bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, welches nicht dem BMSVG unterliegt, bei Berechnung der Abfertigung Anspruch auf Berechnung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor Inanspruchnahme der Teilpension.
 - d) Dienstnehmerinnen, die während der Teilpension ein Dienstjubiläum erreichen, gebührt ein Jubiläumsgeld, bei dem bei der Ermittlung des Monatsbezugs vom Durchschnitt während der für das Jubiläumsgeld maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen ist.
 - e) Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Sabbatical und Teilpension ist nicht möglich.
 - f) Mit Ende der Teilpension endet automatisch das Dienstverhältnis sofern nicht etwas Abweichendes explizit vereinbart worden ist.
3. Bei Änderungen der zum Zeitpunkt 01.01.2026 bestehenden gesetzlichen Bestimmungen zur Teilpension tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung dieser Bestimmung auf.

§ 13 Sonderbestimmungen für alle dem KA-AZG unterliegenden Dienstnehmerinnen

1. Für Dienstnehmerinnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden und ab 1. 7. 2023 39 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt bis zu 13 Stunden (bei verlängerten Diensten auch darüber hinaus).
2. Zur Lage der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit muss zwischen der Dienstnehmerin und der Dienstgeberin gemäß den Bestimmungen der §§ 3 Abs. 1a (Angestellte) und 8 Abs. 1a (Arbeiterinnen) dieses Kollektivvertrags die Einteilung der Arbeitszeiten im Wege einer Dienstenteilung mittels Dienstplan vereinbart werden. Der Dienstplan muss am 15. des Vormonates vor Inkrafttreten für einen Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat erstellt sein. Es besteht auf Wunsch der voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerin die Möglichkeit, 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.

3. Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 2 Monate. Ausschließlich durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann dieser Durchrechnungszeitraum auf bis zu 3 Monate verlängert werden, wobei eine derartige Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 60 Stunden betragen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 48 Stunden nicht überschritten wird. Der Durchrechnungszeitraum kann in Verbindung mit verlängerten Diensten für Ärztinnen durch Betriebsvereinbarung auf 6 Monate ausgedehnt werden.

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

5. Wurden verlängerte Dienste durch Betriebsvereinbarung zugelassen und werden die Dienstnehmerinnen während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen (§ 4 Absatz 1 KA-AZG), darf die Dauer eines verlängerten Dienstes 25 Stunden (für Ärztinnen bis zum 31. Dezember 2020 29 Stunden) nicht überschreiten (§ 4 Absatz 4 KA-AZG).

§ 13a Überstundenentlohnung

A) Für alle Dienstnehmerinnen, ausgenommen Ärztinnen die bereits vor dem 01.06.2017 als Dienstnehmerinnen in Betrieben bzw. Einrichtungen der in § 1 lit. b genannten Mitglieder, aber nicht in Reha-Kliniken beschäftigt waren und zum angeführten Stichtag noch Dienstnehmerinnen des Betriebs bzw. der Einrichtung sind:

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 Dienstgeberin oder deren Bevollmächtigte nach Anhörung des Betriebsrates. Dienstnehmerinnen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstunden nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmerinnen 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 und ab 1. 7. 2023 1/169 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 Überstundenpauschalen.
 - b) Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen werden mit einem 100%igen Aufschlag auf das auf die Normalstunde entfallende Entgelt, das ist 1/173 und ab 1. 7. 2023 1/169 des Monatsentgeltes pro Stunde, vergütet. Die Erhöhung auf 100% gilt nicht bei der Berechnung von Überstundenpauschalen.
 - c) Überstunden können in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmerin auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es der Dienstgeberin freisteht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit zu gewähren.
 - d) Ab 1. 7. 2023 gilt: Die 40. Stunde pro Woche ermittelt am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bleibt zuschlagsfrei.
4. Die Abgeltung von Überstunden kann auch in Form einer monatlichen Überstundenpauschale, laut Anhang des jeweiligen Lohnschemas vergütet werden.

B) Für Ärztinnen, die bereits vor dem 01.06.2017 als Dienstnehmerinnen in Betrieben bzw. Einrichtungen der in § 1 lit. b genannten Mitglieder, aber nicht in Reha-Kliniken beschäftigt waren und zum angeführten Stichtag noch Dienstnehmerinnen des Betriebs bzw. der Einrichtung sind:

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 Stunden 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

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 die Ärztin an einem von der Arbeitgeberin 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.

§ 13d Mehrarbeit

(auf Grund Arbeitszeitverkürzung ab 1. 7. 2023)

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (von 40 auf 39 Stunden) von 1 Stunde pro Woche ist für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte als Mehrarbeit iS Paragraf 13a Abs 3d definiert. Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.
2. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit (Berechnung der Grundstunde auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit) ist das Bruttomonatsgehalt durch 169 zu teilen.
3. Wird diese Mehrarbeit zur Konsumation als Zeitausgleich von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen, geschieht dies im Ausmaß von 1:1. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

§ 14 24. und 31. Dezember

1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist:

- a) Bei Dienstnehmerinnen mit fixen Dienstformen (z.B. Montag und Dienstag je 10 Stunden, Mittwoch und Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 4 Stunden) wird die Sollarbeitszeit (laut fixer Arbeitszeitvereinbarung) für den betreffenden Tag (24. und 31. Dezember) von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.
- b) Bei Dienstnehmerinnen mit variablen Dienstformen (Dienst nach variabler Diensterteilung) wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.
Ungeachtet der unter Punkt 1. angeführten Regelungen gelten sowohl der 24.12. als auch der 31.12. nicht als gesetzliche Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes.

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

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

1. Allen Dienstnehmerinnen gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen). Für die Berechnung des laufenden Monatsentgeltes des Urlaubsgeldes sowie der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate heranzuziehen (Bsp.: Für die Zahlung des Urlaubsgeldes Ende Juni ist das durchschnittliche Entgelt der Monate März, April und Mai maßgebend).

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 Dienstnehmerinnen 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 Dienstnehmerinnen mit mindestens einmonatiger Dienstzeit in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

bei Vorladung zu Behörden, es sei denn, dass die Dienstnehmerin als Beschuldigte oder in einem von ihr oder gegen sie 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 (Vorlage des Meldezettels, Konsumation innerhalb 30 Tagen vor/ab Melde datum) 2 Arbeitstage

bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern sie nicht mit der Dienstnehmerin in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister, Stief-, Groß- und Schwiegereltern 1 Arbeitstag

bei sonstigen Familienmitgliedern nur, wenn sie mit der Dienstnehmerin 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 der Dienstnehmerin 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 der Dienstnehmerin der Ersatz der verausgabten Fahrtkosten, bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Fahrtspesen II. Klasse. Überdies gebührt der Dienstnehmerin 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 der Dienstnehmerin der Ersatz aller von ihr im Interesse der Dienstgeberin oder über deren 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 Arbeiterinnen 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 Dienstnehmerinnen 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, VIIIa.
2. Überzahlungen des Kollektivvertrages sind als Nebengebühr gesondert auszuweisen.
3. Sonntagsdienstzulage: Alle Dienstnehmerinnen, 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 Dienstgeberin 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 entlohnern. Überstunden sind, soweit sie nicht durch die Pauschale abgegolten werden, von der Dienstgeberin anzuordnen.

