

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**

MEHR VON UNS.

BESSER FÜR ALLE.

 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*der oberösterreichischen Ordensspitäler
mit Öffentlichkeitsrecht*

gültig ab 1. Jänner 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

1. JÄNNER 2024

DER OÖ. ORDENSSPITÄLER MIT ÖFFENTLICHKEITSRECHT

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

Kurzinfo der Gewerkschaft zum Abschluss 2024

- Erhöhung der Löhne und Gehälter sowie Zulagen ab 1.1.24 um 9,15% (mindestens 192 €)
- Einführung Erschwerniszulage auf internistischen und neurologischen Bettenstationen
- Einführung einer Pooldienstzulage
- Erweiterung Gründe „Einspringzulage“
- Extra Erhöhung Grundgehaltserhöhungszuschlag für Hilfspersonal mit Patientenkontakt
- Neue und höhere Einreihungen für Klinische Studienkoordinatoren, MTF und PKA
- Erweiterung der Sonderfunktionszulage
- Erholungsurlaub für pädagogische Assistenzkräfte
- Sechste Urlaubswoche für Dienstnehmer, die in einem pflegendem, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf oder in einem medizinischen Assistenzberuf
- Verbesserung der Regelung für Behindertenurlaub

Inhaltsverzeichnis

Geltungsbereich	<u>6</u>
1. Abschnitt	
§ 1 Einstellung.....	<u>7</u>
§ 2 Probemonat.....	<u>7</u>
§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit	<u>7</u>
§ 4 Dienstzettel.....	<u>7</u>
§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag.....	<u>7</u>
§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung	<u>9</u>
§ 7 Kündigungsfristen.....	<u>10</u>
§ 8 Besonderer Kündigungsschutz.....	<u>10</u>
2. Abschnitt	
§ 9 Dienstplan	<u>11</u>
§ 10 Durchrechnung	<u>13</u>
§ 10a Zeitbonus	<u>15</u>
§ 11 Überstunden	<u>15</u>
§ 11a Mehrarbeitszuschlag	<u>17</u>
3. Abschnitt	
§ 12 Rufbereitschaft.....	<u>18</u>
§ 13 Bereitschaft	<u>18</u>
§ 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes:	<u>18</u>
4. Abschnitt	
§ 15 Entlohnung	<u>19</u>
§ 16 Sonderzahlungen	<u>19</u>
§ 17 Teilzeitbeschäftigung.....	<u>19</u>
§ 18 Ferialaushilfen.....	<u>21</u>
§ 19 Personalverpflegung	<u>21</u>
§ 20 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>21</u>
§ 21 Dienstjubiläum	<u>22</u>
§ 22 Abfertigung	<u>23</u>
§ 23 Entgeltfreie Zeiten	<u>24</u>
§ 23a Anrechnung von Karenzurlaub	<u>24</u>
5. Abschnitt	
§ 24 Erholungsurlaub	<u>25</u>
§ 25 Behindertenurlaub	<u>25</u>
§ 26 Sonderfreizeit.....	<u>25</u>
§ 26a Erweiterte Pflegefreistellung.....	<u>26</u>
§ 27 Urlaubsantritt	<u>27</u>
§ 28 Urlaubsentgelt.....	<u>27</u>
§ 29 Erweiterte Karenz.....	<u>27</u>
§ 29a Berufspause (Sabbatical).....	<u>27</u>
§ 29b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pflegezeit.....	<u>28</u>

6. Abschnitt	
§ 30 Reisekosten.....	<u>29</u>
§ 31 Fahrtkostenzuschuss	<u>29</u>
§ 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft.....	<u>31</u>
§ 33 Dienstkleidung und Reinigung	<u>31</u>
7. Abschnitt	
§ 34 Verfall von Ansprüchen	<u>32</u>
§ 35 Sprachliche Gleichbehandlung	<u>32</u>
§ 36 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages, Option.....	<u>32</u>
§ 37 Arbeitsgruppen (befristet bis 31.12.2024).....	<u>33</u>
Unterschriftenblatt	<u>34</u>

Anhänge

Anhang I	
Einreihungsschema I	<u>35</u>
Entlohnungsschema I	<u>41</u>
Katalog I	<u>45</u>
Anhang II	
Einstufungsschema II Angestellte	<u>54</u>
Einstufungsschema II Arbeiter.....	<u>54</u>
Entlohnungsschema II Angestellte	<u>56</u>
Entlohnungsschema II Arbeiter.....	<u>58</u>
Katalog II	<u>59</u>
Anhang III	
Einstufungsschema III.....	<u>71</u>
Entlohnungsschema III.....	<u>71</u>
Katalog III.....	<u>73</u>
Anhang IIIa	
Einstufungsschema III a	<u>76</u>
Entlohnungsschema III a	<u>76</u>
Katalog III a	<u>78</u>
Anhang IV	
Optionserklärung gem. § 36 Abs 2 des Kollektivvertrages 2024 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht.....	<u>81</u>
Anhang IVa	
Optionserklärung gem. § 36 Abs 3 des Kollektivvertrages 2024 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht.....	<u>82</u>
Anhang V	
Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018.....	<u>83</u>
In den letzten Jahren für dich erreicht!	
.....	<u>84</u>
Praxistipp	
Hält der Dienstplan – Kommentar zu § 9	<u>90</u>

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs, Freyung 6, 1010 Wien durch den bevollmächtigten Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerhard W. Huber, LL.M., Rudolfstraße 4, 4040 Linz einerseits

und

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

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. räumlich für den Bereich des Bundeslandes Oberösterreich und der Gemeinde Wallsee

2. fachlich für folgende Einrichtungen, deren Träger direkt oder indirekt römisch-katholische Orden oder Kongregationen sind:

- Konventhospital der Barmherzigen Brüder Linz
- Ordensklinikum Linz Elisabethinen
- Ordensklinikum Linz Barmherzige Schwestern
- Klinikum Wels-Grieskirchen
- Krankenhaus Sierning
- Barmherzige Schwestern vom Hl. Vinzenz von Paul Ried
- A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau
- OKH Zentrallabor
- B & S Zentrallabor Barmherzige Brüder und Barmherzige Schwestern
- Institut für Klinische Pathologie, Infektionsdiagnostik und Mikrobiologie am Standort des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Ried
- Institut für Klinische Pathologie und Molekularpathologie am Standort des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Linz
- Lebenswelt für Gehörlose mit besonderen Bedürfnissen Pinsdorf
- Lebenswelt für Gehörlose mit besonderen Bedürfnissen Schenkenfelden
- Lebenswelt für Gehörlose mit besonderen Bedürfnissen Wallsee
- St. Barbara Hospiz, Linz

- St. Barbara Hospiz, Ried.

3. persönlich für alle Dienstnehmer in den unter Ziffer 2 genannten Krankenanstalten (Angestellte und Arbeiter), ausgenommen Ärzte, akademisch graduierte Apothekenbedienstete und Personen, die selbst einem religiösen Orden oder einer Kongregation angehören. Der Kollektivvertrag gilt auch nicht für Praktikanten, das sind Personen, die während der Zeit, die für ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung vorgesehen ist, vorübergehend, höchstens aber für die Zeit ihrer Ausbildung, im Krankenhaus tätig sind.

1. Abschnitt

Beginn, Dauer und Ende des Dienstverhältnisses, Einstufungsschema

§ 1 Einstellung

Die Einstellung der Dienstnehmer erfolgt durch den Rechtsträger (Personalstelle) nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat (§ 99 ArbVG).

§ 2 Probemonat

Während des ersten Monats kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit gelöst werden.

§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit

Ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit ist schriftlich zu vereinbaren und darf nur einmal auf bestimmte Zeit mit Zustimmung des Betriebsrates verlängert werden. Eine zweite Verlängerung eines solchen Dienstverhältnisses ist nur auf unbestimmte Zeit zulässig.

§ 4 Dienstzettel

Der Betriebsrat erhält eine Kopie des Dienstzettels bzw. des Dienstvertrages.

§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag

1. Für die Einstufung in das Gehaltsschema und die Vorrückung im Gehaltsschema ist der Vorrückungsstichtag maßgebend.
2. Als Vordienstzeiten sind ausschließlich Dienstzeiten anzurechnen, die nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schul-

stufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder absolviert worden wären, begonnen wurden.

Zeiten eines bloß geringfügigen Dienstverhältnisses werden nicht angerechnet.

Als Vordienstzeiten anzurechnen sind ausschließlich selbständige oder unselbständige Tätigkeiten (inkl. Lehrverhältnisse) mit einem Ausmaß von jeweils ununterbrochen mindestens sechs Kalendermonaten, sowie Ausbildungszeiten gemäß Punkt 3 lit. d.

3. Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses bis zu den unten angeführten Höchstausmaßen nachstehende Vordienstzeiten vorangestellt werden:

3a) Bei der Einstufung in LD 25 bis LD 21 höchstens 4 Jahre frühere selbständige oder unselbständige Tätigkeiten, sofern diese Tätigkeiten in einem Staat, der bei Dienstantritt Mitgliedstaat des EWR ist, oder in der Schweiz erbracht wurden und jeweils mindestens sechs Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben.

3b) Bei der Einstufung in LD 20 bis LD 11 höchstens acht Jahre frühere verwendungsspezifische selbständige oder unselbständige Tätigkeiten, sofern diese in einem Staat, der bei Dienstantritt Mitgliedstaat des EWR ist, oder in der Schweiz erbracht wurden und jeweils mindestens sechs Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens acht Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.

3c) Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, wie beispielsweise Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Leiter des Reinigungsdienstes mit Erstellung des Reinigungsplanes und der Personalbedarfsberechnung; Haustechniker im Notfalldienst; Werkstattleiter mit mindestens 7 nachgeordneten Facharbeiter und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.a.; Medizintechniker; Krankenhaustechniker; gilt:

- Bei Dienstantritt ab 1.1.2023 werden abweichend von § 5 Abs 3 lit b höchstens zehn Jahre frühere verwendungsspezifische selbständige oder unselbständige Tätigkeiten, sofern diese in einem Staat, der bei Dienstantritt Mitgliedstaat des EWR ist, oder in der Schweiz erbracht wurden und jeweils mindestens sechs Kalendermonate unun-

terbrochen gedauert haben, angerechnet. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens zehn Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.

- Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begründet wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenze des § 5 Absatz 3 lit b bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind ergänzend zu § 5 Absatz 3 lit b im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1.1.2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten mit einer ununterbrochenen Dauer von zumindest sechs Kalendermonaten bis zum Erreichen des Gesamtausmaßes von zehn Jahren anzurechnen. Die Berechnung erfolgt durch den Dienstgeber. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1.1.2023 findet dabei nicht statt.

