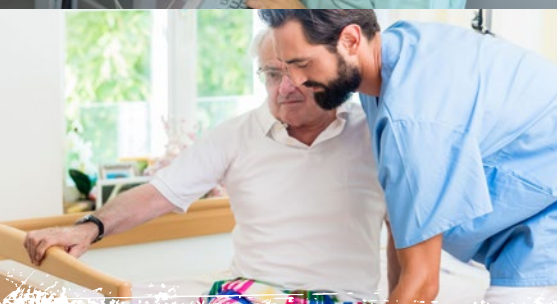


WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



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

Kollektivvertrag

für die Arbeitnehmerinnen

der Geistlichen Krankenanstalten Kärntens

gültig ab 1. 1. 2024

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: auremar - Fotolia.com, Kzenon - Fotolia.com, Rido - Fotolia.com., Tyler Olson - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeitnehmerinnen der Geistlichen Krankenanstalten
Kärntens**

abgeschlossen zwischen
dem „Verein Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfes-
sionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrich-
tungen Österreichs“ vertreten durch:

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH,
1010 Wien, Elisabethstraße 22 einerseits

und dem

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

in Kooperation mit der
Ärztchammer für Kärnten, Kurie für angestellte Ärzte
9020 Klagenfurt, St. Veiter Straße 34

andererseits.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Farije Selimi
Sekretärin Fachbereich
Gesundheit

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	<u>5</u>
§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung	<u>6</u>
§ 3 Anstellung	<u>6</u>
§ 4 Vordienstzeiten.....	<u>7</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>11</u>
§ 6 Urlaubsbestimmungen	<u>12</u>
§ 7 Sonderzahlungen.....	<u>13</u>
§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums	<u>14</u>
§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses.....	<u>14</u>
§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit	<u>15</u>
§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen.....	<u>17</u>
§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen.....	<u>17</u>
§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer.....	<u>18</u>

Beilage 1 – Verwendungsgruppenschema

§ 1 Verwendungsgruppen K-Schema.....	<u>20</u>
Entlohnungsgruppe ks1 – ks4:	<u>20</u>
Entlohnungsgruppe k 1:.....	<u>20</u>
Entlohnungsgruppe k 2:.....	<u>21</u>
Entlohnungsgruppe k 3:.....	<u>22</u>
Entlohnungsgruppe k 5:.....	<u>24</u>
Entlohnungsgruppe k 6:.....	<u>25</u>
Entlohnungsgruppe k 7:.....	<u>26</u>
Entlohnungsgruppe k 8:.....	<u>26</u>
Entlohnungsgruppe k 9:.....	<u>27</u>
§ 2 Verwaltungsschema I	<u>28</u>
§ 3 Gehaltstabellen ab 01.01.2024.....	<u>29</u>
Verwaltungsschema I ab 01.01.2024	<u>32</u>
Lehrlingsschema ab 01.01.2024	<u>33</u>

Beilage 2 – Vorrückungsbestimmungen

Vorrückungsbestimmungen	<u>34</u>
-------------------------------	-----------

Beilage 3 – Zulagenkatalog

I. Kinderzulage	<u>36</u>
II. Zulagenkatalog K-Schema	<u>37</u>
§ 1 Allgemeines	<u>37</u>
§ 2 Funktionszulagen	<u>38</u>
§ 3 Allgemeine Erschwernis- und Gefahrenzulage	<u>38</u>
§ 4 Besondere Erschwerniszulagen	<u>39</u>

§ 5 Besondere Gefahrenzulagen	41
§ 6 Mehrleistungszulagen.....	41
§ 7 Sonn- und Feiertagszulage	42
§ 8 Bildschirmzulage	42
III. Zulagenordnung für das Verwaltungsschema I	42

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

a) räumlich für folgende Betriebe:

1. Allg. öffentl. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a. d. Glan
2. Allg. öffentl. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH
3. Öffentl. Krankenhaus Waiern
4. Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen

b) persönlich:

für alle in obigen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen, ausgenommen sind

- a. Apothekenbedienstete, die dem Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte unterliegen,
- b. Personen, die einem religiösen Orden oder einer Kongregation oder einer sonstigen Gemeinschaft apostolischen Lebens angehören und geistliche Amtsträger der evangelischen Kirchen, deren Beschäftigung jeweils gemäß § 5 Abs 1 Z 7 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist,
- c. Arbeitnehmerinnen, auf welche die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) oder des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes nicht anzuwenden sind (insbesondere Mitglieder der Kollegialen Führung, Leiter medizinischer Abteilungen gemäß § 3 K-KAO und Departmentleiter). In Einzelverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Für Arbeitnehmerinnen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde oder deren Vergütung anderweitig geregelt ist, gelten die vergütungsrechtlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags nicht. Zu diesen gehören:

- a. Volontäre (Unentgeltlichkeit ausdrücklich vereinbart)
- b. Sitzwachen (Beaufsichtigung von Patienten ohne weitere Tätigkeiten als Information des Personals bei Erforderlichkeit)
- c. Ferialbeschäftigte (während der Ferien in oder nach der Schulausbildung für maximal 2 Monate)
- d. Praktikanten im Rahmen ihrer Ausbildung und Hospitanten
- e. KPJ-Studenten

§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung

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

§ 3 Anstellung

1. Der erste Monat eines Dienstverhältnisses ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat, in dem das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden kann. Im Dienstvertrag kann mittels Einzelvereinbarung ein Probemonat ausgeschlossen werden.

2. Der Arbeitnehmerin ist bei Beginn des Dienstverhältnisses der Aufgabenkreis und die Einreihung in die ihrem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe und Entlohnungsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag). Alle Arbeitnehmerinnen sind nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit (Vordienstzeiten gemäß § 4) in die entsprechende Lohn- und Gehaltsgruppe, sowie Entlohnungsstufe einzureihen. Die Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

3. Die Arbeitnehmerin ist gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit über alle ihr in Ausübung ihres Dienstes oder innerhalb der Einrichtung bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Arbeitgeberin oder dritter Personen geboten ist. Sie ist insbesondere zur Verschwiegenheit über die Tatsache der Einweisung eines Patienten bzw. Klienten bzw. Bewohners in die Einrichtung, über dessen Diagnose, Krankengeschichte und Behandlung verpflichtet.

4. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, alle Personenstands- und Adressänderungen, wie auch alle Tatsachen, die für den Anfall und die Einstellung von Zulagen, Beihilfen, des Pendlerpauschales etc. oder für sonstige Belange des Dienstverhältnisses von Bedeutung sind, unverzüglich der Personalabteilung unter Vorlage der entsprechenden Belege zu melden. Aus verabsäumten Meldungen oder dem Nichtbeibringen von Unterlagen resultierende Nachteile gehen zu Lasten der Arbeitnehmerin. Nach Beibringung der Unterlagen können von der Arbeitnehmerin die Ansprüche für maximal 3 Monate rückwirkend geltend gemacht werden. Abweichend davon kann eine Arbeitnehmerin die Ansprüche substantiiert geltend gemacht hat, die Nachweise binnen weiterer 3 Monate nachbringen.

§ 4 Vordienstzeiten

1. Den Arbeitnehmerinnen werden für die Einstufung in das Entlohnungsschema nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere gleichwertige Dienstzeiten angerechnet. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis ab 01.01.2024 beginnt.

2. Allgemeine Regeln

- a) Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz sowie eines Präsenz- oder Zivildienstes werden nach den damals geltenden gesetzlichen Regelungen angerechnet; Zeiten einer Hospizkarenz, Pflegekarenz gemäß AVRAG und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen. Einer unselbstständigen Beschäftigung werden selbstständige Tätigkeiten gleichgehalten, sofern diese nachweislich gleichartig und gleichwertig sind (bei Ärzten: Ordinationen mit mindestens 10 Wochenstunden). Die Mindestdauer von 6 Monaten der Tätigkeit gilt nicht für berufsrechtlich anerkannte Zeiten (beispielsweise Zeiten, die im Rasterzeugnis für Ärzte anerkannt werden).
- b) Gleichwertig sind nur gleichartige Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichtigung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.
- c) Ausbildungs- und Schulzeiten werden unter den folgenden Einschränkungen als gleichwertige Vordienstzeiten angerechnet:
- Zeiten einer für die Tätigkeit erforderlichen abgeschlossenen Hochschulausbildung (Universität/Fachhochschule) bis zum Höchstmaß der vorgeschriebenen Regelstudiendauer (Universitäten), bzw. Mindeststudiendauer (FH) (Bachelor-/Masterstudium/ Mag./Dipl.Ing./Dr.med.). Für das Studium der Humanmedizin werden bis zu 6 Jahre angerechnet. Postgraduale Studien und Doktoratsstudien werden nicht angerechnet.

- Für DGKP, PFA, PA, MTD und Hebammen die Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.
- Für Arbeiter und Verwaltungsangestellte, die nicht in Verwaltungsschema I eingeordnet sind, die erfolgreich abgeschlossene Lehr- oder Schulzeiten, die für die vereinbarte Beschäftigung erforderlich sind (z. B. Elektrotechnikerlehre für Elektrotechnikerinnen), im Ausmaß der Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.