§ 20a Außerordentliche Belohnung

Für tatsächlich umgesetzte Verbesserungsvorschläge kann der Dienstnehmerin eine einmalige Prämie bis zur Höhe eines Monatslohnes nach Ermessen der Dienstgeberin gewährt werden.

§ 21 Dienstjubiläum

1. Nach 25 Dienstjahren bei der gleichen Dienstgeberin gebührt der Dienstnehmerin als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe von eineinhalb Monatsbezügen (Funktionszulage und die im Kollektivvertrag gewährten Zulagen mit inbegriffen). Am Tage des Jubiläums ist die Dienstnehmerin dienstfrei.
2. Nach 30 Dienstjahren bei dergleichen Dienstgeberin gebührt der Dienstnehmerin als Anerkennung ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe dreier Monatsbezüge gemäß Pkt. 1. Die Jubilarin 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.

Für alle übrigen Ärztinnen, die ab 01.06.2017 neu in ein Dienstverhältnis an einer Akutkrankenanstalt eintreten, werden jene Dienstjahre im Sinne des Abs. 1 und 2 berücksichtigt, die nach dem 01.06.2017 zurückgelegt werden.

4. Für neue Mitglieder des Verbandes der Privatkrankenanstalten Österreichs werden nur jene Dienstjahre im Sinne des Abs. 1 und 2 berücksichtigt, die nach dem Beitritt zum Verband der Privatkrankenanstalten zurückgelegt werden. Diese Regelung gilt für Beitritte nach dem 29.02.2016, wobei dies für Betriebe gilt, die keine Regelungen zu Dienstjubiläen hatten. Bestehende Regelungen zu Dienstjubiläen bleiben auch nach Beitritt zum Verband der Privatkrankenanstalten aufrecht.

Der Verband der Privatkrankenanstalten verpflichtet sich, Eintritte und Austritte von Mitgliedsbetrieben zum Verband der Privatkrankenanstalten dem Vertragspartner einmal jährlich bekannt zu geben.

§ 22 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen 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 Dienstnehmerinnen 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 letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate (Bsp.: Für die Zahlung des Urlaubsgeldes Ende Juni ist das durchschnittliche Entgelt der Monate März, April und Mai maßgebend). 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. Ab 1. 7. 2023 gilt: Die 40. Stunde pro Woche gem. § 13d, ermittelt am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraums, bleibt aufgrund der vereinbarten kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit zuschlagsfrei.

§ 22a Ferialarbeitnehmerinnen

Ferialarbeitnehmerinnen 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. Ferialarbeitnehmerinnen 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 Pflichtpraktikantinnen

Pflichtpraktikantinnen sind Schülerinnen bzw. Studierende, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum (Berufspraktikum) absolvieren. Pflichtpraktikantinnen 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. Dienstnehmerinnen, 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 Portioniererinnen sind zum Kostbezug verpflichtet, sofern nicht aus religiösen Gründen tatsächlich gefastet wird.

§ 24 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche der Dienstnehmerinnen gegen die Dienstgeberin müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Dienstgeberin schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts-(Lohn-)Periode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Ansprüche der Dienstgeberin gegen die Dienstnehmerin müssen ebenfalls innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch der Dienstgeberin 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. Die 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 01.02.2012 können € 3,90 an Überzahlungen und/oder nicht kollektivvertraglichen fixen Zulagen angerechnet werden.
4. Bei der Umreihung von Heimhilfen in Verwendungsgruppe F des Pflegepersonals können bisher gewährte Überzahlungen und/oder nicht kollektivvertragliche Zulagen aufgesogen werden.

§ 27 Umreihungs-, Übertritts- und außerordentliche Sonderbestimmungen

1. Für die Schemaerhöhungen zum 01.01.2009:
 - a. Bei Mitarbeiterinnen, die mit 01.01.2009 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.
2. Für die Schemaänderungen zum 01.06.2017:
 - a. Die nachfolgenden Bestimmungen finden auf alle Dienstnehmerinnen Anwendung, die in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung der in § 1 lit b dieses Kollektivvertrags genannten Mitglieder beschäftigt sind, deren Dienstver-

hältnis im Betrieb bzw. der Einrichtung des Mitglieds vor dem 01.06.2017 begonnen hat und die in einem der durch die vorgenommene Schemaänderung veränderten Gehalts- bzw. Lohnschemata eingestuft sind. Von einer Schemaänderung betroffen sind alle Dienstnehmerinnen, die bis zum Zeitpunkt der Gültigkeit des Kollektivvertrages (01.06.2017) in nachstehenden Verwendungsgruppen der folgenden Gehalts- bzw. Lohnschemata eingestuft waren:

Gehaltsschema Verwaltungspersonal: Verwendungsgruppen 1A, 1B, 2A und 2B

Gehaltsschema nichtärztliche Gesundheitsberufe: Verwendungsgruppen A bis E

Lohnschema Arbeiterinnen: Verwendungsgruppe C

Ärztinnen gem. Anhang VII

- b.** Um eine Umreihung und/oder Umstufung und/oder Anrechnung von nicht-kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen der Dienstnehmerinnen auf die vorliegenden Schemaänderungen ohne Entgeltveränderung zu ermöglichen, sind folgende Übertritts-, Umreihungs- und Anrechnungsmaßnahmen zulässig:
 - I.** Gegenrechnung von nichtkollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen gegenüber dem neuen kollektivvertraglichen Entgelt, so dass diese teilweise oder auch ganz aufgesogen werden.
 - II.** Rückreihung in die erforderliche niedrigere Gehalts- bzw. Lohnstufe, sofern der Dienstnehmerin zum Zeitpunkt der Einstellung freiwillig eine höhere als die laut Kollektivvertrag erforderliche Anrechnung ihrer Vordienstzeiten gewährt wurde.
 - III.** Durch die angeführten Umreihungen und/oder Umstufungen kommt es generell zu keiner außerordentlichen Vorrückung der betroffenen Dienstnehmerinnen in der jeweiligen Verwendungsgruppe. Weiters besteht dadurch kein Anspruch auf eine neuerliche Anrechnung bereits berücksichtigter Zeiten als Dienstjahre gem. § 2 ff.
 - IV.** i.) Im Bereich der Verwendungsgruppen A bis D des Gehaltsschemas nichtärztliche Gesundheitsberufe erfolgt infolge der generellen Anrechnung der facheinschlägigen Ausbildungszeiten der einzelnen Berufsgruppen eine Streichung der Gehaltsstufen 1 (1.- 2. Dienstjahr) und 2 (3. - 4. Dienstjahr), die bisherige Gehaltsstufe 3 (5. - 6. Dienstjahr) bildet daher die erste Stufe der zukünftigen Verwendungsgruppen A bis D.
Auf Basis dieser Streichung sind alle in den angeführten Verwendungsgruppen befindlichen Dienstnehmerinnen im neuen Ge-

haltschema bzw. den neuen Verwendungsgruppen um zwei Gehaltsstufen bzw. 4 Dienstjahre zurück zu reihen (Bsp.: Dienstnehmerin befindet sich in Stufe 5 bzw. dem 10. Dienstjahr der Verwendungsgruppe D/DGKS Alt – es erfolgt eine Umstufung in die Stufe 3 bzw. das 6. Dienstjahr der Verwendungsgruppe D/DGKP Neu).