3d) An Ausbildungszeiten werden als Vordienstzeiten ausschließlich nachstehende Ausbildungen anerkannt, wobei eine Kumulierung dieser anzuerkennenden Ausbildungszeiten nicht stattfindet:

- 36 Monate für die Verwendungen, bei denen ein Fachhochschulstudium oder Universitätsstudium auf Bachelor-Niveau mit mindestens 180 ECTS-Punkten oder eine vergleichbare diplomierte Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege erforderlich ist,
- 48 Monate für Verwendungen, für die ein Diplomstudium auf Master-Niveau mit mindestens 240 ECTS-Punkten erforderlich ist,
- 60 Monate für Verwendungen, für die ein Diplomstudium mit mindestens 300 ECTS-Punkten erforderlich ist.

Insgesamt (lit b bis lit d) sind Vordienstzeiten von höchstens acht Jahren (zehn Jahren für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich gemäß Abs 3 c Einleitungssatz) anzurechnen.

3e) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zur Vorrückung erforderlichen Zeitraums folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zur Vorrückung erforderliche Frist gilt auch dann als am Vorrückungstag erfüllt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung

Der Dienstnehmer hat nur dann und erst ab dem Zeitpunkt Anspruch auf Vordienstzeitenanrechnung, wenn er diese geltend macht und gleichzeitig durch

entsprechende Nachweise glaubhaft macht. Die Dienstzeitenanrechnung wird ab dem der Antragstellung und Glaubhaftmachung folgenden Monatsers-ten wirksam, frühestens nach Ablauf des Probemonats.

§ 7 Kündigungsfristen

1. Für die Kündigungsfristen und -termine gelten § 20 AngG (Angestellte) und § 1159 ABGB (Arbeiter).
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeits-stunden ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Bei teilzeitbeschäftig-ten Dienstnehmern besteht der Anspruch aliquot.

§ 8 Besonderer Kündigungsschutz

1. Dienstnehmer mit mehr als zehnjähriger ununterbrochener Betriebszuge-hörigkeit in derselben Anstalt dürfen vom Dienstgeber in jenen Zeiträumen nicht gekündigt werden, in denen sie Anspruch auf Fortzahlung des Kranken-geldzuschusses aufgrund der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ha-ben.
2. Während eines Sonderurlaubs gemäß § 29 Abs 1 darf der Dienstgeber das Dienstverhältnis frühestens auf jenen Zeitpunkt kündigen, zu dem der verein-barte Sonderurlaub endet.

2. Abschnitt

Arbeitszeit, Mehrdienstleistung

§ 9 Dienstplan

1. Wechseldienst ist jene Form der Arbeitszeitgestaltung, bei der eine unregelmäßige Verteilung der Lage der täglichen und/oder wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderlich ist, um zur Aufrechterhaltung des Betriebes eine regelmäßige Besetzung einer Arbeitsstelle zu gewährleisten.

2. Die Normalarbeitszeit beträgt für alle Dienstnehmer wöchentlich 40 Stunden. Wenn aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder danach ergangener behördlicher Anordnungen das An- bzw. Ablegen der Dienstkleidung im Krankenhaus zu erfolgen hat, so handelt es sich bei der dabei anfallenden Zeit zum Wechsel der Bekleidung einschließlich der Wegzeiten zwischen dem Umkleideort und dem jeweiligen Arbeitsplatz (Umkleidezeit) um Dienstzeit. Die Umkleidezeiten sind jedoch nicht auf die im Dienstplan vorgegebenen Dienststunden anzurechnen und sind mit dem Monatsbezug und dem Grundgehaltserhöhungszuschlag pauschal abgegolten. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind zulässig. Ausschließlich der Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Anhang I Ziffer 2 lit e bis lit h gilt nicht Umkleidezeiten ab.

3. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat zehn Tage vor Monatsbeginn kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen, Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.

4. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Freizeit gesichert sein. Die Zeiträume zur Einnahme der Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Einnahme der Mittagsmahlzeit muss mindestens eine halbe Stunde betragen.

5. Mangels abweichender Betriebsvereinbarung haben innerhalb von 4 Wochen 2 Wochenenden (Samstag/Sonntag) zur Gänze arbeitsfrei zu sein. Ist im Rahmen des Wechseldienstes zur Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebes aufgrund des Dienstplanes regelmäßig auch an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten, so ist jener Kalendertag im Dienstplan zu kennzeichnen, der

statt des Sonn- oder Feiertagsdienstes dienstfrei sein muss und der in der betreffenden Woche oder in der auf den Sonn- oder Feiertagsdienst folgenden Woche einzuplanen ist. Wird der Dienstnehmer an diesem Tag zur Arbeit herangezogen, so gebührt ein Zuschlag von 100% bzw. ab der 9ten Stunde 200% des Normalgrundstundenlohnes.

6. Für die nicht im Wechseldienst tätigen Dienstnehmer ist die Dienstzeit so festzulegen, dass jede 2. Woche Freitag der wöchentliche Dienst endet. Die Normalarbeitszeit hat am Samstag spätestens um 12.00 Uhr zu enden.

7. Die tägliche Arbeitszeit ist dienstplanmäßig so einzuteilen, dass außer den gesetzlichen Ruhepausen höchstens eine Dienstzeitunterbrechung eingeplant ist.

8. Wird ein vollbeschäftigter Dienstnehmer für einen bestimmten Tag zum Dienst eingeteilt, so muss die Tagesarbeitszeit mindestens 4 Stunden betragen. Liegt sie darunter, so gelten jedenfalls 4 Stunden als geleistete Arbeitszeit. Dies gilt nicht für Bereitschaftsdienste.

Für höchstens vier Teambesprechungen im Kalenderjahr kann die Mindesttagesarbeitszeit von 4 Stunden unterschritten werden; dies unter der Bedingung, dass in einer Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen (insbesondere für Wegezeiten und -kosten) geregelt werden.

8a. Bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes möglichst so zu verteilen, dass die monatliche Sollarbeitszeit um nicht mehr als 20 Stunden überschritten oder unterschritten wird. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt werden.

8b. Wird bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraumes in einem Kalendermonat die Sollarbeitszeit um mehr als 20 Stunden unterschritten, so gelten die durch die Unterschreitung um mehr als 20 Stunden entfallenden Stunden als geleistete Arbeitszeit. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt werden.

9. Die Arbeitszeit jugendlicher Dienstnehmer, das sind solche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, darf pro Arbeitstag 8 Stunden, pro Arbeitswoche 40 Stunden in der Regel nicht überschreiten. Allerdings darf mit Zustimmung des betroffenen jugendlichen Dienstnehmers die Arbeitszeit zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit so eingeteilt werden, dass sie

in einer Woche bis zu 55 Stunden beträgt; jedoch darf die Gesamtarbeitszeit in zwei aufeinander folgenden Wochen 80 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Ferner muss an jedem zweiten Wochenende eine zusammenhängende Freizeit von wenigstens 43 Stunden gewährt werden.

10. Die Diensterteilung für das nicht im Wechseldienst tätige Personal ist so zu erstellen, dass der 24. Dezember arbeitsfrei und am 31. Dezember um 12.00 Uhr Dienstschluss ist. Die allenfalls am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember nach 12.00 Uhr geleistete Dienstzeit ist durch bezahlte Ersatzruhezeit in der Stundenzahl abzugelten, die der Dienstnehmer am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember nach 12.00 Uhr geleistet hat, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung eine andere Regelung vorseht.

11. Die Diensterteilung für den Wechseldienst ist so zu erstellen, dass jeder Dienstnehmer entweder am 24. Dezember ganztägig oder am 31. Dezember ab 12.00 Uhr dienstfrei ist. Jene Dienstnehmer, welche am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember ab 12.00 Uhr beschäftigt werden, erhalten bezahlte Ersatzfreizeit im Ausmaß jener Stunden, welche in den freizuhaltenen Zeiträumen Dienst geleistet wurden. Die Dienstleistungen in den freizuhaltenen Zeiträumen sind keine Überstundenleistungen im Sinne der Überstundenbestimmungen, sondern Dienstleistungen an einem betriebsbezogenen Ruhetag. Betriebsvereinbarungen, die andere Regelungen vorsehen, sind zulässig.

12. Ist aufgrund der Art der Beschäftigung (z.B. nur Nachtdienstleistung) die Gewährung von Ersatzruhezeit gem. Abs 10 und 11 nicht möglich, so erfolgt die Abgeltung durch Bezahlung der Ersatzruhezeit als Normalarbeitszeit.

§ 10 Durchrechnung

1.

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 4 Kalendermonaten unregelmäßig verteilt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die Tagesarbeitszeit für Dienstnehmer, die dem KA-AZG unterliegen, 12 Stunden, bei Nachtdiensten im Ausnahmefall 13 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 55 Stunden betragen. Für Dienstnehmer, die dem AZG unterliegen, darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 48 Stunden betragen. Die Ermittlung der Sollarbeitszeit in einem Durch-

rechnungszeitraum erfolgt, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Werktage mit 8 bzw. bei Teilzeitbeschäftigung aliquot vervielfacht wird.

Durch Betriebsvereinbarung ist die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit für Dienstnehmer, die dem AZG unterliegen, auf 10 Stunden zulässig.

- b)** Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2013 begonnen hat, beträgt der Durchrechnungszeitraum abweichend von Z 1 lit a jedenfalls ein Jahr. Sofern durch Betriebsvereinbarung nichts Anderes bestimmt wird, deckt sich der Jahresdurchrechnungszeitraum mit dem Kalenderjahr.
- c)** Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum von einem Jahr auch bei Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2014 begonnen hat, und die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, auf ein Jahr ausgedehnt werden. Die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums ist auch rückwirkend zulässig.

2. Unterschreitet am Ende des Durchrechnungszeitraumes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Sollarbeitszeit, so fallen die Minusstunden, es sei denn, der Dienstnehmer ist mit einer Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich einverstanden; der Betriebsrat ist vom Dienstgeber nach Ende des Durchrechnungszeitraumes unverzüglich zu informieren; über Verlangen ist dem Betriebsrat im Einzelfall eine Kopie auszufolgen.

3. Endet das Dienstverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung, so sind die Minusstunden bei der Endabrechnung abzuziehen, in den übrigen Beendigungsfällen nicht.

4. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, gesetzliche oder kollektivvertragliche Dienstverhinderungsgründe (§ 26 lit a) und b)), Ersatzruhe (für Feiertage und Wochenruhe) sind mit jener Arbeitszeit, die sich aus dem Dienstplan ergibt, zu bewerten.

Ist der Dienstnehmer laut Dienstplan noch nicht oder nicht mehr eingeteilt (z. B. infolge langer Krankheit), so ist die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. bei kürzerer Dienstverhinderung oder Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil zugrunde zu legen.