3. Spezielle Regeln für Berufsgruppen

Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung

Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 2.

b. Pflege:

Tätigkeiten als Pflegeperson gemäß GuKG, deren Tätigkeiten in dieselbe Verwendungsgruppe einzustufen sind (PA als PA, PFA als PFA und DGKP als DGKP). Ebenso werden Zeiten einer Tätigkeit als PA für eine Verwendung als PFA und Zeiten einer Tätigkeit als PFA für eine Verwendung als DGKP als gleichwertig angesehen.

c. MTD/MAB:

Tätigkeiten als MTD/MAB, die in dieselbe Verwendungsgruppe einzustufen sind.

d. Ärzte:

Tätigkeit als Stationsarzt in einer Krankenanstalt für die Tätigkeit als Facharzt;

Ärztliche Tätigkeit in einer Lehrpraxis für die Tätigkeit als Arzt in Ausbildung;

Dienstverhältnisse, die unter den sonst geltenden Bestimmungen mindestens 3 Monate dauerten;

Ausbildungszeiten für Ärzte entsprechend Ärzteausbildungsordnung.

e. Sonstige Berufsgruppen:

In der Reinigung nur Tätigkeiten in der Reinigung in Gesundheitseinrichtungen, Sozialbetreuungseinrichtungen oder Einrichtungen mit erhöhten Hygieneanforderungen, sonst nur gleichartige Tätigkeiten (z.B. Koch in einer Küche).

4. Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind:

- a) Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, gelten ab 01.01.2024 dieselben Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzei-

ten wie für Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01.01.2024 eingetreten sind, soweit die Vordienstzeiten nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt werden.

- b)** Die Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, im Zeitraum bis 31.07.2024 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt, auf einem von der Arbeitgeberin erstellten Formular) hinsichtlich der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer von der Arbeitgebern hierfür genannten und dem Betriebsrat bekanntgemachten Stelle mit dem Begehren einzureichen, bezeichnete Zeiten als Vordienstzeiten anzurechnen. Sofern die Arbeitnehmerin bis 30.06.2024 bei der Arbeitgeberin anfragt, welche Zeiten bisher angerechnet wurden, kann das Begehren innerhalb von zwei Monaten nach Auskunftserteilung gestellt werden. Arbeitnehmerinnen in Karenz oder im Dauerkrankenstand können das Begehren innerhalb von drei Monaten ab Verständigung durch die Arbeitgeberin von der Möglichkeit der Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten beim der Arbeitgeberin stellen.
- c)** Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.
- d)** Aus dieser Aufstellung muss die jeweilige Arbeitgeberin (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.
- e)** Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Arbeitgeberin über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe Punkt 4) beigegeben sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend lit d hervorgeht. Kann keine Bestätigung der jeweiligen Arbeitgeberin 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).
- f)** 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.

- g)** 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 Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen.
 - h)** Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den dann vorliegenden Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist der Arbeitnehmerin schriftlich bis 31.12.2024 bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies der Arbeitnehmerin ebenfalls bis 31.12.2024 mitzuteilen.
 - i)** Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit 01.07.2024 ein, für den Zeitraum ab 01.07.2024 erfolgt eine entsprechende Nachzahlung bis spätestens 31.01.2025.
 - j)** Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht bis 31.07.2024 (bzw. gemäß lit b) 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. In Härtefällen kann im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat und der Arbeitnehmerin eine längere Beantragungsfrist bis längstens 31.03.2025 gewährt werden; Nachzahlungen erfolgen in diesem Fall bis spätestens 30.06.2025.
- 5.** Wird eine Arbeitnehmerin in eine neue Verwendungsgruppe eingestuft, so erfolgt die Einreihung in die neue Verwendungsgruppe derart, dass die Höhe des neuen Bezugs (Gehalt inkl. fixe Zulage) mindestens dem vorangegangenen Bezug der Arbeitnehmerin entspricht.

§ 5 Arbeitszeit

Für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nicht dem KA-AZG unterliegt:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 1 AZG mit bis zu 10 Stunden pro Tag festgelegt werden.
2. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszus zahlen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis dem KA-AZG unterliegt:

3. Für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem KA-AZG unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen. Für Arbeitnehmerinnen im Röntgen und Labor dienst, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden.
4. Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss am 1. des Vormonats erstellt sein. Eine Änderung des Dienstplans ist unter Beachtung der Bestimmungen des § 19c Abs. 2 AZG zulässig. Die Diensterteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit von der Arbeitnehmerin innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.
5. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 72 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums

40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für alle Arbeitnehmerinnen:

6. Ruhepausen, deren Einhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist, sind einzuhalten und entgeltrechtlich als Arbeitszeit zu behandeln, sind aber nicht Arbeitszeit. Diese Regelungen gelten ab 01.05.2024 bis 31.12.2024. Diese Regelung kann zu einer Arbeitsverdichtung führen. Auf nicht gesetzlich vorgeschriebene Pausen (aus Dienstvertrag, betrieblicher Übung oder Betriebsvereinbarung) besteht auf Dauer dieser Regelung kein klagbarer Anspruch der Arbeitnehmerinnen (Ordnungsvorschrift). Für den Zeitraum 01.01.2024 bis 30.04.2024 gilt folgende Regelung: Jede Arbeitnehmerin erhält für jeden Tag, an dem sie einen Dienst von mehr als 6 Stunden geleistet hat, eine Zeitgutschrift von 20 Minuten, die bis 31.12.2024 in Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 genommen werden kann. Geschieht dies nicht, erfolgt eine Auszahlung im Verhältnis 1 : 1 bis zum 31.01.2025.

7. Bei Diensten, die den Zeitraum 20:00 bis 6:00 Uhr umfassen und mindestens 12 Stunden dauern, ist eine Pause von 30 Minuten Arbeitszeit zu gewähren.

§ 6 Urlaubsbestimmungen

1. Begünstigt Behinderten wird ein Zusatzurlaub je nach Minderung der Erwerbsfähigkeit ab Nachweis gewährt. Dieser beträgt bei mindestens

30 v. H.....	2 Arbeitstage
40 v. H.....	4 Arbeitstage
50 v. H.....	5 Arbeitstage
60 v. H.....	6 Arbeitstage

pro Urlaubsjahr.

2. Arbeitnehmerinnen haben neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch einen Anspruch auf 3 weitere Arbeitstage Urlaub (28 Arbeitstage Urlaub). Dieser Anspruch erhöht sich um 5 weitere Arbeitstage Urlaub ab einem Dienstalter (darauffolgender Beginn des Urlaubsjahres) von 28 Jahren (33 Arbeitstage

Urlaub). Für die Berechnung des Dienstalters sind Vordienstzeiten gemäß § 4 zu berücksichtigen. Der Anspruch auf die 6. Urlaubswoche gemäß Urlaubsgesetz sowie die Entlastungswoche ist mit diesen Ansprüchen gegenzurechnen, sodass es zu keinen doppelten Gewährungen kommt.

3. Arbeitnehmerinnen der Berufsgruppen DGKP, PFA und PA, sowie Röntgen und Laborbedienstete, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind und einen Urlaubsanspruch von 29 bzw. 31 Tagen haben, behalten diesen. Ein sich aus der alten Regelung ergebender höherer Anspruch (bei Anspruch auf die 6. Urlaubswoche) bleibt diesen Arbeitnehmerinnen erhalten. Ansonsten ist dieser Anspruch auf gesetzliche und kollektivvertragliche Ansprüche anzurechnen und umgekehrt.

4. Sämtliche Urlaubsansprüche aus diesem Kollektivvertrag (ausgenommen Jubiläumszusatzurlaub gemäß § 8 und Urlaub für begünstigte Behinderte gemäß § 6 Abs 1) gelten nicht zusätzlich zu den gesetzlichen Sonderbestimmungen (Entlastungswoche und 6. Urlaubswoche nach Urlaubsgesetz). Die Regelung von § 6 Abs 3 gilt unbeschadet der Regelung dieses Absatzes.

5. Der Urlaub kann in Arbeitstagen oder in Stunden abgerechnet werden, wobei mindestens ganze Tage oder Nachtdienste vereinbart werden müssen.

§ 7 Sonderzahlungen

1. Der Arbeitnehmerin gebührt jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe je eines Monatsgrundbezuges und Kinderzulage. Bei schwankenden Monatsgrundbezügen sowie bei Wechsel des Beschäftigungsausmaßes, wird der Durchschnitt der Monatsgrundbezüge der fünf Vormonate herangezogen, entgeltfreie Zeiten sind zu neutralisieren. Arbeitnehmerinnen, für die der bisherige Kollektivvertrag am 31.12.2023 galt, erhalten auch jene Entgeltbestandteile in die Sonderzahlungen einbezogen, die bisher einbezogen wurden; ebenso Arbeitnehmerinnen, die in das Verwaltungsschema I (Beilage1 § 2) eingestuft werden.

2. Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses oder Zeiten ohne Entgeltanspruch gebührt nur der aliquote Teil (bei Beendigung unabhängig von der Art der Beendigung).

3. Das Urlaubsgeld ist der Arbeitnehmerin bis spätestens 30.6. des laufenden Jahres, die Weihnachtsremuneration bis spätestens 30.11. des laufenden Kalenderjahres zur Auszahlung zu bringen.