- ii.). Bei Dienstnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt der angeführten Schemaänderung in den Gehaltsstufen 1 (1.–2. Dienstjahr) bzw. 2 (3.–4. Dienstjahr) der jeweiligen Verwendungsgruppe befinden, erfolgt unter Berücksichtigung der in dieser Bestimmung angeführten Regelungen zur Umreihung und/oder Umstufung und/oder Anrechnung von nicht kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen eine automatische Einstufung in die Gehaltsstufe 1 der angeführten Verwendungsgruppen. Diese Umreihung geschieht unter Berücksichtigung der im Rahmen der Einstellung angerechneter Dienstjahre und/oder bei der Dienstgeberin verbrachten Dienstzeiten gem. § 2 ff im Höchstausmaß von insgesamt 4 Jahren. Es besteht daher durch die Rückreihung kein Anspruch auf neuerliche Anrechnung dieser Zeiten als Dienstjahre.

- V. i.) Im Bereich der Verwendungsgruppe 2B des Gehaltsschemas des Verwaltungspersonals sowie der Verwendungsgruppe C des Lohnschemas der Arbeiterinnen erfolgt eine Streichung der Gehaltsstufen 1 (1.–2. Dienstjahr) und 2 (3.–4. Dienstjahr), die bisherige Gehaltsstufe 3 (5.–6. Dienstjahr) bildet daher die erste Stufe der neuen Verwendungsgruppen der angeführten Gehaltsschemata.

Auf Basis dieser Streichung sind alle in den angeführten Verwendungsgruppen befindlichen Dienstnehmerinnen in den neuen Verwendungsgruppen der genannten Gehaltsschemata um zwei Gehaltsstufen bzw. 4 Dienstjahre zurück zu reihen (Bsp: Dienstnehmerin befindet sich in Stufe 9 bzw. dem 18. Dienstjahr der Verwendungsgruppe C/Arbeiterin Alt – es erfolgt eine Umstufung in die Stufe 7 bzw. das 14. Dienstjahr der Verwendungsgruppe C/Arbeiterin Neu).

- ii.). Bei Dienstnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt der angeführten Schemaänderung in den Gehaltsstufen 1 (1.–2. Dienstjahr) bzw. 2 (3.–4. Dienstjahr) der jeweiligen Verwendungsgruppe befinden, erfolgt unter Berücksichtigung der in dieser Bestimmung angeführten Regelungen zur Umreihung und/oder Umstufung und/

oder Anrechnung von nichtkollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen eine automatische Einstufung in die Gehaltsstufe 1 der angeführten Verwendungsgruppen. Diese Umreihung geschieht unter Berücksichtigung der im Rahmen der Einstellung angerechneter Dienstjahre und/oder bei der Dienstgeberin verbrachten Dienstzeiten gem. § 2 ff im Höchstausmaß von insgesamt 4 Jahren. Es besteht daher durch diese Umreihung kein Anspruch auf neuerliche Anrechnung dieser Zeiten als Dienstjahre.

VI. Auf die im Bereich der Verwendungsgruppe 2A des Gehaltsschemas des Verwaltungspersonals erfolgte Erhöhung von 2,5 % darf eine Anrechnung von nichtkollektivvertraglich gewährten Ansprüchen im Ausmaß von 1% der Erhöhung erfolgen.

VII. Grundsätzlich sind alle Umreihungen, Umstufungen und Anrechnungen unter der Voraussetzung durchzuführen, dass jeder der unter Punkt 2. lit a dieser Bestimmung angeführten betroffenen Dienstnehmerin für das Jahr 2017 zumindest eine einmalige Mindesterhöhung ihres vor der mit Schemaänderung bestehenden tatsächlichen IST Gehalts/Lohns von 1,5% gewährt wird (die angeführte Erhöhung gilt ausschließlich für das Umstellungsjahr 2017).

VIII. Bei Dienstnehmerinnen, die mit 01.06.2017 umgereiht wurden, und dadurch kollektivvertragliche Ansprüche in Überzahlung aufgegangen sind, gilt:

Die zuvor bestehenden kollektivvertraglichen Ansprüche, die aufgrund der zum 01.06.2017 erfolgten Umreihung in Überzahlung aufgegangen sind, werden im gleichen prozentuellen Ausmaß wie die zwischen den Vertragsparteien ab 01.04.2018 gültigen Anhebungen der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter valorisiert.

3. Für die Anhebung der Allgemeinmed./jus practicandi Zulage zum 01.04.2019 gilt:

Für die – im Bereich der Allgemeinmed./ius. practicandi Zulage des Gehaltsschemas für ÄrztInnen – erfolgte Erhöhung von € 50 darf eine Anrechnung von bestehenden nichtkollektivvertraglich gewährten Ansprüchen im Ausmaß der angeführten Erhöhung erfolgen.

4. Alle Dienstnehmerinnen, die mit 1.9.2020 in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, erhalten für ihren besonderen Einsatz und die erhöhte Arbeitsbelastung während der COVID-19-Pandemie eine einmalige Corona Prämie gemäß folgender Regelung:

- a) in den Verwendungsgruppen III und VII eingereichten Dienstnehmerinnen gebührt eine Prämie in der Höhe von € 500 und jenen in den Verwendungsgruppen I, V, VIII und VIIIa eingereichten Dienstnehmerinnen eine Prämie in der Höhe von € 320.
- b) Die angeführte Prämie gebührt jeweils aliquot zum Ausmaß der Beschäftigung sowie der Dauer der Zugehörigkeit im Dienstverhältnis im Zeitraum April bis September 2020.
- c) die angeführte Prämie ist spätestens im Rahmen der Abrechnung der Löhne, Gehälter und Zulagen für den Monat Dezember 2020 zu berücksichtigen.
- d) Alle im Jahr 2020 von Dienstgebern seit 01.04.2020 und vor Gültigkeit des Kollektivvertrags 2020/2021 (gem. § 28) freiwillig gewährten Erhöhungen der bestehenden Löhne, Gehälter, Zulagen und Überzahlungen oder allenfalls freiwillig gewährte Zulagen können vom Dienstgeber im vollen Umfang auf die kollektivvertraglichen Anhebungen der Löhne, Gehälter, Zulagen und Prämien für das Jahr 2020 angerechnet werden.