Kollektivvertragliche Sonderfreizeit gemäß § 26 lit c bis o ist bei Vollbeschäftigten mit 8 Stunden pro Tag, bei Teilzeitbeschäftigten aliquot zu bewerten.

Die so ermittelte Arbeitszeit ist dem Zeitkonto des Dienstnehmers zugrunde zu legen und gilt als tatsächlich geleistete Arbeit.

§ 10a Zeitbonus

- 1.** Jeder Dienstnehmer erhält ab 1.4.2013 einen Zeitbonus von 1/48stel seiner monatlichen Sollarbeitszeit. Abweichend von der Sollarbeitszeitberechnung gemäß § 10 Abs 1 sind für die Zeitbonusberechnung Feiertage, die auf Montag bis Freitag fallen, bei der Ermittlung der Zeitbonusbasis als Werk-tage zu zählen. Diese Feiertage mindern diesfalls die Zeitbonusbasis nicht.
- 2.** Für den Zeitbonus ist ein eigenes Arbeitszeitkonto zu führen. Der Ver-brauch des Zeitbonus ist zu vereinbaren. Der Verbrauch ist im Dienstplan mit der verbrauchten Stundenzahl zu kennzeichnen.
- 3.** Unverbraucher Zeitbonus ist am Ende des Durchrechnungszeitraums auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 entweder auszuzahlen oder in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Die Übertragung ist nur auf Verlangen des Dienstnehmers und nur soweit zulässig als das unver-brauchte Zeitguthaben insgesamt das Ausmaß der dienstvertraglichen wö-chentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers nicht überschreitet.
- 4.** Der Zeitbonus entsteht mit Monatsbeginn. Bei Beendigung des Dienstver-hältnisses ist der Zeitbonus auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 abzugelten. Endet das Dienstverhältnis vor dem Monatsende, so ist der Zeit-bonus zu aliquotieren und ein Übergenuß rückzuverrechnen.

§ 11 Überstunden

- 1.** Überstunden müssen schlüssig oder ausdrücklich angeordnet sein und liegen vor, wenn
 - a)** bei Dienstnehmern, die nicht dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von 9 Stunden bzw. im Falle einer Betriebsvereinbarung 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden oder
 - b)** bei Dienstnehmern, die dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von 12 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 55 Stunden oder
 - c)** bei Dienstnehmern mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr die Monatssollarbeitszeit für Vollbeschäftigte um mehr als 20 Stunden oder
 - d)** die für den Durchrechnungszeitraum für vollbeschäftigte Dienstnehmer er-mittelte Sollarbeitszeit oder

e) bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes die aliquote Sollarbeitszeit überschritten ist.

1a. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, von Ziffer 1 lit c) abgewichen werden.

2. Bereits während des Durchrechnungszeitraumes anfallende Überstunden sind mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung des auf den Überstundenanfall folgenden Monats auszuführen, sofern nicht Überstundenpauschalien bestehen.

Überstunden, für deren Ermittlung der Durchrechnungszeitraum maßgeblich ist, sind mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung des auf das Ende des Durchrechnungszeitraums folgenden Monats auszuführen.

Die Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum inklusive der Überstundenzuschläge ist nur mit Zustimmung des Dienstnehmers zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes vom Dienstgeber zu informieren.

Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

3. Im Sinne eines geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen Fällen geleistet werden. Die Anordnung der Überstunden erfolgt durch die Anstaltsleitung oder deren Bevollmächtigte und Mitteilung an den Betriebsrat.

4. Die Vergütung von Überstundenleistungen erfolgt nach folgenden Bestimmungen:

a) der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden bei Tag 50% des Normalgrundstundenlohnes, für Überstunden bei Nacht (21.00 Uhr bis 06.00 Uhr) 100% des Normalgrundstundenlohnes. Für Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Überstundenzuschlag 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der 9. Stunde an diesem Tag 200 % des Normalgrundstundenlohnes. Die Berechnung des Normalgrundstundenlohnes ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

b) Werden Überstunden im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Anstaltsleitung und Dienstnehmer in Freizeit abgegolten, so ist der prozentuelle Zuschlag ebenfalls im Einvernehmen in Geld oder Freizeit (Zeitausgleich) abzugelten.

c) Für Dienstnehmer im Wechseldienst gilt die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen bei der Entgeltberechnung als Wochentagsarbeit.

§ 11a Mehrarbeitszuschlag

1. Haben teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer nach dem AZG Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, so steht dieser mit der Maßgabe zu, dass
 - a) der Durchrechnungszeitraum gemäß § 10 als Zeitausgleichszeitraum gilt,
 - b) der Mehrarbeitszuschlag 25 % des Normalgrundstundenlohnes beträgt,
 - c) bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraums bei Überschreitung der individuellen Sollarbeitszeit um mehr als 20 Stunden im Kalendermonat ab der 21. Stunde Mehrarbeitszuschlag gebührt, sofern nicht für Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt wird.
2. Kein Mehrarbeitszuschlag gebührt, wenn die Mehrarbeit im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung anfällt oder Überstundenarbeit vorliegt.
3. Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausbildungseinrichtungen und sonstigen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Betrieb eine ungleichmäßige Verteilung der Jahresarbeitszeit vorsieht haben auch bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraums keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag gemäß Abs 1 lit c.

3. Abschnitt Bereitschaftsdienst

§ 12 Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft besteht darin, dass der Dienstnehmer sich außerhalb des Krankenhauses aufhält, über Telefon oder sonstige Rufeinrichtungen erreichbar ist und zum unmittelbaren Diensteinsatz gerufen werden kann. Diese Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit und wird mit der Bereitschaftszulage abgegolten. Wird der Dienstnehmer zur Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft gerufen, ist die Zeit vom Zeitpunkt des Rufes bis zur Rückkehr in seine Wohnung als Arbeitszeit zu vergüten. Demgemäß sind auch die Zeiten der Rufbereitschaft, soweit innerhalb derselben kein Abruf zur Arbeit erfolgt, nicht auf die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen.

§ 13 Bereitschaft

Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die der Dienstnehmer diensteinteilungsmäßig im Krankenhaus zu verbringen hat, werden, soweit effektiv Dienstleistungen erbracht werden, voll, soweit solche nicht erbracht werden, mit 80 % des Normalgrundstundenlohnes, jedoch ohne Einbeziehung der Gefahrenzulage, vergütet.

§ 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes

Auf die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstnehmer findet das Nachtschwerarbeitsgesetz Anwendung, sofern für die betroffenen Dienstnehmer die dort genannten Voraussetzungen zutreffen.

Gemäß Artikel V § 2 Abs 2 BGBl. Nr. 473/92 (Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992) werden darüber hinaus jene Dienstnehmer in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen, welche in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens sechs Stunden in folgenden Abteilungen oder Stationen beschäftigt sind und während dieser Zeit unmittelbar Betreuungs- und Behandlungsarbeit für Patienten leisten, sofern nicht in diese Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt:

Abteilungen/Stationen für Augenheilkunde, Chirurgie, Frauenheilkunde und Geburtshilfe, Hals-, Nasen-, Ohrenkrankheiten, Haut- und Geschlechtskrankheiten, Kinderheilkunde, Lungenkrankheiten, Strahlentherapie, Urologie, Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, Palliativmedizin, Akutgeriatrie, Remobilisation und Nachsorge, Psychosomatik.

4. Abschnitt Entlohnung

§ 15 Entgeltansprüche und Aufwendungsersätze

1. Die Entgeltansprüche und Aufwendungsersätze sind in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Entgelte sind im Nachhinein am Monatsletzten, sofern es sich um variable Entgelte oder Aufwendungsersätze handelt, am Monatsletzten des Folgemonats auszuzahlen, sofern in diesem Kollektivvertrag nicht etwas anderes vorgesehen ist.
2. Bei einer Umreihung oder außerordentlichen Vorrückung bleibt der bisherige Zeitvorrückungstermin auch in der neuen Bezugsstufe gewahrt; die in der bisherigen Bezugsstufe zurückgelegte Zeit zählt auch in der neuen Bezugsstufe.
3. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers beendet, besteht der Entgeltanspruch bis zum Ende jenes Kalendermonats, in dem der Dienstnehmer verstorben ist.
4. Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienstgeber anzuweisen, einen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber einvernehmlich festzulegenden Teil seines Bezuges an eine von Betriebsrat und Dienstgeber einvernehmlich zu bestimmende Pensionskasse oder sonstige Einrichtung zum Zwecke der Zukunftsvorsorge (z.B. Lebensversicherung, Krankenversicherung, Zusatzpension etc.) zu überweisen. Diese Anweisung ist kein Bezugsverzicht.

§ 16 Sonderzahlungen

Allen Dienstnehmern gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe dieser Sonderzahlungen ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.
Das Urlaubsgeld ist am 31. Mai und das Weihnachtsgeld am 30. November des laufenden Jahres fällig.
Beginnt oder endet ein Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot.

§ 17 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

2. Entgelt und Zulagen gebühren aliquot im Verhältnis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

3. Urlaubsansprüche gebühren teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern im Verhältnis der durchschnittlichen Zahl ihrer Arbeitstage zur durchschnittlichen Zahl der Arbeitstage vollbeschäftigter Dienstnehmer mit gleicher Beschäftigung, wobei ein Bruchteil eines Arbeitstages auf einen vollen Arbeitstag aufgerundet wird. Das Prinzip der Aliquotierung ist auch beim Verbrauch des Urlaubes in gleicher Weise zu berücksichtigen

4. Nicht zu aliquotieren sind:

- § 30 Reisekosten
- § 31 Fahrtkostenzuschuss
- § 32 Fahrtkostenentschädigungen bei Rufbereitschaft
- Katalog I
 - Artikel 2:
 - Pkt. 2 Nachtdienstzulage
 - Pkt. 3 Bereitschaftszulage
 - Pkt. 5 a) Haushaltsbeihilfe
 - Pkt. 5 b) Geburtenbeihilfe
 - Pkt. 5 c) Schulbeihilfe
 - Pkt. 6 Sonn- und Feiertagszulage
 - Pkt. 7 Vertretungszulage (sofern der Vertreter 8 Stunden pro Vertretungstag zum Dienst eingeteilt ist, sonst im Verhältnis der eingeteilten Tagesarbeitszeit zu 8 Stunden)
 - Pkt. 10 Einspringzulage
 - Artikel 7: Kilometergeld
 - Artikel 8: Vergütungssätze für Personalverpflegung
- Katalog II
 - Artikel 2:
 - Pkt. 3 Nachtdienstzulage
 - Pkt. 4 Bereitschaftszulage
 - Pkt. 6 a) Haushaltsbeihilfe
 - Pkt. 6 b) Geburtenbeihilfe
 - Pkt. 6 c) Schulbeihilfe
 - Pkt. 7 a) Vertretungszulage (sofern der Vertreter 8 Stunden pro Vertretungstag zum Dienst eingeteilt ist, sonst im Verhältnis der eingeteilten Tagesarbeitszeit zu 8 Stunden)
 - Pkt. 12 Sonn- und Feiertagszulage
 - Pkt. 18 Einspringzulage
 - Artikel 7: Kilometergeld

- Artikel 8: Vergütungssätze für Personalverpflegung
- Katalog III
 - Artikel 2a: Geburtenbeihilfe
 - Artikel 6: Kilometergeld
 - Artikel 7: Vergütungssätze für Personalverpflegung
- Katalog IIIa
 - Artikel 2a: Geburtenbeihilfe

§ 18 Ferialaushilfen

Ferialaushilfen sind Personen, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist und die während ihrer Ferienzeit vorübergehend, höchstens aber eine zusammenhängende Zeit von vier Monaten, im Krankenhaus tätig sind. Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

§ 19 Personalverpflegung

Die Vergütungssätze für Personalverpflegung sind in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

Im Falle rechtzeitiger Abmeldung darf der Vergütungssatz nicht verrechnet werden. Die Abmeldefrist ist in den Krankenanstalten jeweils festzulegen und kundzumachen.