§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums

1. Die folgenden Bestimmungen gelten ab 01.01.2024 nur für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat.
2. Nach 25 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb gebührt ab dem, dem Dienstjubiläum folgenden Urlaubsjahr, ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen jährlich. Dieser Zusatzurlaubsanspruch kann nur im Urlaubsjahr des Entstehens in Natura verbraucht werden. Eine Abgeltung in Geld (Bemessungsgrundlage Monatsgrundbezug inklusive fixe kollektivvertragliche Zulagen) kann vereinbart werden.
3. Arbeitnehmerinnen deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat, die jedoch vor dem 01.01.2024 bereits 25 Jahre – nicht jedoch 30 Jahre – Dienstzeit im gleichen Betrieb abgeleistet haben, gebührt ab Erreichung von 30 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb, der Zusatzurlaub gemäß Abs 2.
4. Klarstellend wird festgehalten, dass die bisherige Regelung zu Dienstjubiläen, welche u.a. die Zahlung von Jubiläumsgeldern umfasste, mit 31.12.2023 außer Kraft tritt. Arbeitnehmerinnen haben daher abgesehen vom Optionsrecht lt. Abs. 5 keinen Anspruch auf die Zahlung von Jubiläumsgeldern (Ordnungsvorschrift).
5. Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 2024 ein Dienstjubiläum haben, können in die Geltung von § 11 des bisherigen Kollektivvertrags statt der Regelungen von § 8 Abs. 2 oder Abs. 3 des vorliegenden Kollektivvertrags durch schriftliche Erklärung optieren (Anspruch auf Auszahlung des Jubiläumsgeldes statt Zusatzurlaub). Für Arbeitnehmerinnen, die 2024 das Jubiläumsgeld schon erhalten haben, gilt für das Jahr 2024 § 11 des bisherigen Kollektivvertrags auch ohne schriftliche Erklärung. Arbeitnehmerinnen die 2024 in das Jubiläumsgeld optieren oder das Jubiläumsgeld bereits erhalten haben, haben keinen darüberhinausgehenden Anspruch mehr auf ein Jubiläumsgeld, sondern – bei Vorliegen der Voraussetzungen – allenfalls Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 8 Abs 3 (mit der Maßgabe, dass es auf die 25-jährige Dienstzeit vor dem 01.01.2025 ankommt).

§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses

Die Kündigung kann durch beide Parteien zum 15. oder Letzten eines Monats erfolgen.

§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit

1. Die Dienstkleidung wird von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt und bleibt im Eigentum der Arbeitgeberin. Die jeweilige Reinigung verbleibt im Aufgabenbereich der Arbeitgeberin.

2. Ab dem 01.05.2024 kommen die nachfolgenden Regelungen zur Anwendung: Das Anlegen und Ablegen der Dienstkleidung, wenn diese nicht über der eigenen Kleidung getragen werden kann (z.B. Arzt- oder Arbeitsmantel) und von der Arbeitgeberin angeordnet wird, erfolgt im Auftrag der Arbeitgeberin, so dass dies Arbeitszeit darstellt und daher grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen hat. Ist es der Arbeitnehmerin gestattet, den Weg zur Arbeit in Dienstkleidung zurückzulegen, fällt dagegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung außerhalb der Arbeitsstätte in die private Zeit.

3. Die Zeit für das Umkleiden und für den Weg zwischen einer von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Umkleidemöglichkeit und dem Arbeitsplatz wird als Umkleidezeit bezeichnet und wie folgt berechnet:

3.1 Ist die Arbeitszeit von der Arbeitgeberin als Gesamtzeit unter Einbeziehung der Umkleidezeiten definiert, so beginnt bzw. beendet die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz entsprechend später oder früher.

3.2 Ist eine definierte Zeit der Anwesenheit am Arbeitsplatz von der Arbeitgeberin vorgegeben (beispielsweise für die Übergabe von Informationen zwischen vorherigen und nachfolgenden Arbeitnehmerinnen, Kundenverkehr oder ähnlichem), so sind Dienstbeginn und Dienstende um die Umkleidezeiten zu erweitern.

a. Bei Vorhandensein einer Stempeluhr oder vergleichbaren Geräten werden bis zu jeweils 10 Minuten vor und nach der Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz, also in Summe bis zu 20 Minuten angerechnet.

b. Gibt es keine derartige nach lit. a beschriebene Vorrichtung, so werden statt der maximal 20 Minuten Umkleidezeit jeweils ein Durchschnittswert von 15 Minuten Umkleidezeit zur Anwesenheitszeit hinzugefügt.

c. Eine Anpassung dieser Zeiten entsprechend der örtlichen Gegebenheiten per Betriebsvereinbarung ist möglich.

4. Mit Betriebsvereinbarung ist das Ansammeln von Umkleidezeiten gemäß Abs 3.2 auf ein Zeitkonto möglich, das von der Arbeitnehmerin als Zeitausgleich konsumiert werden kann. Der Verbrauch eines Zeitausgleichs ist sowohl stundenweise als auch ganztägig möglich und ist mit der Arbeitgeberin

zu vereinbaren. Umkleidezeiten auf dem Zeitkonto bedingen keine Überstundenzuschläge und werden 1 : 1 verrechnet und können 1 : 1 ausbezahlt werden.

5. Für zwischen Jänner 2019 und Dezember 2023 nicht vergütete Umkleidezeiten erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen pauschal und ohne Berücksichtigung bisheriger Gegebenheiten unter folgenden Bedingungen:

- mehr als 1 Stück Dienstkleidung muss nach Weisung der Arbeitgeberin aus hygienischen Gründen während des Dienstes getragen werden;
- die Dienstkleidung darf nicht bereits am Weg zum Dienstort getragen werden;

pauschal einmalig 50 Stunden Freizeit. Die 50 Stunden Freizeit werden aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß am 01.01.2024, sie werden daher nicht Arbeitnehmerinnen gewährt, deren Dienstverhältnis am 01.01.2024 nicht mehr aufrecht ist. Sie werden weiters aliquotiert mit der Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitraum Jänner 2019 bis Dezember 2023, wobei entgeltfreie Zeiten für die Dauer des Dienstverhältnisses nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Regelungen können keine Ansprüche für Perioden ab 01.01.2024 abgeleitet werden.

6. Für den Zeitraum zwischen 01.01.2024 und 30.04.2024 nicht vergüteter Umkleidezeiten erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen pauschal und ohne Berücksichtigung bisheriger Gegebenheiten unter folgenden Bedingungen:

- Dienstkleidung, die nicht über der eigenen Kleidung getragen werden kann, muss nach Weisung der Arbeitgeberin während des Dienstes getragen werden;
- die Dienstkleidung darf nicht bereits am Weg zum Dienstort getragen werden;

pauschal einmalig 6 Stunden Freizeit. Die 6 Stunden Freizeit werden aliquotiert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Zeitraum 01.01.-30.04.2024, sie werden Arbeitnehmerinnen nicht gewährt, deren Dienstverhältnis am 01.05.2024 nicht mehr aufrecht ist. Sie werden weiters aliquotiert mit der Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitraum 01.01.2024 bis 30.04.2024, wobei entgeltfreie Zeiten für die Dauer des Dienstverhältnisses nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Regelungen können keine Ansprüche für Perioden ab 01.05.2024 abgeleitet werden.

§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen

1. Für die Entlohnung und die Einreihung der Arbeitnehmerinnen gelten die Beilagen 1 und 2, für die Zulagen gilt Beilage 3.
2. Für Arbeitnehmerinnen, die ab 01.01.2024 eintreten, gelten die Bestimmungen gemäß Beilage 2. Vorrückungen finden jeweils mit dem Ersten des Folgemonats statt.
3. Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, werden unter Berücksichtigung der von der Arbeitgeberin (allenfalls gemäß § 4 zusätzlich) angerechneten Vordienstzeiten und der zurückgelegten Dienstzeiten die potentiellen Vorrückungen gemäß Beilage 2 nachvollzogen und evaluiert. Die Kollektivvertragsparteien werden unter Berücksichtigung der finanziellen Bedeckung eine Regelung zur Implementierung dieser Vorrückungen für den Kollektivvertrag ab 01.01.2025 vereinbaren. Vorrückungen die ab dem 01.01.2024 stattfinden, richten sich nach Beilage 2.
4. Mit 01.01.2024 werden die bisherigen fixen Entgeltbestandteile (aus Kollektivvertrag, Dienstvertrag und betrieblicher Übung) berechnet und den neuen fixen Entgeltbestandteilen gemäß diesem Kollektivvertrag (einschließlich erweiterter Anrechnung von Vordienstzeiten) gegenübergestellt. Ist das bisherige Entgelt höher, gebührt eine Wahrungszulage im Ausmaß der Differenz, die in Zukunft wie die Entgelte valorisiert wird. Auf die Wahrungszulage sind Vorteile aus späterer weiterer Anrechnung von Vordienstzeiten und Sondervorrückungen (Beilage 2 Abs 3) anzurechnen. Arbeitnehmerinnen, deren Einstufung innerhalb einer Verwendungsgruppe im Gehaltschema höher ist, als es der Einstufung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gemäß § 4 entsprechen würde, wird diese Höhereinstufung weiterhin gewährt und bleibt bei weiteren Vorrückungen bestehen. Bisher gewährte Zulagen für die Übernahme einer Funktion, die weder für die Einstufung maßgeblich ist noch kollektivvertragliche Zulagen auslöst, bleiben erhalten (z.B. für die Übernahme der Funktion eines Beauftragten). Zur steuerlichen Klarstellung kann die Wahrungszulage in einen steuerpflichtigen und steuerbefreiten Teil (aus bisher gewährten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen) aufgeteilt werden.

§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen

Für alle Dienstverhältnisse, auf die der bisherige Kollektivvertrag anzuwenden war, gelten alle dortigen Bestimmungen weiter, sofern nicht im vorliegenden

Kollektivvertrag diese Materien anders geregelt werden. Diese Materien werden durch den vorliegenden Kollektivvertrag abschließend geregelt.

§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft und gilt zumindest bis 31.12.2024, er kommt auf jene Arbeitsverhältnisse zur Anwendung, die am 01.05.2024 oder danach aufrecht sind.

Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitalern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs“

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Dr. Christian Kuhn

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin
Mag.^a Anna Daimler, BA

Verhandlungsleitung
Emanuel Eicher

Fachbereichssekretär
Mag. Markus Netter

Für die Ärztekammer für Kärnten

PRÄSIDENT
Dr. Markus Opriessnig

OBFRAU
der Kurie der angestellten Ärzte
Dr. Petra Preiss

Wien / Klagenfurt, am

BEILAGE 1 – VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA

§ 1 VERWENDUNGSGRUPPEN K-SCHEMA

Entlohnungsgruppe ks1 – ks4:

Ärzte

1. Verwendung:

Entlohnungsgruppen ks1, ks2, ks3, ks4

1. Entlohnungsgruppe ks1, Turnusärzte, die die Basisausbildung nach § 6a Ärztegesetz 1998 absolvieren;

2. Entlohnungsgruppe ks2, Assistenzärzte (Turnusärzte in fachärztlicher Ausbildung) und Turnusärzte, die die Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin nach § 7 Ärztegesetz 1998 absolvieren;

3. Entlohnungsgruppe ks3, Stationsärzte: Stationsärzte: Ärzte, die die Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin absolviert haben und als Allgemeinmediziner verwendet werden

4. Entlohnungsgruppe ks4, Fachärzte: Ärzte, die eine fachärztliche Ausbildung absolviert haben, als Facharzt durch Facharztdekret anerkannt sind und fachärztlich verwendet werden.

Entlohnungsgruppe k 1:

Akademischer Dienst

2. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 1b

Psychologen

Aufnahmevoraussetzungen: eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung und der Nachweis der Berechtigung zur selbständigen Berufsausübung der Klinischen Psychologie und zur Führung der Berufsbezeichnung „Klinischer Psychologe“ nach dem Psychologengesetz 2013, BGBl. I Nr. 182/2013 (Eintragung in die Liste der Klinischen Psychologen);

3. Verwendung: Entlohnungsgruppe k 1c

Psychologen

Zusätzlich zum Erfordernis nach Z 2, die Berechtigung zur Fallsupervision gemäß Psychologengesetz 2013 nach einem Äquivalent von 5 Vollzeitbeschäftigungsjahren (zB im Falle einer durchgängigen Beschäftigung von 20 Wochenstunden über 10 Jahre ist das Äquivalent von 5 Vollzeitbeschäftigungsjahre erfüllt).

3a. Verwendung: Entlohnungsgruppe k 1d

Klinische Psychologen oder Gesundheitspsychologen in Ausbildung

Aufnahmevoraussetzungen: Erfüllung der Voraussetzungen des § 7 Psychologengesetz 2013, BGBl. I Nr. 182/2013, und Abschluss der postgraduellen Ausbildung zum Erwerb theoretischer fachlicher Kompetenz nach § 14 oder § 23 Psychologengesetz 2013.

Entlohnungsgruppe k 2:

Med.-technischer Dienst, Dienst der Sozialarbeiter, Dienst der Psychotherapeuten, Dienst der Musiktherapeuten und Dienst der Hebammen

4. Verwendung: Entlohnungsgruppe k 2a

1. medizinisch-technischer Fachdienst
2. Psychotherapeuten
3. Musiktherapeuten

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) für den medizinisch-technischen Fachdienst das Diplom über die Ausbildung nach den §§ 38 bis 41 des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G);
- b) für den psychotherapeutischen Dienst eine erfolgreich absolvierte Ausbildung nach dem Psychotherapiegesetz;
- c) für den musiktherapeutischen Dienst eine erfolgreich absolvierte Ausbildung zur mitverantwortlichen Berufsausübung der Musiktherapie nach dem Musiktherapiegesetz.

5. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 2b

1. Gehobene med.-technische Dienste
2. Sozialarbeiter
3. Hebamme

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) für die gehobenen med.-technischen Dienste eine erfolgreich absolvierte Ausbildung und ein Diplom nach dem Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992,
- b) für Sozialarbeiter das Zeugnis über den Abschluss der Ausbildung als Sozialarbeiter,
- c) für Hebammen ein Qualifikationsnachweis nach §§ 11 bis 13 des Hebammengesetzes, BGBl. Nr. 310/1994.

6.Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 2c

1. leitende gehobene med.-technische Assistenten
2. leitende Hebamme

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) Zusätzlich zum Erfordernis nach Z 5 lit a das Zeugnis über die Sonderausbildung nach § 57b des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl. Nr. 102/1961, oder nach § 32 MTD-Gesetz sowie die Bestellung in diese Funktion;
- b) bei der leitenden Hebamme zusätzlich zum Erfordernis nach Z 5 lit c eine Sonderausbildung nach § 38 Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994.

Entlohnungsgruppe k 3:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Operationstechnische Assistenz

7. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3a

1. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin/Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger
2. Operationstechnische Assistenz

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger ein Qualifikationsnachweis nach §§ 28 bis 31 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG);
- b) für die Operationstechnische Assistenz ein Qualifikationsnachweis nach § 26d des Medizinischen Assistenzberufe-Gesetzes (MABG).

8. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3b

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger, die in einem erweiterten Tätigkeitsbereich gemäß § 17 Abs. 2 Z 3 bis 6 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997, tätig sind.

Aufnahmevoraussetzungen:

Zusätzlich zum Erfordernis nach Z 7 die erfolgreiche Absolvierung einer Sonderausbildung für die Besorgung von Spezialaufgaben gemäß § 57b des Krankenpflegegesetzes, BGBl. Nr. 102/1961, idF BGBl. Nr. 917/1993, oder nach § 65 Abs. 1 Z 1 und §§ 68 bis 69 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997.

9. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3c

1. ationsleitung Pflege
2. Leitung Anästhesie-, OP- oder Intensivpflege
3. Hygienefachkraft

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) zusätzlich zum Erfordernis nach Z 7 die erfolgreiche Absolvierung einer Sonderausbildung für Führungsaufgaben gemäß § 57b des Krankenpflegegesetzes, BGBl. Nr. 102/1961, idF BGBl. Nr. 917/1993, oder nach § 65 Abs. 1 Z 3 oder § 65a oder § 65b des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997, oder eine den Erfordernissen der Sonderausbildung für Führungsaufgaben nach § 57b Krankenpflegegesetz entsprechende Weiterbildung gemäß § 64 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes;
- b) bei der Hygienefachkraft zusätzlich zu lit. a die erfolgreiche Absolvierung einer Sonderausbildung für Spezialaufgaben in der Krankenhaushygiene gemäß § 57b des Krankenpflegegesetzes oder nach § 65 Abs. 1 Z 1 und § 70 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes;

Entlohnungsgruppe k 5:

Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst und Fachdienst

10. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 5a

1. Apothekengehilfe
2. Telefonist
3. mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst

Aufnahmevoraussetzung:

- a) Eignung für die vorgesehene Verwendung als Apothekengehilfe oder Telefonist;
- b) die für die Verwendung des mittleren Verwaltungs- und Kanzleidienst erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten.

Dies sind im Öffentlichen Krankenhaus Waiern und in der Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen das gesamte Verwaltungspersonal.

Für das Aö Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a.d. Glan und das Aö Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH fallen nur medizinische Schreibkräfte unter den mittleren Verwaltungs- und Kanzleidienst. Die restlichen Arbeitnehmerinnen in der Verwaltung unterliegen dem Verwaltungsschema I.

11. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 5b

1. Drogist
2. Fotograf
3. Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent
4. Verwaltungsfachdienst (gilt nur für das Öffentlichen Krankenhaus Waiern und in der Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen)

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) Erlernung des Lehrberufes als Drogist;
- b) Erlernung des Lehrberufes als Fotograf;
- c) Erlernung des Lehrberufes als Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent;
- d) Zusätzlich zu Z 10: drei vollendete Dienstjahre im mittleren Verwaltungs- und Kanzleidienst.

**12. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 5c**

Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent

Aufnahmevoraussetzungen: zusätzlich zum Erfordernis nach Z 11 lit. c das Erreichen der Entlohnungsstufe 7 als Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent.

Entlohnungsgruppe k 6:

**Sanitätshilfsdienst, Altenhelfer, Medizinische
Assistenzberufe, Dienst der Pflegeassistenz und
Pflegefachassistenz, Ausbildung in einem
Pflegeassistenzberuf**

**13. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 6a**

1. einfache Hilfsdienste und Handreichungen
2. im Sanitätshilfsdienst ohne Ausbildung

Aufnahmevoraussetzung:
Eignung für die vorgesehene Verwendung.

**14. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 6b**

1. Sanitätshilfsdienst mit Ausbildung
2. Altenhelfer
3. Medizinische Assistenzberufe
4. Sanitäter

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) für den Sanitätshilfsdienst mit Ausbildung die Berechtigung zur Ausübung des Berufes nach den einschlägigen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G);
- b) für Altenhelfer die abgeschlossene Ausbildung als Altenhelfer;
- c) für die medizinischen Assistenzberufe ein Qualifikationsnachweis nach §§ 15 bis 17 bzw. §§ 35 ff. des Medizinischen Assistenzberufe-Gesetzes – MABG;
- d) für Sanitäter die Berechtigung zur Ausübung des Berufes nach den einschlägigen Bestimmungen des Sanitätergesetzes – SanG.

15. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 6c

1. Pflegeassistent
2. Medizinischer Masseur

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) die Berechtigung zur Ausübung des Berufes als Pflegeassistent nach den Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG);
- b) die Berechtigung zur Ausübung des Berufes als Medizinischer Masseur nach dem Medizinischen Masseur – und Heilmasseurgesetz - MMHmG.

15a. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 6d

Pflegefachassistent

Aufnahmevoraussetzung:

Die Berechtigung zur Ausübung des Berufes als Pflegefachassistent nach den Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG).

Entlohnungsgruppe k 7:

Dienst der Werkstätten- und Betriebsleiter

16. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 7

Betriebs- und Werkstättenleiter

Aufnahmevoraussetzung:

Eignung für die vorgesehene Verwendung als Werkstätten- und Betriebsleiter.