5. Für die Schemaerhöhungen zum 01.01.2022:

Auf die im Anhang IV und Anhang VII unter Ziffer A1 und A2 erfolgte Erhöhung von 3,6% darf eine Anrechnung von nichtkollektivvertraglich gewährten Ansprüchen im Ausmaß von 13,9% der Erhöhung erfolgen (das sind 0,5% Punkte). Für die Pauschalerhöhungen in Anhang VII Verwendungsgruppe A2 im 1. und 3. Dienstjahr gilt dies sinngemäß. Darüber hinaus darf auf die in der Zulagenordnung in Anhang IV Ziffer 4. erfolgte Pauschalerhöhung eine Anrechnung von nichtkollektivvertraglich gewährten Ansprüchen im Ausmaß von EURO 15,- (aliquot nach Beschäftigungsausmaß) erfolgen.

6. Ab 1.3.2023 für die Zeit bis 30.6.2023 gilt:

Für die Zeit bis zum 30. 6. 2023 erhalten die Dienstnehmerinnen in einem am 1. 3. 2023 aufrechten Dienstverhältnis eine steuer- und lohnnebenkostenfreie Teuerungsprämie gemäß § 124b Z 408 EStG in Höhe von insgesamt EUR 1.600,00. Für Lehrlinge gebührt eine Teuerungsprämie in der Höhe von EURO 1.000,-. Diese Beträge werden zu gleichen Teilen in den Monaten März, April, Mai und Juni 2023 ausbezahlt. Teilzeitkräfte und Dienstnehmerinnen, die nach dem 1. 1. 2023 eingetreten oder vor 30. 6. 2023 ausgeschieden sind, erhalten einen ihrem Arbeitsausmaß bzw. ihrer Beschäftigungsdauer entsprechend aliquoten Betrag. Zur Klarstellung: ein Beschäftigungsmonat entspricht einem Anteil von 1/6. Seit 1. 1. 2023 ausbezahlte steuer- und sozialversicherungsabgabenfreie Prämien können auf diese Teuerungsprämie angerechnet werden.

7. Für die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 01.07.2023 gilt: Das Beschäftigungsausmaß für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen zum Stichtag 30.6.2023 bleibt im Hinblick auf die konkret vereinbarten Wochenstunden unverändert. Sollte das Beschäftigungsausmaß in Prozent geregelt sein, so ergibt sich ein höherer Prozentsatz um das Wochenstundenausmaß unverändert zu belassen.

8. Für Sabbaticalvereinbarungen, die vor dem 1.7.2023 auf Basis von 40 Stunden Vollzeitbasis geschlossen wurden gilt nach Rückkehr aus dem Sabbatical gem. § 12a 39 Stunden als Vollzeitbasis.

9. Ab 01.01.2025 gelten die Regelungen des Anhanges X betreffend Anrechnung von gleichwertigen Vordienstzeiten für bestehende und neue Mitarbeiterinnen.

10. Für allfällige Mitarbeiterinnenprämien gilt rückwirkend ab 01.01.2024 bis 31.12.2024:

Arbeitgeber können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterinnenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a) EStG 1988 in der Höhe von maximal EURO 3 000,00 steuer- und abgabenfrei zur Auszahlung bringen.

In Betrieben mit Betriebsrat ermächtigt diese Vereinbarung die Parteien der Betriebsvereinbarung im Sinne der §§ 29ff ArbVG zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gewährung einer Mitarbeiterinnenprämie für das Kalenderjahr 2024. In Betrieben ohne Betriebsrat ermächtigt diese Vereinbarung zum Abschluss von vertraglichen Vereinbarungen im Sinne des § 124b Z 447 lit. a EStG 1988 für sämtliche Dienstnehmerinnen des Betriebes zur Gewährung einer Mitarbeiterinnenprämie für das Kalenderjahr 2024. Grundsätzlich ist allen Dienstnehmerinnen im Betrieb die Mitarbeiterinnenprämie zu gewähren. Sachliche Differenzierungen sind zulässig. Diesbezüglich ist auf die Richtlinien des Bundesministeriums für Finanzen zu verweisen. Bei der Mitarbeiterinnenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Sie kann auch in Teilbeträgen erfolgen. Sie erhöht nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 EStG und wird nicht auf das Jahressechstel angerechnet. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit. b EStG 1988 zu beachten.

11. Ab 1.4.2025 gilt:

Die Tabellen in Anhang II, IV, VI, VII VIII, VIIIa und IX (samt aller Zulagen), werden erhöht um den VPI-Mischsatz plus 0,45 % und auf ganze EURO aufgerundet, wobei die Zulagen und Anhang IX auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch aufgerundet werden.

nisch gerundet werden. Abweichend davon werden die Nacht-, Sonn- und Feiertagszulagen um 25 % erhöht und auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Als Grundlage für die Tabellenerhöhung gilt der VPI-Mischsatz von 01.12.2023 bis 31.10.2024 (es wird ein Mischsatz aus 50 % des Durchschnitts der monatlichen Inflation und 50 % der Punkt-zu-Punkt-Berechnung, jeweils veröffentlicht durch die Statistik Austria, herangezogen).

§ 27a Übergangsbestimmungen für Ärztinnen in Reha-Kliniken (Anhang VII)

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

1. Die Einstufung der betroffenen Dienstnehmerinnen in das Gehaltsschema erfolgt bis zum 31.05.2017 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. April 2026 in Kraft und gilt zumindest bis 31. März 2028.

§ 29 Geschlechtsneutrale Bezeichnung

Alle Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages beziehen sich jeweils ungeachtet der verwendeten Bezeichnung auf das tatsächliche Geschlecht der Beschäftigten.

ANHANG I

Verwendungsgruppen für Dienstnehmerinnen im Angestelltenverhältnis

Verwendungsgruppe 1

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit

- A1)** Leiterinnen Finanz- und Rechnungswesen (mit pers. Verantwortung)
Leiterinnen Materialwirtschaft / Medikamentendepot (mit pers. Verantwortung)
Leiterinnen Personalwesen (mit personeller Verantwortung)
Leiterinnen Technischer Dienst (mit personeller Verantwortung)
Leiterinnen IT (mit personeller Verantwortung)
- A2)** Hauswirtschaftsleiterinnen (mit personeller Verantwortung)
Bilanzbuchhalterinnen
IT-Systemspezialistinnen
Heimleiterinnen (unter Beachtung von OGH 9Ob A 114/06i)
Leiterinnen Betriebskindergarten
Leiterinnen Küche
- B)** Sachbearbeiterinnen Finanz- und Rechnungswesen
Sachbearbeiterinnen Materialwirtschaft
Sachbearbeiterinnen Personalwesen
Sachbearbeiterinnen Patientenverwaltung / Fakturierung / Aufnahme
Sekretärinnen der Geschäftsleitung
Technischer Dienst mit höherer technischer Ausbildung
Systemadministratorinnen
EDV-Technikerinnen
Betriebskindergärtnerinnen
Stellv. Leiterinnen Küche
Leiterinnen Wäscherei / Reinigung
Leiterinnen Service mit Dienstplan-, Budget- und Führungsverantwortung
(Anmerkung: Alle drei Voraussetzungen müssen gleichzeitig vorliegen)
Controllerinnen
Qualitätsmanagerinnen
- C)** Sekretärinnen
Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistentinnen

Verwendungsgruppe 2

Alle übrigen Angestellten

- A)** Stellv. Wäscherei / Reinigung mit Berufsausbildung
Schreibkräfte
Rezeptionistinnen / Portierinnen
- B)** Hilfskräfte im Verwaltungsdienst
Betriebskindergartenhelferinnen

ANHANG II

Gehaltsschema Verwaltungspersonal Mindestgehälter gültig ab 1. April 2026

Stufe	Dienst- jahre	1A1	1A2	1B	1C	2A	2B
		2026	2026	2026	2026	2026	2026
1	1– 2	3.025,11	2.832,50	2.629,59	2.320,00	2.315,00	2.315,00
2	3– 4	3.152,83	2.960,22	2.730,53	2.407,00	2.315,00	2.315,00
3	5– 6	3.222,87	3.027,17	2.779,97	2.449,00	2.315,00	2.315,00
4	7– 8	3.294,97	3.094,12	2.832,50	2.491,00	2.342,00	2.315,00
5	9–10	3.362,95	3.159,01	2.885,03	2.537,92	2.393,00	2.315,00
6	11–12	3.434,02	3.229,05	2.936,53	2.584,27	2.444,00	2.315,00
7	13–14	3.505,09	3.299,09	2.989,06	2.632,68	2.499,00	2.315,00
8	15–16	3.576,16	3.369,13	3.041,59	2.679,03	2.551,31	2.315,00
9	17–18	3.643,11	3.437,11	3.093,09	2.725,38	2.606,93	2.328,00
10	19–20	3.715,21	3.510,24	3.144,59	2.771,73	2.659,46	2.351,00
11	21–22	3.784,22	3.579,25	3.199,18	2.817,05	2.715,08	2.378,00
12	23–24	3.858,38	3.652,38	3.254,80	2.865,46	2.769,67	2.403,00
13	25–26	3.919,91	3.724,48	3.311,45	2.913,87	2.823,23	2.428,00
14	27–28	3.994,92	3.797,61	3.367,07	2.960,22	2.878,85	2.455,00
15	29–30	4.066,85	3.861,35	3.423,72	3.004,51	2.934,47	2.483,00
16	31–32	4.138,77	3.933,27	3.482,43	3.049,83	2.990,09	2.510,11
17	33–34	4.209,67	4.004,17	3.539,08	3.100,30	3.044,68	2.535,86
18	35–36	4.281,59	4.077,12	3.596,76	3.147,68	3.102,36	2.562,64
19*)	37–38	4.353,52	4.149,05	3.655,47	3.195,06	3.157,98	2.590,45
20*)	39–40	4.425,44	4.219,94	3.713,15	3.242,44	3.214,63	2.617,23
21*)	41	4.497,37	4.291,87	3.771,86	3.289,82	3.270,25	2.645,04

*) Gültig ab 01.01.2025

Zulagenordnung

zu

Anhang II

1. Nachtdienstzulage (20 bis 6 Uhr) bis zur vollendeten 4 Stunde pro
Stunde 9,16
Bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden 72,80
2. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde ... 9,16
Bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden 72,80
3. Überstundenpauschale
Berechnung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen

ANHANG III

Verwendungsgruppen nichtärztliche Gesundheitsberufe

Verwendungsgruppe A

Leiterinnen des Pflegedienstes (sofern nicht nach § 1c ausgenommen)
Oberpflegerinnen

Verwendungsgruppe B

Leitendes Personal im Gesundheits- und Krankenpflegefachdienst
Leitendes Personal im medizinisch-technischen Dienst
klinische Psychologinnen (Akademikerinnen mit Ausbildung)
Gesundheitspsychologinnen (Akademikerinnen mit Ausbildung)
Psychotherapeutinnen (Akademikerinnen)
Ernährungswissenschaftlerinnen (Akademikerinnen)
Musiktherapeutinnen mit Masterabschluss

Verwendungsgruppe C

Gehobener medizinisch-technischer Dienst gem. MTD-Gesetz
Dipl. Sozialarbeiterinnen
Psychotherapeutinnen (Nichtakademikerinnen)
Diplomierte Hebammen
Sportwissenschaftlerinnen
Musiktherapeutinnen mit Bachelorabschluss
Tiertherapeutinnen
Sozialpädagoginnen

Verwendungsgruppe D

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen mit Sonderausbildungen gem. GuKG
Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte
Operationstechnische Assistenz (OTA)
Kunst- und Gestaltungstherapeutinnen
Sozialarbeiterinnen (nicht diplomiert)

Verwendungsgruppe EI

Pflegefachassistentinnen

Verwendungsgruppe EII

Pflegeassistentinnen (ehemalige Pflegehelferinnen)
Altenfachbetreuerinnen
Seniorenbetreuerinnen (Animateure) mit Ausbildung (unter Beachtung von OGH 9 ObA 114/06i)
Operationsassistentinnen
Laborassistentinnen

Desinfektionsassistentinnen (entspricht Sterilisationsfachkräften mit Kurs)

Gipsassistentinnen

Obduktionsassistentinnen

Röntgenassistentinnen

Verwendungsgruppe F

Med. Masseurinnen, Heilmasseurinnen, Heilbadgehilfinnen, Ergotherapiegehilfinnen

Ordinationsassistentinnen

Beschäftigungs- und Arbeitstherapiegehilfinnen

Heimhelferinnen

ANHANG IV

Gehaltsschema nichtärztliche Gesundheitsberufe Mindestgehälter gültig ab 1. April 2026

Stufe	Diens- tjahre	A**	B**	C	D*	Diens- tjahre	EI*	EII*	F***
		2026	2026	2026	2026		2026	2026	2026
1	1– 3	3.732,72	3.615,30	3.147,68	3.131,20	1– 2	2.689,33	2.526,59	2.372,00
2	4– 5	3.796,58	3.679,16	3.209,48	3.193,00	3– 4	2.736,71	2.575,00	2.419,00
3	6– 7	3.862,50	3.745,08	3.275,40	3.258,92	5– 6	2.785,12	2.623,41	2.467,00
4	8– 9	3.918,89	3.811,00	3.341,32	3.323,81	7– 8	2.832,50	2.673,88	2.515,26
5	10–11	3.982,59	3.866,48	3.406,21	3.388,70	9–10	2.879,88	2.722,29	2.563,67
6	12–13	4.048,35	3.931,22	3.471,10	3.454,62	11–12	2.927,26	2.770,70	2.612,08
7	14–15	4.114,11	3.996,98	3.537,02	3.519,51	13–14	2.974,64	2.819,11	2.660,49
8	16–17	4.178,84	4.061,71	3.601,91	3.584,40	15–16	3.023,05	2.868,55	2.709,93
9	18–19	4.243,58	4.126,44	3.666,80	3.650,32	17–18	3.070,43	2.916,96	2.758,34
10	20–21	4.309,34	4.192,20	3.732,72	3.715,21	19–20	3.117,81	2.965,37	2.807,78
11	22–23	4.374,07	4.256,93	3.797,61	3.781,13	21–22	3.165,19	3.014,81	2.856,19
12	24–25	4.438,80	4.321,67	3.854,15	3.846,02	23–24	3.216,69	3.064,25	2.905,63
13	26–27	4.504,56	4.387,43	3.918,89	3.901,42	25–26	3.267,16	3.112,66	2.954,04
14	28–29	4.569,29	4.452,16	3.983,62	3.967,18	27–28	3.317,63	3.161,07	3.002,45
15	30–31	4.635,05	4.517,92	4.050,41	4.033,97	29–30	3.368,10	3.211,54	3.050,86
16	32–33	4.699,79	4.583,68	4.116,17	4.099,73	31–32	3.419,60	3.265,10	3.101,33
17	34–35	4.764,52	4.648,41	4.182,95	4.166,51	33–34	3.471,10	3.317,63	3.150,77
18	36–37	4.830,28	4.714,17	4.248,71	4.232,27	35–36	3.521,57	3.371,19	3.201,24
19****	38–39	4.896,04	4.779,93	4.315,50	4.298,03	37–38	3.574,10	3.423,72	3.251,71
20****	40–41	4.960,77	4.844,66	4.382,29	4.364,82	39–40	3.625,60	3.476,25	3.303,21
21****	42	5.026,53	4.910,42	4.448,05	4.431,61	41	3.677,10	3.529,81	3.353,68