Erfolgt die Abmeldung nicht zeitgerecht, ist der Vergütungssatz zu leisten.

§ 20 Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Das AngG (für Angestellte) bzw. das EFZG (für Arbeiter) regelt den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall, soweit beides nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Der Dienstplan bildet die Basis für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs; kann die Dienstplanung hierfür nicht herangezogen werden, steht dem Dienstnehmer das durchschnittliche Entgelt der letzten vier vollen Kalendermonate einschließlich der regelmäßig geleisteten Mehrstunden, Überstunden und Dienste zu.

2. Treffen die Voraussetzungen unter Abs 1 zu, erhalten Dienstnehmer ab jenem Zeitpunkt, ab dem sie keinen Anspruch mehr auf gesetzliche Entgeltfortzahlung haben, einen Zuschuss zum gesetzlichen Krankengeld in der Höhe

von 45 % des Normalgrundstundenlohns ohne Einbeziehung der Gefahrenzulage bis zum nachstehenden Ausmaß der Krankheitstage.

Bis zum

vollendeten 5. Dienstjahr	84 Kalendertage
vom begonnenen 6. Dienstjahr bis zum vollendeten	
10. Dienstjahr	182 Kalendertage
ab dem begonnenen 11. Dienstjahr an.....	364 Kalendertage

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall während der Dienstzeit hervorgerufen, hat der Dienstnehmer jedenfalls Anspruch auf das Höchstmaß an Krankengeldzuschuss.

4. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder in Folge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

5. Der Entgeltfortzahlungsanspruch berechnet sich ausschließlich auf Basis der Dienstzugehörigkeit beim aktuellen Arbeitgeber und ohne Vordienstzeitenanrechnung bei anderen Arbeitgebern. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss sind Arbeitszeiten in derselben Einrichtung, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt bei Dienstnehmerkündigung, Austritt ohne wichtigen Grund, oder einer vom Dienstnehmer verschuldeten Entlassung.

6. Bei einer Dienstverhinderung, welche nach erfolgter Kündigung durch den Dienstgeber eintritt, endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss mit dem Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses.

7. Übersteigen Krankengeld und Krankengeldzuschuss jenen BruttoBezug, der gebühren würde, wenn noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestünde, entfällt der den fiktiven Entgeltfortzahlungsanspruch übersteigende Teil des Krankengeldzuschusses.

§ 21 Dienstjubiläum

1. Nach folgenden ununterbrochenen Dienstjahren in der gleichen Krankenanstalt gebührt den Dienstnehmern eine Dienstjubiläumsprämie, deren Bemessungsgrundlage sich nach dem Normalgrundstundenlohn richtet:

Nach 25 Dienstjahren.....	1 Bruttomonatsbezug;
nach 30 Dienstjahren	1 Bruttomonatsbezug;
nach 35 Dienstjahren	2 Bruttomonatsbezüge;
nach 40 Dienstjahren	3 Bruttomonatsbezüge.

2. Die Dienstjubiläumspremie kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zur Gänze oder teilweise in Dienstjubiläumsfreizeit umgewandelt werden. Dem Dienstnehmer gebühren für einen Bruttomonatsbezug 22 Freizeittage (ausgehend von 173 Stunden/Monat) unter Fortzahlung des Entgelts, bei Teilzeitbeschäftigung wird die Dienstjubiläumsfreizeit im Verhältnis zur wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden aliquotiert. Bei der Entgeltfortzahlung während der Dienstjubiläumsfreizeit gebühren die fixen Gehaltsbestandteile, nicht jedoch variable Bezüge. Der Jubiläumstichtag wird spätestens drei Monate zuvor dem Dienstnehmer vom Dienstgeber mitgeteilt. Die Freizeitvereinbarung muss schriftlich innerhalb eines Monats ab der Verständigung getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung in dieser Zeit nicht zustande, wird die Dienstjubiläumspremie nach Abs 1 ausbezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch der Dienstjubiläumsfreizeit, ist sie im nicht verbrauchten Anteil ebenfalls in bar auszubezahlen.

§ 22 Abfertigung

1. Dienstnehmer, die den Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz oder dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen, haben Anspruch auf Abfertigung nach diesen Gesetzen.

2. Dienstnehmern, die den Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeiterabfertigungsgesetzes unterliegen, gebührt auch dann die volle Abfertigung, wenn sie selbst kündigen, aber nur in folgenden Fällen:

a) Aufgrund der Zuerkennung eines Eigenpensionsanspruchs aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Hinterbliebenenpensionen begründen keinen Abfertigungsanspruch.

b) Dienstnehmerinnen auch dann, wenn sie spätestens vor Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes, auf das sich der Karenzurlaub bezieht, durch eigene Kündigung das Dienstverhältnis lösen und dabei eine Kündigungsfrist von 6 Monaten eingehalten wurde. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitkarenz gemäß § 15h MSchG in Anspruch, so bleibt der Abfertigungsanspruch gewahrt, wenn die Dienstnehmerin sechs Monate vor Beendigung der Teilzeitkarenz das Dienstverhältnis durch eigene Kündigung löst und zwar unabhängig vom Lebensalter des Kindes. Aufgeschobener Karenzurlaub gemäß § 15b MSchG verlängert den Anwartschaftsanspruch auf Abfertigung in keinem Fall.

3. Die Abfertigung beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit
 von drei Jahren das Zweifache
 von fünf Jahren das Dreifache

von zehn Jahren	das Vierfache
von fünfzehn Jahren	das Sechsfache
von zwanzig Jahren.....	das Neunfache
von fünfundzwanzig Jahren.....	das Zwölffache

des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes.

§ 23 Entgeltfreie Zeiten

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne oder mit vermindertem Entgeltanspruch reduzieren nicht den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen und im erweiterten Karenzurlaub (§ 29 des Kollektivvertrages).

§ 23a Anrechnung von Karenzurlaub

1. Allen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern werden Karenzzeiten gemäß Mutterschutzgesetz und gemäß Väterkarenzgesetz für folgende Ansprüche, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet:

- a) Vorrückungen im Gehaltsschema
- b) Dienstjubiläum (§ 21)
- c) Erwerb des erhöhten Urlaubsausmaßes von 36 Werktagen
- d) Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 20)
- e) Abfertigung gemäß § 22, dem Angestelltengesetz bzw. den Arbeiterabfertigungsgesetz
- f) Kündigungsfristen gemäß § 7

2. Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden Zeiten von Pflegekarenzen gemäß § 14c AVRAG und erweiterten Karenzen gemäß § 29 jeweils zur Hälfte für die Vorrückungen im Gehaltsschema angerechnet.

3. Die Anrechnung gilt für Karenzzeiten gemäß Abs 1 und 2, die ab dem 1. Jänner 2015 im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt werden. Eine Doppelanrechnung ist ausgeschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

5. Abschnitt

Urlaub und Sonderfreizeit

§ 24 Erholungsurlaub

1. Den Dienstnehmern gebührt ein jährlicher Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung, wobei das erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen Dienstnehmern, die das 51. Lebensjahr vollendet haben, bereits dann gebührt, wenn sie mindestens 10 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt haben. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes tritt mit Beginn jenes Urlaubsjahres ein, in welchem das 51. Lebensjahr vollendet und die 10jährige Mindestdauer des Dienstverhältnisses erfüllt wird, sofern Dienstnehmer in pflegenden, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberufen den Anspruch nicht bereits nach Ziffer 2 erworben haben.

2. Dienstnehmer, die in einem pflegenden, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf oder in einem medizinischen Assistenzberuf tätig sind, erwerben den erhöhten Urlaubsanspruch von 36 Werktagen ab jenem Urlaubsjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden.

§ 25 Behindertenurlaub

Behinderte, die unter das Behinderteneinstellungsgesetz fallen und für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht anrechenbar sind und Behinderte, bei denen der letzte rechtskräftige Bescheid einer in § 14 Abs 1 lit a) bis d) des Behinderteneinstellungsgesetzes in der Fassung BGBl I 2003/71 genannten Behörde die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 20 v.H. ausweist, erhalten einen Zusatzurlaub im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr:

Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

20 v.H.....	2 Arbeitstage
30 v.H.....	3 Arbeitstage
40 v.H.....	4 Arbeitstage
50 v.H.....	5 Arbeitstage

§ 26 Sonderfreizeit

Den Dienstnehmern wird in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

a)

Zum Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes die notwendige Zeit, wobei ein Nachweis über die Dauer des Arztbesuches zu erbringen ist; allerdings sind solche Arztbesuche möglichst in der Freizeit vorzunehmen und die Abwesenheit vom Dienst ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Gesunden-Vorsorgeuntersuchung;

- b) gegen Nachweis der Notwendigkeit die erforderliche Zeit im Falle einer Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten
- c) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- d) bei Übersiedlung 1 Arbeitstag;
- e) entfallen
- f) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie . 2 Arbeitstage;
- g) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben von Ehegatten oder Lebensgefährten 3 Arbeitstage;
- h) bei Entbindung durch Ehefrau oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage;
- i) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben eines Großelternanteiles, eines Geschwisterteiles oder eines Schwiegerelternanteiles 1 Arbeitstag;
- j) gegen Nachweis der Notwendigkeit bei Teilnahme an der Eheschließung von Personen der auf- oder absteigenden Linie..... 1 Arbeitstag;
- k) bei 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- l) bei 30-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- m) bei 35-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 2 Arbeitstage;
- n) bei 40-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 3 Arbeitstage;
- o) Teilnahme an einem vom Betriebsrat veranstalteten Betriebsausflug pro Kalenderjahr 1 Arbeitstag

Die Sonderfreizeit nach d) kann nur einmal in jedem Kalenderjahr in Anspruch genommen werden und gebührt nicht mehr, wenn der Dienstnehmer bereits gekündigt hat.