Entlohnungsgruppe k 8:

Handwerklicher Fachdienst

17. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 8a

1. Facharbeiter
2. Kraftwagenlenker

Aufnahmevoraussetzungen:

- a) für Facharbeiter Erlernung eines Lehrberufes und Verwendung als Facharbeiter im erlernten Lehrberuf;

- c) für Kraftwagenlenker zusätzlich zum Erfordernis nach Z 22 eine dreijährige Verwendung als Kraftwagenlenker.

18. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 8b

Facharbeiter

Aufnahmevoraussetzung:

Zusätzlich zum Erfordernis nach Z 17

- a) eine sechsjährige Verwendung im erlernten Beruf in einer Krankenanstalt, oder
- b) die erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung im erlernten Beruf sowie Verwendung im erlernten Beruf oder einen entsprechenden Fachschulabschluss und Verwendung im erlernten Beruf.

19. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 8c

1. Facharbeiter
2. Stellvertretende Werkstätten- und Betriebsleiter

Aufnahmevoraussetzung:

- a) Für Facharbeiter zusätzlich zum Erfordernis nach Z 18 lit. a eine 19jährige Verwendung im erlernten Beruf in einer Krankenanstalt;
Z 18 lit. b eine zehnjährige Verwendung im erlernten Beruf in einer Krankenanstalt.

Entlohnungsgruppe k 9:
Handwerklicher Hilfsdienst

20. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 9a

Handwerklicher Hilfsdienst ohne Lehr- und Gesellenbrief, Hausarbeiter, Wäscher/innen, Küchengehilfinnen und Bedienerinnen

Aufnahmevoraussetzung:

Eignung für die vorgesehene Verwendung.

21. Verwendung:
Entlohnungsgruppe k 9b

Handwerklicher Hilfsdienst

Aufnahmevoraussetzung:

Zusätzlich zu Z 20 eine gleichwertige fünfjährige Verwendung in einer Krankenanstalt.

22. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 9c

1. Kraftwagenlenker
2. Hausmeister

Aufnahmevoraussetzung:

- a) Bei Kraftwagenlenkern die hierfür erforderliche Berechtigung.
- b) die Eignung für die vorgesehene Verwendung.

§ 2 Verwaltungsschema I

(gilt nur für aö Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a.d. Glan und das aö Krankenhause der Elisabethinen Klagenfurt GmbH)

Entlohnungsgruppe b

1. Buchhalter mit abgeschlossener Mittelschulbildung nach zweijähriger Verwendung.
2. Verwaltungsangestellte(r) mit selbstständigem Wirkungsbereich, wie Kassier(in) mit Verrechnungstätigkeit und Parteienverkehr, Aufnahme, Standesführung und Statistik, mit abgeschlossener Mittelschulbildung, nach jeweils zweijähriger Verwendung.

Entlohnungsgruppe c

1. Buchhalter mit abgeschlossener Mittelschulbildung in den ersten zwei Jahren seiner Verwendung.
2. Verwaltungsangestellte(r) mit selbstständigem Wirkungsbereich, wie Kassier(in) mit Verrechnungstätigkeit und Parteienverkehr, Aufnahme, Standesführung und Statistik, mit abgeschlossener Mittelschulbildung, in den ersten zwei Jahren seiner Verwendung.
3. Buchhalter, Verwaltungsangestellte(r) mit selbstständigem Wirkungsbereich, wie Kassier(in) mit Verrechnungstätigkeit und Parteienverkehr, Aufnahme, Standesführung und Statistik.
4. Stenotypist(in) mit Stenoprüfung nach zweijähriger Verwendung.

Entlohnungsgruppe d

1. Stenotypist(in) mit Stenoprüfung in den ersten zwei Jahren der Verwendung.

2. Verwaltungshilfsdienst nach einer in diesem Dienstzweig verbrachten Dienstzeit von zwei Jahren.
3. Telefonist(in) nach zweijähriger Verwendung.

Entlohnungsgruppe e

1. Verwaltungshilfsdienst in den ersten zwei Jahren der Verwendung.
2. Telefonist(in) in den ersten zwei Jahren der Verwendung.

§ 3 Gehaltstabellen ab 01.01.2024

Stufe	Ärzte				Akademischer Dienst		
	ks				k 1b	k 1c	k 1d
	ks1	ks2	ks3	ks4			
1	4.172,42	4.203,30	4.842,49	7.005,09	3.785,02	4.892,55	1.503,91
2	4.325,46	4.357,67	4.842,49	7.005,09	3.850,77	4.958,41	1.610,83
3	4.474,48	4.508,05	4.842,49	7.005,09	3.916,87	5.024,27	1.717,76
4	4.626,17	4.726,86	4.842,49	7.005,09	3.982,61	5.136,20	
5	5.045,03	5.249,07	4.943,17	7.005,09	4.048,60	5.249,06	
6	5.144,37	5.383,32	5.076,08	7.005,09	4.160,42	5.469,36	
7	5.275,93	5.563,23	5.255,97	7.005,09	4.273,29	5.581,42	
8	5.407,51	6.230,41	5.923,18	7.005,09	4.493,71	5.694,65	
9		6.400,93	6.093,67	7.099,00	4.605,68	5.807,54	
10		6.571,40	6.264,15	7.206,67	4.717,78	5.920,92	
11		6.741,90	6.436,01	7.273,68	4.829,57	6.034,78	
12		6.913,74	6.606,51	8.585,29	4.942,12	6.147,92	
13		7.081,54	6.776,98	8.766,52	5.054,51	6.296,06	
14			6.947,50	8.947,76	5.166,57	6.443,80	
15			7.117,99	9.129,00	5.313,33	6.591,95	
16			7.288,47	9.310,22	5.459,76	6.739,95	
17			7.460,30	9.492,80	5.606,56	6.888,33	
18			7.630,81	9.674,02	5.754,57	7.090,39	
19			7.801,28	9.855,25	5.902,96	7.238,92	
20			8.016,07	10.083,47	6.104,76	7.387,35	
21			8.202,69	10.282,18	6.253,41	7.535,89	
22			8.402,73	10.494,28	6.401,78	7.684,49	
23			8.608,11	10.713,13	6.550,40	7.833,11	
24			8.824,25	10.942,66	6.698,97	7.981,48	
25			9.048,46	11.181,63	6.847,73	8.129,83	
26			9.280,70	11.428,64	6.996,10	8.278,45	
27					7.144,47	8.427,22	
28					7.293,09		
29					7.441,60		
30							

Stufe	Med-technischer Dienst, Dienst der Sozialarbeiter, Dienst der Psychotherapeuten, Dienst der Musiktherapeuten, kardiotechnischer Dienst und Dienst der Hebammen			Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Operationstechnische Assistenz			Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidiens und Fachdienst
	k 2			k 3			k 5
	k 2a	k 2b	k 2c	k 3a	k 3b	k 3c	k 5a
1	3.039,62	3.287,98	3.495,97	3.303,37	3.400,35	3.511,57	2.705,10
2	3.085,35	3.340,75	3.548,68	3.349,10	3.446,04	3.557,00	2.735,41
3	3.130,64	3.393,65	3.601,51	3.394,39	3.491,62	3.602,55	2.765,48
4	3.176,23	3.499,96	3.707,98	3.439,97	3.537,18	3.647,89	2.797,08
5	3.221,81	3.556,57	3.764,49	3.485,55	3.582,50	3.693,33	2.829,33
6	3.267,13	3.614,28	3.822,32	3.530,87	3.628,04	3.738,78	2.861,83
7	3.312,81	3.674,56	3.882,50	3.576,56	3.673,67	3.784,46	2.894,12
8	3.358,37	3.734,46	3.942,49	3.622,13	3.719,24	3.830,05	2.926,36
9	3.403,83	3.819,07	4.027,11	3.667,58	3.764,55	3.875,35	2.958,93
10	3.502,65	3.904,33	4.112,27	3.766,01	3.863,56	3.974,28	2.991,54
11	3.551,12	4.016,51	4.224,19	3.852,26	3.949,12	4.060,22	3.024,44
12	3.600,57	4.128,90	4.336,85	3.901,63	3.998,70	4.109,65	3.057,86
13	3.651,59	4.241,20	4.449,01	3.952,67	4.049,86	4.160,82	3.091,50
14	3.703,15	4.352,73	4.560,77	4.004,54	4.101,38	4.212,46	3.125,35
15	3.755,25	4.465,05	4.672,93	4.056,44	4.153,41	4.264,35	3.209,95
16	3.807,03	4.629,55	4.837,58	4.108,18	4.205,06	4.316,12	3.247,05
17	3.859,04	4.742,24	4.950,37	4.160,21	4.257,08	4.368,13	3.285,47
18	3.910,68	4.854,13	5.062,18	4.211,97	4.309,05	4.419,75	3.324,23
19	3.962,44	4.966,78	5.174,83	4.263,48	4.360,61	4.471,41	3.364,55
20	4.014,20	5.078,69	5.286,99	4.315,25	4.412,37	4.523,30	3.404,54
21	4.065,85	5.190,62	5.398,65	4.367,02	4.464,22	4.575,16	3.445,15
22	4.117,48	5.302,67	5.510,42	4.418,76	4.515,99	4.626,69	3.485,71
23	4.169,46	5.414,56	5.622,98	4.470,69	4.567,77	4.678,61	3.526,42
24	4.221,25	5.526,47	5.735,87	4.522,44	4.619,29	4.730,35	3.567,16
25	4.273,05	5.638,77	5.848,99	4.574,09	4.671,26	4.782,25	3.607,80
26	4.324,78	5.751,89	5.961,86	4.625,96	4.722,95	4.834,01	3.648,46
27	4.376,31	5.865,12	6.075,02	4.677,73	4.774,61	4.885,52	3.689,02
28	4.428,17	5.977,94	6.188,12	4.729,62	4.826,47	4.937,40	3.729,59
29	4.480,11	6.090,94	6.301,04	4.781,04	4.878,36	4.989,07	3.770,31
30	4.583,98	6.204,29	6.414,27	4.885,16	4.982,26	5.093,11	3.810,90