*) Die bis 31.05.2017 gebührende Erschwerniszulage wurde mit Inkrafttreten des mit 01.06.2017 gültigen Kollektivvertrages bei der Verwendungsgruppe D (in Höhe von € 69,41) sowie bei den neuen Verwendungsgruppen E I und E II (in Höhe von € 43,46) in das Grundgehalt eingerechnet.

**) Allen in die Verwendungsgruppen A und B eingereichten Angehörigen der Berufsgruppe des Gesundheits- und Krankenpflegefachdienstes (DGKP) wird die gebührende Erschwerniszulage in Höhe von € 69,41 ab 01.06.2017 als Überzahlung ausgewiesen. Der angeführte Betrag der Überzahlung darf zukünftig weder durch Erhöhungen der kollektivvertraglichen Gehälter noch durch Vorrückungen im Gehaltsschema gekürzt werden. Für 2018 betrug die Valorisierung dieses Betrages 2,33%; für 2019 beträgt die Valorisierung 2,85%, für 2020 beträgt die Valorisierung 2,5%; für 2022 beträgt die Valorisierung 3,6%; ab 1.7.2023 beträgt die Valorisierung 7%; ab 1.4.2024 beträgt die Valorisierung 9,15%; ab 1.4.2025 beträgt die Valorisierung 2,7%; ab 1.4.2026 beträgt die Valorisierung 3%.

***) Allen bis zum 31.05.2017 eingetretenen Angehörigen der Berufsgruppe der ehemaligen SHD wird die ihnen bis 31.05.2017 gebührende Erschwerniszulage in der Höhe von € 43,46 ab 01.06.2017 als Überzahlung ausgewiesen. Der angeführte Betrag der Überzahlung darf zukünftig weder durch Erhöhungen der kollektivvertraglichen Gehälter noch durch Vorrückungen im Gehaltsschema gekürzt werden. Für 2018 betrug die Valorisierung dieses Betrages 2,33%; für 2019 beträgt die Valorisierung 2,85%, für 2020 beträgt die Valorisierung 2,5%; für 2022 beträgt die Valorisierung 3,6%; ab 1.7.2023 beträgt die Valorisierung 7%; ab 1.4.2024 beträgt die Valorisierung 9,15%%; ab 1.4.2025 beträgt die Valorisierung 2,7%; ab 1.4.2026 beträgt die Valorisierung 3%.

**** Gültig ab 01.01.2025

Zulagenordnung zu Anhang IV

pro Monat

1. Pflegedienstleitung	338,71
2. Stationsleitung	231,77
3. Leitungszulage I für Mitarbeiterinnen gemäß C bis E mit Dienstplan-, Budget- und Führungsverantwortung über 4 Mitarbeiterinnen	115,89
3a. Leitungszulage II für Mitarbeiterinnen gemäß C bis E mit Dienstplan-, Budget- und Führungsverantwortung über 14 Mitarbeiterinnen	231,77
(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	186,23
(es gebührt stets nur eine dieser Zulagen, die Geriatriezulage nur in als solchen bezeichneten geriatrischen Abteilungen)	
5. Stationsleitungsververtretung (eventuell aliquot)	161,78
6. Nachtdienstzulage (20:00 bis 6:00 Uhr)	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde	9,16
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden	72,80
7. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde	9,16
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden	72,80
8. Anästhesie- und Operations-DGKP	178,60
9. Wachstation- und Intensiv-DGKP	249,61
10. Hygiene-DGKP	160,44
11. Überstundenpauschale:	

Berechnung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen

Für die Punkte 8., 9. und 10. gilt: Anspruchsberechtigt sind Dienstnehmerinnen mit entsprechender Sonderausbildung oder jene, die berufsrechtlich gleichgestellt sind, dh. die Tätigkeit auf Basis von Übergangs- bzw. Gleichstellungsregeln ausüben. Dienstnehmerinnen, die die Sonderausbildung noch nicht absolviert haben, erhalten ab Einsatz die Zulage zu 65%.

ANHANG V

Lohnkategorie Arbeiterinnen

Lohnkategorie A

Facharbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung

Facharbeiterinnen im Gästeservice, Hotelservice, mit abgeschlossener Berufsausbildung

Lohnkategorie B

Sanitätshilfsdienste

Angelernte Arbeiterinnen mit entsprechenden Fachkenntnissen

(z.B. Hilfsköchinnen, Wäscheverwahrerinnen)

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

Lohnkategorie C

Hilfsdienste wie z.B:

Transport- und Botendienst

Arbeiterinnen in der Wäscherei / Wäschedepot

Hausarbeiterinnen

Abteilungshelferinnen

Küchenhilfskräfte

Reinigungsdienst

Hilfsportierinnen

Gästeservice, Hotelservice

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

ANHANG VI

Lohnschema Arbeiterinnen Mindestlöhne gültig ab 1. April 2026

Stufe	Dienstjahre	A	B	C
		2026	2026	2026
1	1– 4	2.440,00	2.338,00	2.315,00
2	5– 8	2.541,01	2.426,00	2.358,00
3	9–12	2.647,10	2.515,26	2.400,00
4	13–16	2.758,34	2.605,90	2.442,00
5	17–20	2.867,52	2.696,54	2.484,00
6	21–24	2.976,70	2.791,30	2.526,59
7	25–28	3.081,76	2.889,15	2.572,94
8	29–32	3.187,85	2.984,94	2.634,74
9	33–34	3.274,37	3.061,16	2.667,70
10	35–36	3.307,33	3.084,85	2.700,66
11*)	37–38	3.382,52	3.150,77	2.744,95
12*)	39–40	3.457,71	3.216,69	2.788,21
13*)	41	3.532,90	3.281,58	2.831,47

Die bis zum 30.6.2023 gebührende Erschwernis- oder Schmutz- oder Gefahren- oder Infektionszulage wurde mit Inkrafttreten der Tabelle gemäß Anhang VI zum 1.7.2023 in die Lohnkategorien A–C in der Höhe von EURO 55,92 eingerechnet.