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaftsgesetz (EPG) BGBl 135/2009 wird der Eheschließung in Ansehung der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

§ 26a Erweiterte Pflegefreistellung

Dienstnehmer haben Anspruch auf Sonderfreizeit im Ausmaß von bis zu 20 Stunden jährlich (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot) zur Pflege eines im ge-

meinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes unter 12 Jahren, wenn das maximale Ausmaß an Pflegefreistellung gemäß § 16 Urlaubsgesetz verbraucht ist und mindestens 2 Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

§ 27 Urlaubsantritt

Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber (Personalstelle) und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht wird.

§ 28 Urlaubsentgelt

Gem. § 6 Abs 5 des Urlaubsgesetzes gilt, dass zur Bemessung des Urlaubsentgeltes der Normalgrundstundenlohn herangezogen wird und die regelmäßig geleisteten Überstunden und Dienste (Durchschnitt der letzten vier vollen Kalendermonate) entsprechend berücksichtigt werden.

§ 29 Erweiterte Karenz

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem. Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz geltend gemacht wird.

2. Die Zeit der Karenz bleibt bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ausgenommen die Hälfteanrechnung gemäß § 23a Abs 2, außer Betracht.

§ 29a Berufspause (Sabbatical)

1. Unter folgenden Bedingungen kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine bezahlte Berufspause von 6 oder 12 Monaten vereinbart werden:

a) Während eines Zeitraumes 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.

2. Andere Modelle und Individualvereinbarungen können zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich festgelegt werden.

3. Sollte das Dienstverhältnis vor der Absolvierung der Berufspause enden, sind die einbehaltenen, jedoch nicht für die Finanzierung der Berufspause aufgewendeten Gehaltsteile als Normalarbeitszeit nachzuverrechnen.

4. Nach der Rückkehr aus der Berufspause (Sabbatical) hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Anspargphase. Der Dienstnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz, es sei denn dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.

5. Die Vereinbarung einer Berufspause bedarf der Schriftform.

§ 29b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pflegezeit

Dienstnehmer haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 1. März 2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pflegezeit.

6. Abschnitt

Reisekosten, Aufwandsentschädigung, Fahrkostenzuschüsse, Dienstkleidung und Reinigung

§ 30 Reisekosten

1. Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der aufgelaufenen Fahrtkosten, und zwar bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Kosten der zweiten Klasse. Außerdem gebühren ein Taggeld und ein Übernachtungsgeld in der jeweils festgesetzten Höhe für öffentlich Bedienstete in vergleichbarer Verwendung.
2. Das Taggeld dient zur Deckung der Verpflegskosten des Dienstnehmers in jenen Fällen, in welchen vom Dienstgeber nicht eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird. Das Nächtigungsgeld gebührt dem Dienstnehmer nur in jenen Fällen, in welchen ihm nicht eine unentgeltliche Unterkunft vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt wird.
3. Darüber hinaus hat der Dienstnehmer Anspruch auf Ersatz aller sonstigen, mit der Reise zusammenhängenden notwendigen Auslagen, welche durch Belege entsprechend nachzuweisen sind.

§ 31 Fahrkostenzuschuss

- 1. Fahrkostenzuschuss alt (Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2022 begonnen hat):**
 - 1.1. Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2022 begonnen hat, gebührt ein künftig nicht zu valorisierender Fahrkostenzuschuss in jener Höhe, wie er im Dezember 2021 für die jeweilige Person zur Auszahlung gelangte.
 - 1.2. Die Auszahlung des Fahrkostenzuschusses ist monatlich im Nachhinein durchzuführen.
 - 1.3. Diese Dienstnehmer haben ein einmaliges und unwiderrufliches Optionsrecht in den Fahrkostenzuschuss gemäß Punkt 2, wobei diese Option ausschließlich in die Zukunft unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten ausgeübt werden kann. Wechselt ein Dienstnehmer jenen Wohnort, von dem er überwiegend zur Dienststelle anreist, gebührt je-

denfalls ab dem nächsten Monatsersten der Fahrtkostenzuschuss gemäß Punkt 2.

2. Fahrtkostenzuschuss neu (ab 1.1.2022):

Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2021 begonnen hat und Dienstnehmer, die in den Fahrtkostenzuschuss neu optieren (Punkt 1.3.), haben Anspruch auf folgenden Fahrtkostenzuschuss:

2.1. Individueller FKZ:

2.1.1. Dienstnehmern gebührt ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss im Ausmaß von EUR 0,037 je Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt), wenn

- die Entfernung zwischen dem Dienstort und der nächstgelegenen Wohnung (an der kürzesten Wegstrecke gemessen) mehr als 10 Kilometer beträgt und
- diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt wird.

2.1.2. Die Kosten für die ersten 10 Kilometer bzw ab dem 61. Kilometer (je Fahrtstrecke) sind von den Dienstnehmern zur Gänze selbst zu tragen, dafür gebührt kein Fahrtkostenzuschuss (Eigenanteil).

2.1.3. Die Berechnung des individuellen FKZ ist wie folgt vorzunehmen: Fahrtkilometer (Hin- und Rückfahrt) abzüglich 20 Kilometer Eigenanteil, bis höchstens 100 Kilometer x wöchentliche Arbeitstage x 4,33 (Wochen pro Monat) x EUR 0,037 x 11/12.

2.1.4. Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ruht, so lange der Dienstnehmer länger als 30 Kalendertage vom Dienst abwesend ist (ausgenommen Urlaub und Arbeitsunfall).

2.1.5. Der Dienstnehmer hat alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen vier Wochen dem Dienstgeber schriftlich zu melden. Auf eine rückwirkende Anerkennung oder Erhöhung des FKZ besteht kein Rechtsanspruch.

2.2. Erhöhter FKZ (Mobilitätszuschuss):

Voraussetzung für den erhöhten FKZ ist der Bezug des individuellen Fahrtkostenzuschusses (2.1.).

Dienstnehmer, die ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erworben haben, erhalten 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkosten-zuschuss (2.1.) und den Kosten für das KlimaTicket OÖ,

bei Nachweis des Kaufs auch zzgl. Kernzone, als erhöhten FKZ (Mobilitätzuschuss).

Liegt der Wohnort außerhalb der Zone des oberösterreichischen Verkehrsverbundes, gebühren 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkostenzuschuss (2.1.) und den Kosten für das Klimaticket Österreich (Mobilitätzuschuss), wenn er ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erwirbt.

Der erhöhte FKZ gebührt ab dem nächsten Monatsersten ab Vorlage eines Nachweises über den Kauf des Jahrestickets für den öffentlichen Verkehr bei der Personalabteilung. Der erhöhte FKZ gilt ab diesem Zeitpunkt für ein Jahr, ist jedoch begrenzt für die Dauer des Jahrestickets. Scheiden Dienstnehmer, die einen individuellen FKZ beziehen und berechtigt sind, den erhöhten FKZ in Anspruch zu nehmen, unterjährig aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt der aliquote Anteil des erhöhten FKZ.

2.3. Sonstiger FKZ:

Dienstnehmer, die keinen Anspruch auf den individuellen FKZ (2.1.) und demnach auch keinen Anspruch auf den erhöhten FKZ (2.2.) haben, haben Anspruch auf einen sonstigen FKZ; dieser beträgt EUR 80,00 jährlich gegen Vorlage einer Kopie der Jahreskarte des öffentlichen Verkehrsmittels. Bei unterjährigem Ausscheiden eines Dienstnehmers oder unterjährigem Eintritt (Ankauf der Jahreskarte) gebührt der aliquote Anteil.

§ 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft

Wird ein nicht in der Krankenanstalt wohnhafter Dienstnehmer aus der Rufbereitschaft in das Krankenhaus zum Dienst gerufen, gebührt ihm eine Fahrtkostenentschädigung in Höhe der Benützungskosten des öffentlichen Verkehrsmittels; steht ein solches nicht zur Verfügung, gebührt ein Kilometergeld jeweils berechnet vom Wohnort aus. Der Kilometergeldsatz ist in der Anlage zum Kollektivvertrag ausgewiesen.

§ 33 Dienstkleidung und Reinigung

Den Dienstnehmern gebührt die nach der Art ihrer Dienstverrichtung erforderliche Schutzkleidung, die vom Dienstgeber kostenlos beizustellen und jeweils zu reinigen und vom Dienstnehmer außerhalb des Dienstes und außerhalb des Krankenhauses nicht zu verwenden ist. Diese Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Dienstgebers und sind vom Dienstnehmer schonend zu behandeln, nach Beendigung des Dienstverhältnisses aber zurückzustellen.

7. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 34 Verfall von Ansprüchen

1. Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sowohl des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer als auch umgekehrt welcher Art immer müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Anstaltsleitung bzw. bei der Anstaltsleitung schriftlich geltend gemacht werden.
2. Als Fälligkeitstermin gilt für Ansprüche des Dienstnehmers der Auszahlungstag jener Gehalts- und Lohnperiode, in welcher der Anspruch des Dienstnehmers entstanden ist; bei Ansprüchen des Dienstgebers jener Tag, an dem ihm der Anspruch gegen den Dienstnehmer bekannt geworden ist.
3. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.

§ 35 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher oder weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

§ 36 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages, Option

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2024 in Kraft, sofern nicht ein anderer Wirksamkeitsbeginn für einzelne Bereiche oder einzelne Bestimmungen festgelegt ist, und ersetzt die bisher geltenden Bestimmungen.
2. Anhang I gilt für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 30.6.2004 begonnen hat und Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis zwar davor begonnen hat, die gegenüber dem Dienstgeber aber bis spätestens 30.11.2021 mit Formular Anhang IV erklärt haben, dass sie unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelungen des Anhangs I optieren. Die Optionserklärung wirkt auf den 1.2.2021 zurück. Ein späterer Umstieg ist möglich, allerdings erst mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Monatsersten. Anhang I gilt auch für Dienstnehmer, die vor dem 01.01.2021 in den Anhang I optiert haben. An-

hang I gilt jedenfalls nicht für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Anhang II gilt für die übrigen Dienstnehmer, ausgenommen pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Die Anhänge III und IIIa gelten für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Anhang V gilt ausschließlich für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2018 begann.