Stufe	Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidiens und Fachdienst		Sanitätshilfsdienst, Altenhelfer, Medizinische Assistenzberufe, Dienst der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz, Ausbildung in einem Pflegeassistenzberuf, Ausbildung zum Spracherwerb zur Ausübung eines Pflegeberufes				Dienst der Werkstätte- und Betriebsleiter
	k 5		k 6				k 7
	k 5b	k 5c	k 6a	k 6b	k 6c	k 6d	k 7
1	2.773,28	3.093,58	2.575,81	2.727,18	2.787,05	3.017,21	3.033,32
2	2.814,72	3.136,93	2.592,92	2.757,39	2.820,26	3.050,43	3.077,01
3	2.856,49	3.180,31	2.632,28	2.788,30	2.853,34	3.083,51	3.120,75

Stufe	Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst und Fachdienst		Sanitätshilfsdienst, Altenhelfer, Medizinische Assistenzberufe, Dienst der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz, Ausbildung in einem Pflegeassistenzberuf, Ausbildung zum Spracherwerb zur Ausübung eines Pflegeberufes				Dienst der Werkstätte- und Betriebsleiter
	k 5		k 6				k 7
	k 5b	k 5c	k 6a	k 6b	k 6c	k 6d	k 7
4	2.897,99	3.223,96	2.649,49	2.821,76	2.886,86	3.117,03	3.164,40
5	2.939,73	3.269,53	2.666,49	2.854,71	2.919,81	3.149,98	3.208,38
6	2.981,43	3.314,98	2.683,80	2.887,78	2.953,48	3.183,65	3.253,62
7	3.023,74	3.360,70	2.700,81	2.921,20	2.987,03	3.217,21	3.299,93
8	3.067,08	3.406,24	2.717,88	2.954,64	3.020,56	3.250,73	3.345,63
9	3.110,34	3.451,57	2.734,81	2.988,41	3.054,48	3.284,64	3.391,39
10	3.204,39	3.550,47	2.752,22	3.022,09	3.088,01	3.318,19	3.490,93
11	3.252,28	3.598,86	2.769,11	3.055,86	3.122,02	3.352,20	3.540,42
12	3.301,74	3.648,46	2.787,05	3.089,32	3.157,31	3.387,46	3.590,35
13	3.352,76	3.699,36	2.805,31	3.123,53	3.192,67	3.422,85	3.642,34
14	3.404,54	3.751,02	2.824,04	3.159,11	3.228,26	3.458,42	3.694,95
15	3.456,42	3.803,11	2.843,04	3.247,70	3.317,09	3.547,24	3.746,98
16	3.508,34	3.854,74	2.861,65	3.285,23	3.354,40	3.584,55	3.799,70
17	3.560,21	3.906,80	2.880,39	3.323,64	3.392,81	3.622,97	3.851,60
18	3.612,21	3.958,67	2.899,14	3.362,29	3.431,56	3.661,73	3.903,63
19	3.663,50	4.010,33	2.917,98	3.402,85	3.472,15	3.702,31	3.956,12
20	3.715,29	4.062,09	2.937,06	3.442,74	3.511,89	3.742,05	4.008,35
21	3.767,16	4.113,83	2.956,03	3.483,30	3.552,57	3.782,72	4.060,61
22	3.818,90	4.165,36	2.974,88	3.523,90	3.593,29	3.823,46	4.112,60
23	3.870,69	4.217,26	2.993,77	3.564,61	3.633,99	3.864,17	4.164,87
24	3.922,32	4.269,03	3.012,73	3.605,33	3.674,70	3.904,87	4.217,13
25	3.974,45	4.320,92	3.031,42	3.645,93	3.715,29	3.945,47	4.269,38
26	4.026,10	4.372,53	3.050,42	3.686,50	3.755,87	3.986,04	4.321,52
27	4.077,64	4.424,31	3.069,28	3.727,20	3.796,36	4.026,53	4.373,76
28	4.129,67	4.476,18	3.088,01	3.767,78	3.837,07	4.067,23	4.426,00
29	4.181,25	4.527,98	3.159,61	3.808,52	3.877,65	4.107,82	4.478,14
30	4.285,17	4.631,98	3.180,13	3.848,85	3.918,34	4.148,52	4.582,52

Stufe	Handwerklicher Fachdienst			Handwerklicher Hilfsdienst		
	k 8			k 9		
	k 8a	k 8b	k 8c	k 9a	k 9b	k 9c
1	2.831,94	2.893,90	3.033,32	2.379,78	2.448,46	2.506,84
2	2.864,50	2.930,33	3.077,01	2.397,27	2.472,32	2.537,25
3	2.896,85	2.966,40	3.120,75	2.436,84	2.496,09	2.567,54
4	2.929,54	3.002,52	3.164,40	2.454,49	2.519,95	2.598,05
5	2.962,24	3.039,35	3.208,38	2.471,48	2.543,81	2.628,34
6	2.994,91	3.077,01	3.253,62	2.488,38	2.567,54	2.658,87
7	3.027,77	3.114,64	3.299,93	2.505,69	2.591,52	2.688,95
8	3.061,89	3.151,52	3.345,63	2.523,10	2.615,38	2.719,58
9	3.095,52	3.189,23	3.391,39	2.540,34	2.638,80	2.749,98

Stufe	Handwerklicher Fachdienst			Handwerklicher Hilfsdienst		
	k 8			k 9		
	k 8a	k 8b	k 8c	k 9a	k 9b	k 9c
10	3.129,46	3.227,63	3.490,93	2.557,41	2.663,00	2.780,66
11	3.163,32	3.267,10	3.540,42	2.574,71	2.686,76	2.814,44
12	3.196,97	3.359,34	3.590,35	2.592,26	2.710,71	2.848,09
13	3.231,56	3.400,66	3.642,34	2.609,47	2.734,35	2.881,87
14	3.320,09	3.443,82	3.694,95	2.626,47	2.758,12	2.966,07
15	3.356,76	3.486,43	3.746,98	2.643,98	2.782,51	3.002,20
16	3.394,55	3.531,25	3.799,70	2.661,08	2.808,90	3.039,78
17	3.433,46	3.576,35	3.851,60	2.678,51	2.835,51	3.078,78
18	3.473,09	3.620,70	3.903,63	2.695,52	2.861,99	3.118,37
19	3.513,89	3.665,81	3.956,12	2.712,81	2.888,48	3.159,07
20	3.554,13	3.710,57	4.008,35	2.730,15	2.965,85	3.199,32
21	3.594,46	3.755,46	4.060,61	2.747,65	2.994,95	3.239,76
22	3.634,94	3.800,81	4.112,60	2.765,29	3.024,85	3.280,37
23	3.675,53	3.845,65	4.164,87	2.783,08	3.054,55	3.320,83
24	3.715,87	3.890,87	4.217,13	2.802,88	3.084,37	3.361,27
25	3.756,46	3.936,05	4.269,38	2.822,31	3.114,13	3.401,64
26	3.796,79	3.981,01	4.321,52	2.841,96	3.143,86	3.442,24
27	3.837,39	4.026,37	4.373,76	2.861,40	3.173,80	3.482,82
28	3.877,75	4.071,33	4.426,00	2.931,26	3.203,19	3.523,15
29	3.918,31	4.116,48	4.478,14	2.951,29	3.233,21	3.563,76
30	3.958,90	4.161,61	4.582,52	2.971,77	3.263,09	3.604,22

Verwaltungsschema I
ab 01.01.2024

Entlohnungsstufen	Entlohnungsgruppen			
	e	d	c	b
1	2.068,46	2.130,83	2.193,31	2.397,08
2	2.084,14	2.158,59	2.229,10	2.442,25
3	2.099,69	2.186,37	2.264,81	2.487,42
4	2.115,38	2.214,23	2.301,33	2.533,26
5	2.130,83	2.241,78	2.340,27	2.581,58
6	2.146,73	2.269,44	2.379,23	2.631,02
7	2.162,30	2.297,85	2.418,29	2.682,62
8	2.178,04	2.327,92	2.457,25	2.733,93
9	2.193,39	2.358,32	2.496,09	2.809,35
10	2.209,39	2.388,61	2.535,49	2.890,67
11	2.224,95	2.418,80	2.576,97	2.998,10
12	2.240,72	2.448,78	2.619,27	3.110,62

Entlohnungs- stufen	Entlohnungsgruppen			
	13	2.256,18	2.479,11	2.663,00
14	2.271,76	2.509,60	2.707,23	3.334,30
15	2.287,53	2.540,41	2.751,67	3.446,84
16	2.304,37	2.572,41	2.798,01	3.559,12
17	2.321,46	2.605,13	2.847,40	3.671,92
18	2.338,69	2.638,37	2.896,80	3.783,70
19	2.355,70	2.673,12	2.945,81	3.896,59
20	2.372,80	2.707,23	2.995,89	4.008,35
21	2.389,88	2.742,07	3.047,69	4.120,17
22	2.407,01	2.776,90	3.099,42	4.231,96
23	2.424,08	2.814,78	3.151,19	4.343,76
24	2.441,17	2.852,97	3.202,96	4.455,54
25	2.458,28	2.891,12	3.254,69	4.567,33
26	2.475,35	2.929,29	3.306,51	4.679,13
27	2.492,46	2.967,43	3.358,27	4.790,88
28	2.509,57	3.006,17	3.410,03	4.902,71
29	2.526,66	3.045,48	3.461,80	5.014,49
30	2.543,76	3.084,76	3.513,55	5.126,26