*) Gültig ab 01.01.2025

Zulagenordnung zu Anhang VI Arbeiterinnen

1. Pflegedienstzulage.....	40,97
2. Nachtdienstzulage (20 bis 6 Uhr)	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde	9,16
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden.....	72,80
3. Sonntagsdienstzulage bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde ...	9,16
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden.....	72,80
4. Überstundenpauschale:	
Berechnung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen	

ANHANG VII

Gehaltsschema Ärztinnen

Gültig für Ärztinnen in Reha Kliniken, Sonderkrankenanstalten und Pflegeanstalten und alle ab 01. Juni 2017 neu in ein Dienstverhältnis an einer Akutkrankenanstalt eintretenden Ärztinnen (laut Zulagenordnung zu ANHANG VII)

Mindestgehälter gültig ab 1. April 2026

	A1	A1	A2	A2	A3
Dienst-jahre	Fachärztin Grundgehalt	Fachärztin-Zu-lage	Allgemein-med./jus practicandi* Grundgehalt	Allgemein-med./jus practicandi*-Zu-lage	Ärztin in Basisausbildung, Ausbildungs- und Turnus-ärztin
1	5.929,70	844,19	4.684,37	844,19	4.587,79
3	6.078,69	844,19	4.806,65	844,19	4.683,35
5	6.212,27	844,19	4.879,60	844,19	4.780,96
7	6.414,68	844,19	5.049,14	844,19	4.877,54
9	6.602,72	844,19	5.216,62	844,19	4.975,16
11–14	6.791,78	844,19	5.473,49	844,19	5.071,74
15–18	7.073,31	844,19	5.688,24	844,19	5.217,65
19–22	7.356,90	844,19	5.889,63	844,19	5.365,61
23–26	7.652,82	844,19	6.124,93	844,19	
27–30	7.949,77	844,19	6.327,35	844,19	
31–35	8.284,73	844,19	6.596,55	844,19	
36–41	8.621,75	844,19	6.865,76	844,19	
42	8.890,96	844,19	6.865,76	844,19	

**Der Begriff Allgemeinmedizinerin / jus practicandi umfasst auch Fachärztinnen für Allgemeinmedizin und Familienmedizin*

Anrechnung von Vordienstzeiten für neueintretende Ärztinnen ab dem 01.06.2017:

Zur Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe des Gehaltsschemas des Anhang VII sind beginnend mit 01.06.2017 ausschließlich Zeiten in entsprechender einschlägiger Tätigkeit als unselbstständige Dienstnehmerin einer Krankenanstalt bzw. einer Lehr- (gruppen) praxis oder als freiberuflich tätige Ärztin im jeweiligen Sonderfach (für A1), als Allgemeinmedizinerin (für A2) oder als Ärztin in Ausbildung (für A3 und A4) im Europäischen Wirtschaftsraum bis zum Höchstmaß von 5 Jahren als Dienstjahre im Sinne des § 2 ff anrechenbar.

Zeiten in einem unselbstständigen Dienstverhältnis sind weiters nur anzurechnen, sofern sie jeweils mindestens 6 Monate bei einer Dienstgeberin gedauert haben. Schul- und Ausbildungszeiten wurden in den jeweiligen Verwendungsgruppen bereits berücksichtigt und sind daher nicht als Vordienstzeiten anzurechnen.

ZULAGENORDNUNG ZU ANHANG VII

Ärztinnen in Reha-Kliniken, Sonderkrankenanstalten und Pflegeanstalten

Sonderkrankenanstalten versorgen Personen mit bestimmten Krankheiten oder Personen bestimmter Altersstufen oder für bestimmte Zwecke; Rehabilitationszentren sind ebenfalls Sonderkrankenanstalten. Pflegeanstalten für chronisch Kranke versorgen Personen, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen; sie leisten also nicht-akute Spezialversorgung. Sanatorien sind keine Sonderkrankenanstalten.

Nacharbeitszulage (20:00 bis 6:00 Uhr)

Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde € 20,70

Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden € 206,94

Sonntags- bzw. Feiertagsdienstzulage

Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde € 20,70

Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden € 206,94

Ärztinnen in Akutkrankenanstalten

Gültig für alle ab 01. Juni 2017 neu in ein Dienstverhältnis an einer Akutkrankenanstalt eintretenden Ärztinnen

Als Akutkrankenanstalten im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten alle stationären, akut therapeutischen Krankenanstalten, die nicht unter den Begriff der Sonderkrankenanstalten, Rehabilitationszentren oder Pflegeanstalten fallen. Sanatorien gelten im Sinne dieses Kollektivvertrages als Akutkrankenanstalten.

Erschwerniszulage für Ärztinnen in Basisausbildung.....	€ 277,50
Erschwerniszulage für Ausbildungs- und Turnusärztinnen.....	€ 277,50
Erschwerniszulage für Allgemeinmedizinerinnen	€ 277,50
Erschwerniszulage für Allgemeinmedizinerinnen mit Notarztdiplom im Schicht- und Turnusdienst	€ 138,76
Erschwerniszulage für Fachärztinnen	€ 277,50

Klarstellung: Mit Ausnahme der Erschwerniszulage für Allgemeinmedizinerinnen mit Notarztdiplom im Schicht- und Turnusdienst gebührt grundsätzlich je nach Verwendung immer nur eine Erschwerniszulage bspw. entweder die Fachärztinzulage oder die Allgemeinmedizinerinzulage. Bei Doppel- oder Mehrfächern gebührt sie ebenfalls nur einmalig.

Nachtarbeitszulage (20:00 bis 6:00 Uhr)	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde	€ 24,15
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden.....	€ 241,39
Sonntags- bzw. Feiertagsdienstzulage	
Bis zur vollendeten vierten Stunde pro Stunde	€ 24,15
Bei einem Dienst von mehr als vier Stunden bis 12 Stunden.....	€ 241,39

ANHANG VIII

Entschädigung Lehrlinge, Ferialarbeitnehmerinnen und Pflichtpraktikantinnen gültig ab 1. April 2026

Lehrlinge im ersten Lehrjahr	€ 998,00
Lehrlinge im zweiten Lehrjahr	€ 1.111,00
Lehrlinge im dritten Lehrjahr	€ 1.257,00
Lehrlinge im vierten Lehrjahr	€ 1.396,00

ANHANG VIIIa

Entschädigung klinische Psychologinnen in Ausbildung gültig ab 1. April 2026

Klinische Psychologinnen in Ausbildung (für die Dauer der gesamten Ausbildung)	€ 2.384,00
--	------------

ANHANG IX

Beiträge für Verpflegung gültig ab 1. April 2026

Frühstück oder Jause im Ausmaß eines Frühstücks	€ 1,85
Jause	€ 1,85
Mittagessen	€ 4,13
Abendessen	€ 3,53
Preise inkl. MWSt.	