3. Anhang I gilt für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, für Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen sowie für Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen, welche in der LD 25 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind, die gegenüber dem Dienstgeber bis spätestens 30.6.2023 mit Formular Anhang IVa unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelung des Anhangs I optieren. Die Optierungserklärung wirkt auf den 1.1.2023 zurück, wenn sie bis spätestens 30.6.2023 in der Personalstelle des Dienstgebers einlangt. Ein späterer Umstieg ist möglich, allerdings erst mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Monatsersten. Den Dienstnehmern ist auf ihr Ansuchen vom Dienstgeber eine individuelle Vergleichsberechnung zwischen jenen Entgelten, die ihnen laut Anhang II gebühren und jenen Entgelten, die ihnen laut Anhang I gebühren würden, auszuhändigen. Anhang I gilt für diese Dienstnehmer auch, die vor dem 1.1.2023 in den Anhang I optiert haben.

4. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist von jedem Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres aufkündbar.

5. Die Hinterlegung dieses Kollektivvertrages gemäß § 14 ArbVG obliegt der Dienstnehmervertretung.

§ 37 Arbeitsgruppen (befristet bis 31.12.2024)

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren ab April 2024 die Fortführung nachstehender Arbeitsgruppen:

1. Zeitwertkonto:

Die bisherigen Tätigkeiten der Arbeitsgruppe werden evaluiert und fortgeführt.

**Für die Interessenvertretung von Ordensspitälern,
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen,
Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs**

Prof. Dr. Gerhard W. Huber, LL.M.

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Markus Simböck
Fachbereichssprecher OÖ

Farije Selimi
Fachbereichssekretärin

Christoph Leitner-Kastenhuber
Landessekretär

Linz, 01. Jänner 2024

Anhang I

gültig ab Februar 2022

Gültig für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 30.6.2004 begonnen hat und Dienstnehmer, die auf die Anwendung dieses Anhangs optiert haben, jedenfalls ausgenommen pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Einreihungsschema I

Dienstnehmer werden in die im Folgenden angeführten Laufbahnen für Dienstnehmer in Ordensspitälern (LD) eingereiht:

LD 25

Arbeiter:

Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, z.B. Küchenhilfskräfte in der Abwäsche, Zuarbeiten bei der Speisenzubereitung, Reinigungstätigkeit ohne Patientenkontakt, einfache Gartenarbeiten wie Rasenmähen oder Laubbeseitigung, Botendienste, Kopienherstellung, Verteilung und Versendung von Poststücken, Wäscherei.

LD 24

Arbeiter:

Hol- und Bringdienste, Patiententransport, Telefonisten, Reinigungskräfte, die überwiegend im Patientenbereich, in Funktionsbereichen wie OP, Ambulanz zum Einsatz kommen, Hilfskräfte mit Patientenkontakt.

LD 23

Arbeiter:

Angelernte Arbeiter, insbesondere Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen, Hilfsarbeiter mit teilweisem Einsatz als Krafffahrer, Hilfskräfte, die mit der zentralen Durchführung und Überwachung der Abfalltrennung beschäftigt sind, Lagerarbeiter, Portier.

LD 22

Angestellte:

Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, OP-Assistenz, Heilbademeister, Obduktionsassistent, Ordinationsassistent, Gipsassistent, Kanzleibedienstete; Nachstehende Dienstnehmer der LD 22 erhalten nachstehende Zuschläge in Höhe der Differenz auf die nächsthöhere LD 21:

OP-Assistenz LD 22 + 90 % auf LD 21
Obduktionsassistent LD 22 + 50 % auf LD 21

Ordinationsassistentenz	LD 22 + 50 % auf LD 21
Gipsassistentenz	LD 22 + 50 % auf LD 21
Desinfektionsassistentenz	LD 22 + 50 % auf LD 21

Arbeiter:

Hausarbeiter, Arbeiter, die selbstständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen und teilweise als Krafffahrer in Verwendung sind.

LD 21

Angestellte:

Röntgenassistentenz, Laborassistentenz, Mitarbeiter im Schreibdienst, insbesondere in der Verwaltung; medizinische Masseure und Heilmasseure gemäß MMHmG.

Arbeiter:

Dienstkraftwagenlenker (PKW)

LD 20

Angestellte:

Verwaltungsdienst, Pflegeassistentenz, medizinischer Schreibdienst, Stationssekretariate, Portiere mit zusätzlicher Verwendung (insbesondere Notfalldienst).

LD 19

Arbeiter:

Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss;

Angestellte:

Pflegeassistentenz mit Kompetenzerweiterung gemäß § 83 Abs 4 Z 4 und 8 GuKG bei regelmäßiger Ausübung einer dieser Tätigkeiten; Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten, EDV-Techniker mit einschlägigem Lehrabschluss, Leiter des Reinigungsdienstes, medizinische Verwaltungsfachkraft.

LD 18

Angestellte:

Leiter des Reinigungsdienstes mit Erstellung des Reinigungsplanes und der Personalbedarfsberechnung; Buchhalter; Leiter des medizinischen Schreibdienstes mit mind. zehn nachgeordneten Mitarbeitern; Leiter der Aufnahmekanzlei; Leiter der Entlassungskanzlei; Leiter der Patientenverrechnung; Fachsozialbetreuer Altenarbeit in der Akutgeriatrie; Fachsozialbetreuung Behindertenbegleitung; Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit; Pflegefachassistentenz; Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten bei Zubereitung von Zytostatika; Assistenz der klinischen Studienkoordinatoren.

LD 17

Arbeiter:

Haustechniker im Notfalldienst, das sind Facharbeiter, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zur Behebung von Notfällen regelmäßig anzuwenden hat. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung erst nach dreijähriger einschlägiger Verwendung im technischen Dienst erfüllt ist. Ein Notfall liegt vor, wenn zur Abwendung einer gesundheitlichen Gefährdung von Patienten oder Mitarbeitern bzw. zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss. Werkstattleiter mit mindestens sieben nachgeordneten Facharbeitern und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.a.;

Angestellte:

Pflegefachassistenz mit Kompetenzerweiterung (§ 83a Abs 2 Z 4a GuKG); qualifizierte Sachbearbeiter, insbesondere Lohnverrechner.

LD 16

Arbeiter:

Medizintechniker mit Rufbereitschaft; Krankenhaustechniker mit Rufbereitschaft (in den Berufen wie zB Elektroberufe, Gebäudeleittechnik, Heizung, Klima, Lüftung und Sanitärinstallationen); Medizintechniker im Notfalldienst, das sind Facharbeiter, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zur Behebung von Notfällen regelmäßig anzuwenden hat. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung erst nach dreijähriger einschlägiger Verwendung im technischen Dienst erfüllt ist. Ein Notfall liegt vor, wenn zur Abwendung einer gesundheitlichen Gefährdung von Patienten oder Mitarbeitern bzw. zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss.

Angestellte:

Medizinisch-technische Fachkraft (MTF); klinische Studienkoordinatoren ohne akademische Ausbildung oder ohne Ausbildung zur DGKP.

LD 15

Angestellte:

Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes; Musiktherapeut; Mal- und Gestaltungstherapeuten; Tanztherapeuten; diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Hebamme auf Station. DGKPs der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege nach sechsmonatiger ununterbrochener Verwendung in einer setting- und zielgruppenspezifischen

schen Spezialisierung gemäß § 17 Abs 2 Z 1 und 2 GuKG auf einer Abteilung für Kinder- und Jugendlichenpflege oder Psychiatrischen Abteilung erhalten einen Zuschlag in der Höhe von 50 % des Differenzbetrages von LD 15 auf LD 14.

Arbeiter:

Medizintechniker mit Rufbereitschaft mit besonderen Kenntnissen durch mindestens einjährige krankenhausspezifische Tätigkeit oder bestehender einschlägiger Berufserfahrung; Krankenhaustechniker mit Rufbereitschaft (in den Berufen wie zB Elektroberufe, Gebäudeleittechnik, Heizung, Klima, Lüftung und Sanitärinstallationen) mit besonderen Kenntnissen durch mindestens einjährige krankenhausspezifische Tätigkeit oder bestehender einschlägiger Berufserfahrung.

LD 14

Angestellte:

Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes mit besonderen Aufgaben und erweiterten Fachkenntnissen aufgrund gesetzlicher Vorschriften (MTD-Gesetz) und besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Sozialpädagogen mit akademischer Ausbildung (auch Fachhochschule) mit besonderen Kenntnissen durch mindestens 3-jährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Musiktherapeut mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Mal- und Gestaltungstherapeuten mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Tanztherapeuten mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Sicherheitstechniker; Prüftechniker (Medizintechnik); Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege; diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischer Spezialisierung gemäß § 17 Abs 2 GuKG in einer entsprechenden Funktion. Gleichgestellt ist diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal nach sechsmonatiger ununterbrochener Verwendung in Funktionsbereichen (OP, Anästhesie, Intensiv, Nierenersatztherapie); Kreißzimmerhebamme.

Sozialarbeiter mit absolvierter Akademie für Sozialarbeit oder eines einschlägigen Fachhochschulstudiums oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation nach dem OÖ. JWG.

Klinische Studienkoordinatoren mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP.

Nachstehende Dienstnehmer der LD 14 erhalten nachstehende Zuschläge in Höhe der Differenz auf die nächsthöhere LD 13:

Sozialarbeiter mit absolvierter Akademie für Sozialarbeit oder eines einschlägigen Fachhochschulstudiums oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation nach dem OÖ JWGLD 14 + 75 % auf LD 13

Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege LD 14 + 25 % auf LD 13

LD 13

Angestellte:

Leitende Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes mit Vorgesetztenfunktion über mindestens drei Bedienstete des medizinisch-technischen Dienstes oder einschlägiger Sanitätshilfsdienste; sind teilzeitbeschäftigte Bedienstete unterstellt, ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn die Summe des Beschäftigungsausmaßes der Unterstellten mindestens 100 Wochenstunden beträgt; Prüftechniker (Medizintechnik) mit vergleichbarer Erfahrung von Sachverständigen; Psychotherapeut; Kardiotechniker während der Ausbildungszeit; leitende Hebamme mit Vorgesetztenfunktion über mindestens drei bedienstete Hebammen; sind die Unterstellten teilzeitbeschäftigt, ist die Voraussetzung erfüllt, wenn die Summe des Beschäftigungsausmaßes der Unterstellten mindestens 100 Wochenstunden beträgt; Stationsschwester und Stationspfleger (leitendes Personal von Stationen und eigenständigen Ambulanzen, wobei eine Station oder eigenständige Ambulanz vorliegt, wenn diese als eigenständige Organisationseinheit geführt ist und dem leitenden Pflegepersonal mindestens drei bedienstete Pflegekräften unterstellt sind. Sind teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte unterstellt, ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn die Summe des Beschäftigungsausmaßes der Unterstellten mindestens 100 Wochenstunden beträgt).