Lehrlingsschema ab 01.01.2024

1. Lehrjahr.....	EUR 898,09
2. Lehrjahr.....	EUR 1.028,85
3. Lehrjahr.....	EUR 1.407,90
4. Lehrjahr.....	EUR 1.548,69

BEILAGE 2 – VORRÜCKUNGSBESTIMMUNGEN

Vorrückungsbestimmungen

(1) Für die Vorrückung ist der Vorrückungstichtag – welcher sich nach Anrechnung etwaiger Vordienstzeiten richtet – maßgeblich. Vorrückungstichtag ist der 1. des Monats, an welchem Tag die nach § 4 des Kollektivvertrags anzurechnenden Vor-dienstzeiten (oder in Dienstverhältnissen mit Beginn vor dem 01.01.2024 schon vor diesem Stichtag berücksichtigten Vordienstzeiten) dem aktuellen Dienstbeginn vorangestellt werden. Soweit im Folgenden nichts Anderes bestimmt ist, beträgt der für die Vorrückung in die zweite Entlohnungsstufe der jeweiligen Entlohnungsgruppe erforderliche Zeitraum fünf Jahre, an-sonsten zwei Jahre.

(2) Die nachfolgenden Sondervorrückungen der Abs 3, Abs 4 und Abs 5 kommen nur für jene Arbeitnehmerinnen zur Anwendung, die ab dem 01.01.2024 neu eingetreten sind bzw. auf Vorrückungen, die ab dem 01.01.2024 stattfinden:

(3) Eine Arbeitnehmerin rückt nach zwei in der Entlohnungsstufe 4 verbrachten Jahren in die Entlohnungsstufe 6, nach zwei in der Entlohnungsstufe 9 verbrachten Jahren in die Entlohnungsstufe 11 und nach zwei in der Entlohnungsstufe 14 verbrachten Jahren in die Entlohnungsstufe 17 vor (Sondervorrückungen). Diese Sondervorrückungen gelten nicht für Arbeitnehmerinnen des Entlohnungsschemas k, Entlohnungsgruppen ks1, ks2, ks3 und ks4.

(4) Assistenzärzten in Ausbildung zum Facharzt gebührt nach dreijähriger ausbildungsrelevanter Tätigkeit mit dem Ersten des Folgemonats mindestens das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5, sofern diese über keine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin verfügen. Auf das Erfordernis der dreijährigen Tätigkeit werden die absolvierten Nebenfächer im vorgeschriebenen Mindestausmaß angerechnet. Sollte der Assistenzarzt über eine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin verfügen, gebührt ihm mit dem der Überstellung oder Einreihung folgenden Ersten des Folgemonats bereits aufgrund dieses Umstandes die Mindesteinstufung in die Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5. Die Vorrückung in die nachfolgenden Entlohnungsstufen erfolgt in diesem Fall abweichend von Abs. 1 jeweils nach einem Zeitraum von zwei Jahren, beginnend mit der Einreihung in die Entlohnungsstufe 5. Abs. 6 dieser Beilage findet keine Anwendung.

(5) Dem Facharzt gebührt ab dem der Verwendung als Fach-arzt folgenden Ersten des Folgemonats mindestens das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe ks4, Entlohnungsstufe 8. Die Vorrückung in die nachfolgenden Entlohnungsstufen erfolgt in diesem Fall abweichend von Abs. 1 jeweils nach einem Zeitraum von zwei Jahren, beginnend mit der Einreihung in die Entlohnungsstufe 8. Abs. 6 dieser Beilage findet keine Anwendung.

(6) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zwei- oder fünfjährigen Zeitraumes folgenden Ersten des Folgemonats statt (Vorrückungstermin).

BEILAGE 3 – ZULAGENKATALOG

I. Kinderzulage

(gilt für K sowie Verwaltungsschema I)

(1) Arbeitnehmerinnen gebührt eine Kinderzulage in Höhe von **EUR 14,53** monatlich für jedes der folgenden Kinder, für die Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz in der jeweils gültigen Fassung bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleich-artige ausländische Beihilfe bezogen wird:

eigene Kinder;

legitimierte Kinder,

Wahlkinder,

sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der Arbeitnehmerinnen angehören und die Arbeitnehmerin überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt.

(2) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf Kinderzulage nach Absatz (1) wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechen erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegatte oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs 3 des Einkommenssteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die EUR 1.077,37 übersteigen.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur ein-mal. Hätten mehrere Dienstnehmerinnen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage, so gebührt die Kinderzulage nur der Arbeitnehmerin, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigen Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der dienstälteren Arbeitnehmerin vor. Teilbeschäftigten Arbeitnehmerinnen gebührt die Kinderzulage im aliquoten Ausmaß.

(4) Dem Haushalt der Arbeitnehmerin gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der Arbeitnehmerin dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

(5) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn

sie aber nachweist, dass sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, zu melden. Hat die Arbeitnehmerin diese Meldung nicht rechtzeitig erstattet, so ge-bührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

II. Zulagenkatalog K-Schema

(gilt nicht für Arbeitnehmerinnen des Verwaltungsschema I)

§ 1 Allgemeines

(1) Arbeitnehmerinnen gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen folgende Zulagen

1. Funktionszulage (§ 2)
2. allgemeine Erschwernis- und Gefahrenzulagen (§ 3)
3. besondere Erschwerniszulagen (§ 4)
4. besondere Gefahrenzulagen (§ 5)
5. Mehrleistungszulagen (§ 6)

Soweit im Folgenden nichts Anderes bestimmt ist, gelten diese als monatlich pauschalierte Zulagen.

(2) Der Anspruch auf pauschalierte Zulagen wird durch einen Urlaub, während dem die Arbeitnehmerin den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die Arbeitnehmerin aus einem anderen Grund vom Dienst abwesend, so ruht die pauschalierte Zulage ab dem Zeitpunkt und in dem Ausmaß, in dem auch das Monatsentgelt ruht oder gekürzt wird.

(3) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Monats oder tritt die Voraussetzung für den Anfall oder Wegfall einer pauschalierten Zulage im Laufe eines Monats ein, so gebührt diese in aliquotem Ausmaß, wobei der Kalendermonat mit 30 Tagen zu berechnen ist.

(4) Teilbeschäftigten Arbeitnehmerinnen gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen die Zulagen in aliquotem Ausmaß.

(5) Die in den folgenden Bestimmungen angeführten Hundertsätze beziehen sich jeweils auf **EUR 3.307,62**.

§ 2 Funktionszulagen

(1) Funktionszulagen gebühren den nachstehend angeführten Arbeitnehmerinnen in folgendem Ausmaß:

- a) den Oberschwestern/Oberpflegern, Oberhebammen, leitenden Assistenten/-innen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, von 21,15 v. H. – dies sind **EUR 699,56**;
- b) den Stationshebammen, den Stationsschwwestern/-pflegern, den dienstführenden Diplomkrankenschwestern/-pflegern in OP- und Anästhesiebereichen sowie den dienstführenden Assistenten/-innen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, jeweils mit mindestens acht unterstellten Arbeitnehmerinnen, und Hygienefachkräften von 11,76 v. H. – dies sind **EUR 388,98**;
- c) den ernannten Werkstätten- und Betriebsleitern in Betrieben mit bis zu 30 Mitarbeitern von 11,76 v. H. – dies sind **EUR 388,98**, mit über 30 Mitarbeitern von 21,15 v. H. – dies sind **EUR 699,56**;

(2) Bei Urlauben, Krankenständen oder sonstigen Dienstabwesenheiten der genannten Funktionsträger werden den Vertretern die gleichen Zulagen unter der Voraussetzung gewährt, dass die Vertretungsdauer mindestens ununterbrochen eine Woche beträgt, wobei in diesen Fällen die Zulage ab dem ersten Vertretungstag berechnet wird.

§ 3 Allgemeine Erschwernis- und Gefahrenzulage

(1) Allgemeine Erschwernis- und Gefahrenzulagen gebühren nachstehend angeführten Arbeitnehmerinnen in folgendem Ausmaß:

- a) den Psychologen von 12,12 v. H. – dies sind **EUR 400,88**;
- b) Sozialarbeiter/-innen, Arbeitnehmerinnen, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinne des GUKG, MAB-G oder MTD-G oder des Hebammengesetzes berechtigt sind, für die Dauer der einschlägigen Verwendung bzw. falls eine einschlägige Verwendung wegen einer im Dienst erlittenen anerkannten Berufskrankheit aus Gesundheitsgründen nicht mehr möglich ist, weiterhin in der Entlohnungsgruppe k6a von 4,65 v. H. – dies sind **EUR 153,80**, ansonsten von 6,63 v. H. – dies sind **EUR 219,30**.