ANHANG X

Vordienstzeitenanrechnung

gültig ab 1. Jänner 2025

A. Für Dienstnehmerinnen gilt ab 1.1.2025:

1. Allgemeine Regelung

Gleichwertige Vordienstzeiten (VDZ) werden zur Gänze angerechnet soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten nur Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Jegliche Zeiten einer Karenz werden nicht berücksichtigt (ausgenommen gesetzliche Bestimmungen stehen dem ausdrücklich entgegen).

Die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ergibt sich aus der VDZ-Tabelle, sofern in der VDZ-Tabelle keine weiteren/detaillierteren Regelungen getroffen wurden, sind gleichwertige Tätigkeiten nur jene, die in der gleichen oder einer höheren Verwendungsgruppe einzustufen wären.

Vordienstzeiten-Tabelle („VDZ-Tabelle“)

Berufsgruppe	Anrechnung als gleichwertig gelten folgende Tätigkeiten	Bemerkungen
Allgemeinmedizinerin	Allgemeinmedizinerin Krankenanstalt	Ärztin mit ius practicandi
Fachärztin	Fachärztin oder Allgemeinmedizinerin Krankenanstalt	Jeweiliges Facharztdiplom bzw. Ärztin mit ius practicandi
DGKP	DGKP, PFA, jegliche Leitungstätigkeiten im Pflegebereich	
Diplomierte Hebamme	Diplomierte Hebamme	
Pflegefachassistenz	PFA, Pflegeassistenz	
Pflegeassistenz	Pflegeassistenz, Tätigkeiten als Altenfachbetreuerin und Seniorenbetreuerin / Heimhelferin / Beschäftigungs- und Arbeitstherapiegehilfe	

Berufsgruppe	Anrechnung als gleichwertig gelten folgende Tätigkeiten	Bemerkungen
MTD-Dienste, Ernährungswissenschaftlerin, Sportwissenschaftlerin	Tätigkeiten iSd MTD-G Anrechnung der gleichen MTD-Berufsgruppe, Ernährungswissenschaftlerin, Sportwissenschaftlerin	MTD Dienste = Physiotherapeut /radiolog-techn Dienst/ Diätologen/Ergotherapeut/Logopäden/ Orthoptisten/Biomed Analytiker
MAB-Dienste	Tätigkeiten iSd MAB-G Anrechnung der gleichen MAB-Berufsgruppe	MAB Dienste = Desinfektionsassistent, Gipsassistent, Laborassistent, Obduktionsassistent, Operationsassistent, Ordinationsassistent, Röntgenassistent, Med Fachassistent;
Masseure	Tätigkeiten als Heilmasseurinnen, med. Masseurinnen, gewerbl. Masseurinnen	
Klinische Psychologen	Klinische Psychologinnen	
Psychotherapeuten	Psychotherapeutinnen	
Gehilfen	Heilbadgehilfinnen, Ergotherapiegehilfinnen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapiegehilfinnen, Heimhelferinnen	
Musiktherapeutinnen	Musiktherapeutinnen	
Kunst-, Gestaltungstherapeutinnen	Kunst-, Gestaltungstherapeutinnen	
Tiertherapeuten	Tiertherapeuten	
Sozialpädagoginnen	Sozialpädagoginnen	
Elementar-/Heil-/ Kindergartenpädagoginnen	Elementar-/Heil-/Kindergartenpädagoginnen,	
Dipl. Sozialarbeiterinnen	Dipl. Sozialpädagoginnen, Sozialpädagoginnen	

Berufsgruppe	Anrechnung als gleichwertig gelten folgende Tätigkeiten	Bemerkungen
Verwaltungspersonal	Verwaltungstätigkeiten / „Es gelten die allgemeinen Regeln“	
Arbeiterinnen	„Es gelten die allgemeinen Regeln“	

B. Für Dienstnehmerinnen die vor 1.1.2025 eingetreten sind:

1. Für Dienstnehmerinnen die vor 1.1.2025 eingetreten sind gelten ab dem 1.1.2025 dieselben Anrechnungsbestimmungen von VDZ, wie für Dienstnehmerinnen die nach dem 1.1.2025 eingetreten sind, soweit die VDZ nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt wurden.
2. Die Dienstnehmerinnen sind berechtigt, im Zeitraum 1.8.2024 bis 30.11.2024 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt, auf einem von der Dienstgeberin erstellten Formular) für die Berechnung der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer von der Dienstgeberin hierfür genannten Stelle abzugeben.
3. Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.
4. Aus dieser Aufstellung muss die jeweilige Dienstgeberin (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses oder Versicherungsauszuges, letzterer dann, wenn sich die Art der Dienstleistung und deren Dauer eindeutig ergibt), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.
5. Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Dienstgeberin über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe VDZ-Tabelle) beigegeben sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend der VDZ-Tabelle hervorgeht. Kann keine Bestätigung der jeweiligen Dienstgeberin beigebracht werden, können die Vordienstzeiten auch durch andere geeignete Bescheinigungsmittel nachgewiesen werden (zum Beispiel durch einen Versicherungsdatenauszug in Zusammenhang mit einer Bescheinigung der Art der Dienstleistung).

6. Urkunden und Nachweise sind in Deutsch zu erbringen.

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

8. Ergibt sich aus der übergebenen Aufstellung, dass allenfalls mehr Vordienstzeiten anzurechnen wären, die Belege aber (insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistung) nicht vollständig sind, hat die Dienstgeberin der Dienstnehmerin schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen. Sofern der Antrag nach dem 31.10.2024 gestellt wird, gilt eine Nachfrist bis 31.12.2024.

9. Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den vorgelegten Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist der Dienstnehmerin schriftlich bis 31.1.2025 bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies der Dienstnehmerin ebenfalls bis 31.1.2025 mitzuteilen (z.B. auch durch Einstufung auf dem Lohnzettel).

10. Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit 1.1.2025 ein. Sollte sich aus prüfungstechnischen Gründen eine Verzögerung ergeben, erfolgt eine entsprechende Aufrollung.

11. Die finanziellen Folgen der Umstufung oder Änderung des Vorrückungstermines und die Aufrollung sind auf dienstvertraglich gewährte Überzahlungen anzurechnen, es sei denn diese wurden für die Übernahme einer bestimmten Funktion (z.B. Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsvertrauensperson, etc) gewährt.

12. Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht bis 30.11.2024 ausreichend belegt gestellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten.

Für den Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs

Prim. Dr. Josef Macher
Präsident

Dr. Georg Semler
Vizepräsident

Mag. Werner Fischl
Vizepräsident

Mag. Stefan Günther
Vizepräsident

Mag. Christina Hattinger
Geschäftsführerin

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

D.I.(FH) Harald Steer,
MSc, MBA
Verhandlungsleiter

Christoph Leitner-Kastenhuber
Fachbereichssekretär

Wien, am 04.03.2026

Notizen:

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

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

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE

vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



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



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

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

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

vida Burgenland

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

vida Oberösterreich

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

vida Vorarlberg

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

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

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

vida Wien

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

vida Steiermark

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