LD 12

Angestellte:

Psychologe; Sportwissenschaftler; leitendes diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischer Spezialisierung gemäß § 17 Abs 2 GuKG mit Vorgesetztenfunktion über mindestens 3 bedienstete Pflegekräfte; sind Teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte unterstellt, ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn die Summe des Beschäftigungsausmaßes der Unterstellten mindestens 100 Wochenstunden beträgt; Kardiotechniker; Referent Krankenhaus- und Medizintechnik (der mit Bauleitungen, Erstellen von Leistungsverzeichnissen, Bauprojektmanagement, Anticlaiming, Gerätebeschaffung und Risikomanagement betraut ist)

LD 11

Angestellte:

Klinischer Psychologe.

Nachstehende Dienstnehmer der LD 11 erhalten nachstehende Zuschläge in Höhe der Differenz auf die nächsthöhere LD 10.

Klinischer Psychologe LD 11 + 75 % auf LD 10

Personenbezogene Bezeichnungen im Einreichungsschema gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form.

Entlohnungsschema I

1. Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	25	24	23	22	21	20	19	18
	Euro							
1	2.231,40	2.270,70	2.319,30	2.376,90	2.443,20	2.519,30	2.607,00	2.710,00
2	2.265,00	2.307,50	2.359,50	2.419,10	2.488,00	2.566,60	2.659,40	2.765,60
3	2.299,20	2.346,00	2.399,80	2.461,90	2.532,80	2.615,10	2.711,10	2.825,60
4	2.335,90	2.384,30	2.440,20	2.504,30	2.577,90	2.663,60	2.763,00	2.886,00
5	2.373,10	2.422,80	2.480,70	2.546,60	2.623,30	2.712,50	2.818,60	2.946,80
6	2.409,70	2.461,60	2.520,80	2.588,90	2.669,30	2.761,10	2.875,20	3.007,00
7	2.446,80	2.499,60	2.561,10	2.632,50	2.714,90	2.812,50	2.931,40	3.067,60
8	2.483,40	2.538,30	2.602,00	2.675,90	2.761,40	2.865,70	2.987,80	3.128,00
9	2.520,50	2.576,70	2.643,20	2.719,30	2.809,60	2.918,60	3.044,40	3.188,50
10	2.557,30	2.615,70	2.684,10	2.762,60	2.859,70	2.971,10	3.100,80	3.249,30
11	2.594,30	2.654,40	2.725,50	2.808,40	2.909,50	3.024,00	3.156,80	3.309,10
12	2.631,90	2.694,30	2.766,50	2.855,90	2.959,30	3.076,60	3.212,80	3.369,50
13	2.669,30	2.733,60	2.810,20	2.902,50	3.008,80	3.129,20	3.269,60	3.429,20
14	2.707,00	2.772,20	2.855,00	2.949,70	3.058,70	3.182,00	3.325,30	3.489,50
15	2.744,50	2.814,80	2.899,90	2.996,80	3.108,60	3.235,30	3.381,50	3.548,90

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	17	16	15	14	13	12	11	10
	Euro							
1	2.832,70	2.980,30	3.150,00	3.344,40	3.566,10	3.821,70	4.115,30	4.453,80
2	2.898,30	3.051,10	3.226,90	3.428,00	3.658,40	3.922,90	4.227,30	4.577,10
3	2.963,40	3.122,20	3.303,60	3.510,90	3.749,60	4.023,90	4.339,40	4.700,10
4	3.028,70	3.192,40	3.380,20	3.594,70	3.841,00	4.125,20	4.452,00	4.822,40
5	3.094,10	3.263,00	3.456,70	3.678,00	3.932,90	4.226,40	4.563,10	4.945,40
6	3.159,00	3.333,70	3.532,90	3.761,60	4.024,40	4.327,70	4.673,50	5.068,40
7	3.224,30	3.403,30	3.609,20	3.845,40	4.116,00	4.429,10	4.783,60	5.191,20
8	3.289,60	3.473,60	3.685,90	3.928,70	4.207,80	4.529,60	4.894,20	5.314,00
9	3.354,00	3.543,90	3.761,90	4.012,10	4.299,70	4.629,60	5.004,40	5.436,80
10	3.418,70	3.613,70	3.838,50	4.095,70	4.391,90	4.729,30	5.115,10	5.559,20
11	3.483,20	3.683,50	3.914,70	4.179,40	4.483,30	4.828,60	5.225,40	5.682,50
12	3.547,90	3.754,00	3.991,00	4.262,60	4.574,50	4.929,00	5.336,10	5.805,10
13	3.612,30	3.823,60	4.067,10	4.346,10	4.664,10	5.028,50	5.446,30	5.927,80
14	3.677,00	3.894,00	4.143,30	4.430,50	4.755,10	5.127,80	5.556,60	6.050,70
15	3.741,70	3.963,80	4.219,60	4.513,70	4.845,00	5.228,10	5.667,10	6.173,70

2. Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben unter Ziffer 1. angeführten Gehaltsansätzen folgenden Grundgehaltserhöhungszuschlag, der auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung gebührt und auf diese nicht anzurechnen ist; ausschließlich bei Medizintechniker/Krankenhaustechniker, Prüftechniker (Medizintechnik) und Referenten Krankenhaus- und Medizintechnik können zum 31.12.2022 bestehende einzelvertraglich vereinbarte Überzahlungen auf die Höherreihung in der LD und den Grundgehaltserhöhungszuschlag gem lit e angerechnet werden (Aufsaugung), wenn diese Dienstnehmer ab 01.01.2023 ausschließlich aufgrund der Grundsatzvereinbarung „handwerkliche und unterstützende Verwendung“ vom 19.08.2022 in eine höhere LD eingereiht werden und Anspruch auf den Grundgehaltserhöhungszuschlag gem lit e haben.

- a)** Bedienstete der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie der Medizin-technischen Berufe (MTD); Hebammen; klinische Psychologen; Psychotherapeuten; Musiktherapeuten; Kardiotechniker: ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 50,00; ab 1.1.2024 klinische Studienkoordinatoren mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP.
- b)** Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 EUR 50,00.
- c)** Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Pflegeassistenten, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegehilfe (alle nach den MTF-SHDG), Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, zahnärztliche Assistenten ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017 EUR 50,00.
- d)** Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte (statt lit. c); Pflegefachassistenten; ab 1.1.2024 klinische Studienkoordinatoren ohne akademische Ausbildung oder ohne Ausbildung zur DGKP: EUR 220,00.
- e)** Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, dazu gehören beispielsweise:
Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss; Leiter des Reinigungsdienstes.haustechniker im Notfalldienst (das sind Facharbeiter, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zu Behebung von Notfällen regelmäßig anzuwenden hat. Im Regelfall ist davon auszu-

gehen, dass diese Voraussetzung erst nach dreijähriger einschlägiger Verwendung im technischen Dienst erfüllt ist); Werkstattleiter mit mindestens sieben nachgeordneten Facharbeitern und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.a.; Medizintechniker; Krankenhausstechniker EUR 200,00.

- f) Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen, welche in der LD 23 bis LD 20 eingereicht sind, dazu gehören beispielsweise:

Angelernte Arbeiter, insbesondere Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen, Hilfsarbeiter mit teilweisem Einsatz als Kraftfahrer, Hilfskräfte, die mit der zentralen Durchführung und Überwachung der Abfalltrennung beschäftigt sind, Lagerarbeiter; Hausarbeiter, Arbeiter, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen und teilweise als Kraftfahrer in Verwendung sind; Dienstkraftwagenlenker (PKW) EUR 125,00.

Werden Arbeitnehmer in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereicht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e.

- g) Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen, welche in der LD 25 oder in der LD 24 eingereicht sind, dazu gehören beispielsweise:

Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, zB Küchenhilfskräfte in der Abwäsche, Hilfskräfte für Zuarbeiten bei der Speisenzubereitung, für Reinigungstätigkeit ohne Patientenkontakt, für einfache Gartenarbeiten wie Rasenmähen oder Laubbeseitigung, für Botendienste, in der Wäscherei; Hol- und Bringdienste, Patiententransport, Reinigungskräfte, die überwiegend im Patientenbereich, in Funktionsbereichen wie OP, Ambulanz zum Einsatz kommen, Hilfskräfte mit Patientenkontakt EUR 75,00.

Der Grundgehaltszuschlag gem. lit g) gebührt nur dann, wenn nicht der Grundgehaltszuschlag gem. lit h) gebührt.

Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 23 bis LD 20 eingereicht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit f. Werden Hilfsarbeiter im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen in die LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereicht, gebührt der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e.

h) ab 1.4.2024: Medizinisches und pflegerisches Hilfspersonal (zum Beispiel Bereichshelfer, Abteilungshelfer mit Patientenkontakt) sowie Personal im Patiententransport nach einjähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit EUR 180,00. Bei Anspruch auf Grundgehaltszuschlag gem. lit. h) gebührt kein Grundgehaltszuschlag gem. lit. g).

Ausschließlich der Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Z 2 lit e bis h gilt nicht Umkleidezeiten ab.

3. Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehalts gemäß den Gehaltsansätzen Ziffer 1. Werden die Gehaltsansätze gemäß Ziffer 1 erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.

Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.1.2024

gemäß Z 2 lit a)	EUR 338,20,
gemäß Z 2 lit b)	EUR 67,70,
gemäß Z 2 lit c).....	EUR 202,80,
gemäß Z 2 lit d)	EUR 265,50,
gemäß Z 2 lit e)	EUR 218,30,
gemäß Z 2 lit f)	EUR 136,40,
gemäß Z 2 lit g)	EUR 81,90,
gemäß Z 2 lit h)	EUR 180,00.

4. Für Facharbeiter und Arbeitnehmer mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, wozu beispielsweise Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss, Leiter des Reinigungsdienstes, Leiter des Reinigungsdienstes mit Erstellung des Reinigungsplanes und der Personalberechnung, Haustechniker im Notfalldienst, Werkstatteleiter mit mindestens 7 nachgeordneten Facharbeitern und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.A. und Medizintechniker; Krankenhaustechniker; zählen, gilt: Bis zum Erreichen der GSt 5 der jeweiligen LD hat der Dienstnehmer Anspruch auf den tabellarischen Betrag der GSt 5 der jeweiligen LD; oa Dienstnehmer, die am 01.01.2023 noch in einer niedrigeren GSt sind, werden mit 01.01.2023 auf die GSt 5 nachgezogen und zumindest nach der GSt 5 der jeweiligen LD entlohnt, sofern sich nicht ohnedies eine höhere GSt ergibt. Erst ab dem tatsächlichen Erreichen der 5. GSt der jeweiligen LD rückt der Dienstnehmer wieder in eine höhere GSt vor (Aufsaugung), womit ein MindestEinstiegsgehalt der GSt 5 für die oa Dienstnehmer gewährleistet ist. Dies gilt auch für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2016 und vor dem 1.1.2023 begann. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.