§ 4 Besondere Erschwerniszulagen

- (1) Besondere Erschwerniszulagen gebühren in folgendem Ausmaß:
- a) Den zum Nachtdienst in der Zeit von 22 bis 6 Uhr eingeteilten Arbeitnehmerinnen für jeden geleisteten Nachtdienst von 2,296 v. H. – dies sind **EUR 75,94**;
 - b) den zum Nachtbereitschaftsdienst in der Zeit von 22 bis 6 Uhr eingeteilten Arbeitnehmerinnen für jeden geleisteten Nachtbereitschaftsdienst von 1,472 v. H. – dies sind **EUR 48,69**;
 - c) den Fachärzten und nach einer Einarbeitszeit von sechs Monaten den in Ausbildung zum Sonderfach für Anästhesiologie stehenden Ärzten und Ärzten ohne Ausbildungsvertrag mit befristeter Anstellung (jedenfalls mit jus practicandi) an einer Anästhesieabteilung 20,01 v. H. – dies sind **EUR 661,85**;
 - d) den Fachärzten und den Ärzten in Ausbildung zum jeweiligen Sonderfach an einem Zentralröntgeninstitut, oder an einem Zentrallabor, wenn von ihnen kein unregelmäßiger Dienst zu versehen ist, von 30,96 v. H. – dies sind **EUR 1.024,04**;
 - e) den Stationsschwestern/-pflegern an Intensivbeobachtungsstationen sowie dienstführenden Operationsschwestern/-pflegern und dienstführenden Hebammen im Kreißaal mit mindestens acht unterstellten Arbeitnehmerinnen, falls sie den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet erbringen oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit in diesem speziellen Fachgebiet absolviert haben, von 5,22 v. H. – dies sind **EUR 172,66**;
 - f) den Hebammen im Kreißaal, DGKP an Intensivbeobachtungsstationen und in Aufwächerräumen, falls ihnen die Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet oder die Anlernzeit fehlt, von 6,27 v. H. – dies sind **EUR 207,39**;
 - g) den DGKP im Operationsbereich, falls ihnen die Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet oder die Ersatzanlernzeit fehlt, von 5,08 v. H. – dies sind **EUR 168,03**;
 - h) den DGKP an einer Intensivbehandlungsstation, wenn diesen die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet oder die Anlernzeit fehlt, von 13,35 v. H. – dies sind **EUR 441,57**;

- i) den DGKP in Anästhesiebereichen, falls diese die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fach oder die Anlernzeit nicht aufweist, von 10,11 v. H. – dies sind **EUR 334,40**;
 - j) den Stationsschwwestern/Pflegern an Intensivbehandlungsstationen, den dienstführenden Schwestern/-Pflegerinnen in Anästhesiebereichen, den OP-Schwwestern/-Pflegerinnen, wenn sie den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im jeweiligen speziellen Fachgebiet erbringen oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit in diesem speziellen Fachgebiet nachgewiesen haben, von 8,25 v. H. . – dies sind **EUR 272,88**; DGKP, die in den nachfolgenden Spezialambulanzen (Onkoambulanzen, Regelung wie in KH Wolfsberg) tätig sind, erhalten für jeden Tag an dem diese in der Spezialambulanz Dienst verrichten, eine Zulage in Höhe von EUR 4,83.
 - k) den Hebammen im Kreißsaal, den DGKP an Intensivbeobachtungsstationen und in Aufwachräumen, falls sie eine abgeschlossene Zusatzausbildung im jeweiligen speziellen Fachgebiet nachweisen können oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet absolviert haben, von 9,57 v. H. – dies sind **EUR 316,54**;
 - l) den DGKP in Anästhesiebereichen, falls es die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet oder, wenn ihm keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet nachweisen kann, von 13,41 v. H. – dies sind **EUR 443,55**;
 - m) den DGKP an einer Intensivbehandlungsstation, falls es den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet erbringt, oder, wenn ihm keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet absolviert hat, von 16,62 v. H. – dies sind **EUR 549,73**;
 - n) dem OP-Assistenten in OP- und Intensivbereichen von 4,11 v. H. – dies sind **EUR 135,94**;
- (2) Die Erschwerniszulagen nach Abs. 1 lit. c bis n können nicht nebeneinander bezogen werden.

§ 5 Besondere Gefahrenzulagen

- (1)** Gefahrenzulagen mit Ausnahme einer allenfalls tageweise gewährten Zulage nach Abs (3) gebühren für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin überwiegend Arbeitsleistungen in einem Gefahrenbereich erbringt.
- (2)** Eine Gefahrenzulage von **EUR 144,90** pro Kalendermonat gebührt:
 - a)** Ärzten in radiologischen Abteilungen;
 - b)** Ärzten der Abteilung für Orthopädie-Traumatologie des Aö Krankenhauses der Elisabethinen Klagenfurt GmbH, sofern diese aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorgaben Dosimeter-Träger sind;
- (3)** Eine Gefahrenzulage in Höhe von **EUR 4,83** pro Tag gebührt den mit der Vornahme von ERCP betrauten tätigen Oberärzten, Assistenzärzten und den zur Mithilfe bei diesen Tätigkeiten herangezogenen Diplomkrankenschwestern/-pflegern, wenn im Einzelfall aufgrund des Tätigkeitsumfanges eine Strahlengefährdung vorliegt.
- (4)** Eine Gefahrenzulage von **EUR 114,00** pro Kalendermonat gebührt den radiologisch-technischen Assistenten/-innen.
- (5)** Der Bezug mehrerer Gefahrenzulagen nebeneinander ist ausgeschlossen. Ausgenommen davon sind das diplomierte Krankenpflegepersonal und das Sanitätshilfsdienstpersonal.
- (6)** Leitendes radiologisch-technisches und leitendes medizinisch-technisches Personal hat erst bei nachgewiesener Gefährdung Anspruch auf eine Gefahrenzulage.

§ 6 Mehrleistungszulagen

- (1)** Mehrleistungszulagen gebühren den nachstehend angeführten Vertragsbediensteten in folgendem Ausmaß:
 - a)** den bestellten Ersten Oberärzten von 24,50 v. H. – dies sind **EUR 810,37**, dies gilt ab 01.07.2024 und ersetzt die bisher ausgezahlte Chefarzt-Vertretungszulage;
 - b)** den Fachärzten an einer Abteilung für Anästhesiologie von 20,01 v. H. – dies sind **EUR 661,85**;
 - c)** den bestellten Ausbildungsassistenten (für die Ausbildung bestellter Facharzt) von 9 v. H. – dies sind **EUR 297,69**;

§ 7 Sonn- und Feiertagszulage

(1) Allen Arbeitnehmerinnen, die an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt zusätzlich den Ansprüchen gemäß §9 Abs 5 ARG für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von..... **EUR 4,96**

§ 8 Bildschirmzulage

(1) Allen Arbeitnehmerinnen der Verwendungsgruppen k5a und k5b, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat und die schon vor diesem Zeitpunkt eine Bildschirmzulage erhalten haben, erhalten diese pro Kalendermonat auch weiterhin und zwar in folgender Höhe:

50% bis 75% Arbeitszeit am Bildschirm..... **EUR 124,04**
über 75% Arbeitszeit am Bildschirm..... **EUR 158,77**

III. Zulagenordnung für das Verwaltungsschema I

(gilt ausschließlich für Angestellte in der Verwaltung des A. ö. Krankenhauses der Barmherzigen Brüder in St. Veit a.d. Glan und das A.ö. Krankenhauses der Elisabethinen Klagenfurt GmbH)

Für Arbeitnehmerinnen, auf die das Verwaltungsschema I zur Anwendung kommt, gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen die im Folgenden angeführten Zulagen. Soweit nichts Anderes bestimmt ist, gelten sie als monatlich pauschalierte Zulagen, die 12x jährlich zur Auszahlung gelangen.

Der Anspruch auf pauschalierte Zulagen wird durch einen Urlaub, während dem die Arbeitnehmerin den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die Arbeitnehmerin aus einem anderen Grund vom Dienst abwesend, so ruht die pauschalierte Zulage ab dem Zeitpunkt und in dem Ausmaß, in dem auch das Monatsentgelt ruht oder gekürzt wird.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Monats oder tritt die Voraussetzung für den Anfall oder Wegfall einer pauschalierten Zulage im Laufe eines Monats ein, so gebührt diese in aliquotem Ausmaß, wobei der Kalendermonat mit 30 Tagen zu berechnen ist.

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen die Zulagen in aliquotem Ausmaß.

Nachstehende Zulagen werden gemäß den nachfolgenden Bestimmungen gewährt:

1. Verwaltungsdienstzulage – wird in Sonderzahlungen einbezogen

Verwaltungsdienstzulage **EUR 213,09**

2. Bildschirmzulage

50% bis 75% Arbeitszeit am Bildschirm **EUR 124,04**

Über 75% Arbeitszeit am Bildschirm **EUR 158,77**

Diese Zulage ist auf Arbeitsplatz und Aufgabenbereich abgestellt.

3. Personalzulage – wird in Sonderzahlungen einbezogen

Angestellte erhalten nach einer im Verwaltungsdienst zugebrachten Dienstzeit von zwei Jahren eine Personalzulage in folgendem Ausmaß.

– bis zu einem monatlichen Grundbezug zuzüglich der Verwendungszulage von zusammen EUR 1235,44 die Höhe von **EUR 215,41**

– ab einem monatlichen Grundbezug zuzüglich der Verwendungszulage von zusammen EUR 1235,45 die Höhe von **EUR 258,46**

4. Sonn-/Feiertagszulage

Allen Dienstnehmerinnen, die an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage

im Ausmaß von **EUR 4,96**

5. Verwendungszulage

Für die Zeit ab 1.7.1993 gebührt eine Verwendungszulage in der Höhe von 20% des monatlichen Grundbezuges. Diese Zulage ist in die Berechnung der Sonderzahlungen und der Dienstjubiläumsgelder einzubeziehen.

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

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

vida ist deine Stimme!

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



vida ist deine Plattform!

- ✓ vida online
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!



- ✓ vida vernetzt
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.



- ✓ vida informiert

Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt.

Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

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

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



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



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

vida Zentrale

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

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

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

vida Burgenland

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

vida Oberösterreich

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

vida Vorarlberg

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

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
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