Katalog I

gültig ab 1. Jänner 2023

K I – Artikel 1 Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt

- a) von der Gehaltsstufe 1-5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren;
- b) ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren;
- c) ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren vor.

K I – Artikel 2 Zulagen

1. Gefahrenzulage

Eine Gefahrenzulage steht nachstehenden Dienstnehmern im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer im Strahlendienst, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2024 begann, ausgenommen Reinigungspersonal monatlich EUR 156,20
- b) Für Dienstnehmer im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerstversorgung. Für Dienstnehmer, die überwiegend in der interdisziplinären zentralen Aufnahmestation oder in der interdisziplinären zentralen ambulanten Erstversorgungseinheit tätig sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivbehandlungseinheit; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivüberwachungseinheit, wenn diese Bestandteil einer Intensivbehandlungseinheit ist; Dienstnehmer, welche ausschließlich oder überwiegend mit Sterilisation beschäftigt sind; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal und Sanitätshilfsdienste und Pflegeassistenzen auf dermatologischen Abteilung; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal, geprüftes SHD-Personal, Pflegeassistenzen und Reinigungspersonal (nicht jedoch Zubringerdienste) im OP; für Reinigungspersonal in Isotopenstationen und im Strahlendienst sowie für Dienstnehmer im

Strahlendienst, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2023 begann; für Dienstnehmer, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind; für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer, die in der Psychiatrie direkt am Patienten arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; klinische Studienkoordinatoren monatlich

EUR 130,50

c) Dienstnehmer in der Psychiatrie monatlich EUR 86,80

1a. Erschwerniszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Pflegepersonal; Pflegefachassistenz; Pflegeassistenz; Hilfskräfte in der Pflege mit Patientenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer auf Akutgeriatrie und Remobilisation) erhalten eine Erschwerniszulage von monatlich EUR 65,30
 Dienstnehmern, die Anspruch auf eine Gefahrenzulage haben, gebührt keine Erschwerniszulage.

2. Nachtdienstzulage

Für die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleisteten Nachtdienste gebührt pro angefangener Nachtdienststunde eine Nachtdienstzulage von EUR 5,92
 für die Pflegefachassistenz EUR 6,76
 und für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage hingegen pro angefangener Nachtdienststunde... EUR 7,61
 Für Nachtdienste, für welche Überstundenentlohnung oder Überstundenpauschale bezahlt wird, entfällt die Zahlung einer Nachtdienstzulage.

3. Bereitschaftszulage

- a) Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit..... EUR 36,2 und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.
- b) Bei Bereitschaftsdienst im Haus gebühren 80 % des Grundstundenlohnes und die Bereitschaftszulage für die Bereitschaft während der Nachtzeit; am

Tag nur dann, wenn der Bereitschaftsdienst mindestens sechs Stunden gedauert hat. Die Nacht wird derzeit von 19 : 00 Uhr bis 07 : 00 Uhr gerechnet.

Bei Bereitschaftsdienst außerhalb des Hauses (Rufbereitschaft) gebührt nur die Bereitschaftszulage einmal für begonnene zwölf Stunden Bereitschaft. Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohnen.

4. Alleinverdienerzulage

Eine Alleinverdienerzulage im monatlichen Ausmaß von derzeit... EUR 15,0 gebührt jedem Dienstnehmer, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem Ehepartner lebt. Geht der Ehepartner einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Alleinverdienerzulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des Ehepartners den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Alleinverdienerzulage gebührt ferner Dienstnehmern

- a) die unverheiratet und gesetzlich zum Unterhalt eines in ihrem Haushalt lebenden ehelichen, unehelichen oder Adoptivkindes verpflichtet sind;
- b) deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt wurde, wenn sie gesetzlich für den früheren Ehegatten zur Unterhaltsleistung verpflichtet sind.

5. Kinderzulage

Die Dienstnehmer erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers leben, aber für alle vorgenannten Kinder nur, wenn Anspruch auf Auszahlung der staatlichen Familienbeihilfe besteht und für die sie selbst gesetzlich unterhaltspflichtig sind, eine Kinderzulage von derzeit pro Kind und Monat EUR 15,70

Der Anspruch ist der Krankenhausverwaltung durch Vorlage einer amtlichen Bescheinigung nachzuweisen. Wenn Vater und Mutter des betreffenden Kindes in der gleichen Krankenanstalt beschäftigt sind, gebührt die Kinderzulage nur einem der Elternteile. Die Kinderzulage ist auch dann weiter zu gewähren, wenn der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

5 a). Haushaltsbeihilfe

Dienstnehmer, die eine Kinderzulage lt. KV beziehen, haben auch Anspruch auf eine Haushaltsbeihilfe. Diese Beihilfe beträgt das Doppelte jenes Betrages, der pro

Kalenderhalbjahr an Kinderzulage gebührt. Die Haushaltsbeihilfe wird jeweils im Juni und im Dezember eines jeden Jahres ausbezahlt. Die Haushaltsbeihilfe beträgt für jedes Kind im Halbjahr höchstens..... EUR 210,00/brutto. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

5 b). Geburtenbeihilfe

Dienstnehmer erhalten anlässlich der Geburt eines Kindes (oder der Adoption eines noch nicht dreijährigen Kindes), nach Vorlage der Geburtsurkunde (bzw des Gerichtsbeschlusses mit dem die Adoption bewilligt wurde) eine Geburtenbeihilfe in Höhe von einmalig EUR 250,00 brutto. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

5 c). Schulbeihilfe

Dienstnehmer, die im Dezember des jeweiligen Jahres Anspruch auf Kinderzulage lt. KV haben, haben zusätzlich Anspruch auf Schulbeihilfe wie folgt:
Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes: EUR 45,00/Kind;
vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;
vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.
Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

6. Sonn- und Feiertagszulage

Eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt jenen Dienstnehmern, welche an Sonn- und Feiertagen im Wechseldienst Dienstleistungen verrichten. Diese Zulage beträgt derzeit pro Stunde

- a) für Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, der Pflegeassistenten, das Verwaltungspersonal und die übrigen Hilfsdienste..... EUR 7,39
- b) für die Pflegefachassistenten..... EUR 8,61
- c) für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, für Hebammen und die med.techn. Dienste EUR 9,86

7. Vertretungszulage

Eine Vertretungszulage von..... EUR 18,70 pro Vertretungstag gebührt jenen Bediensteten, die zur Vertretung einer Stationschwester oder eines Stationspflegers bestellt sind, sofern der Vertreter in einer nummerisch höheren LD eingestuft ist als der Vertretene.

8. Kreißzimmerzulage

Hebammen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.02.2021 begonnen hat und die im Kreißzimmer tätig sind, gebührt eine Kreißzimmerzulage von monatlich (12 mal jährlich)..... EUR 54,60
Die Kreißzimmerzulage erhöht sich nach einjähriger Einarbeitungszeit auf monatlich (12-mal jährlich)..... EUR 109,10
Diese Zulage ist starr und nicht valorisierbar.

9. Leitungszulage

Dienstnehmer mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Entlohnungsschema I Ziffer 2, deren Einreihung im Einreihungsschema I von der Ausübung einer Leitungsfunktion abhängt, erhalten eine Leitungszulage von monatlich

bei bis zu 15 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 141,4
bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 174,3
bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 207,1

10. Einspringzulage/Einspringfreizeit

10.1 Ist ein wegen Erkrankung, Quarantäne, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gemäß § 26 lit f bis i entfallender Dienst durch einen anderen Mitarbeiter (durch andere Mitarbeiter) ersatzweise durch einen Anwesenheitsdienst (sohin nicht Rufbereitschaft) zu leisten (Einspringdienste), so gebührt den einspringenden Dienstnehmern eine Einspringzulage von pauschal je EUR 57,04.

Dienstnehmern gebührt auch dann eine Einspringzulage von EUR 57,04 pro Dienst, wenn sie aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zum Beispiel Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf) einen vom Dienstplan für den Dienstnehmer abweichenden Anwesenheitsdienst (Einspringdienst) leisten.

10.2 Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Dienstaustausch, der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf.

10.3 Die Einspringzulage wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert. Die Einspringzulage wird wie Zulagen künftig valorisiert.

10.4 Ab 01.09.2022 gilt (befristet bis zum Inkrafttreten der allfälligen Regelung über ein Zeitwertkonto) zusätzlich:

Der Dienstnehmer kann alternativ zur Einspringzulage Einspringfreizeit wählen. Die Wahl des Dienstnehmers, ob die Einspringzulage oder Einspringfreizeit beansprucht wird, ist vom Dienstnehmer zweimal jährlich im Voraus bis spätestens 30.06. und 31.12. für das nächstfolgende Kalenderhalbjahr zu treffen, anderenfalls gelangt die Einspringzulage zur Auszahlung; für das Jahr 2022 ist die Option der Einspringfreizeit bis spätestens 31.08.2022 zu wählen. Diese Einspringfreizeit wird im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber konsumiert. Kommt ein Einvernehmen nicht binnen drei Monaten zustande, kann der Dienstnehmer die Einspringfreizeit einseitig in der übernächsten Dienstplanperiode wählen, außer zwingende betriebliche Erfordernisse stehen dem entgegen. In letzterem Fall ist den Verhandlungen der Betriebsrat beizuziehen. Die Einspringfreizeit wird mit 3 Stunden pro Einspringdienst (unabhängig von der individuellen Einstufung bzw vom individuellen Verdienst) vereinbart. Die Einspringfreizeit gilt als nicht konsumiert, wenn der Dienstnehmer in der Zeit der vereinbarten Einspringfreizeit im Krankenstand ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die nicht konsumierte Einspringfreizeit auf Basis des Normalgrundstundenlohnes 1 : 1 abzugelten. Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten die einspringenden Dienstnehmer jeweils die volle Einspringfreizeit (analog der Einspringzulage; 10.2.).

Keine Einspringfreizeit gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Diensttausch (der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf; analog 10.2.); die Einspringfreizeit wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert (analog 10.3.).

Diese Regelung (10.4) gilt auflösend bedingt mit dem Inkrafttreten der Regelung über ein allfälliges Zeitwertkonto.

11. Sonderfunktionszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Pflegefachassistenz; Pflegeassistenz; Hebammen, medizinisch-technischer Dienst und medizinische Assistenzberufe, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 117,0 monatlich.

Die Sonderfunktionszulage gebührt im jeweiligen Ausmaß der Bestellung für die Funktion im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Die Bestellung hat durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diese Bestimmung des Kollektivvertrags zu erfolgen. Die Bestellung erfolgt im Ausmaß von mindestens 25 % zum Vollzeitäquivalent. Bisherig einzelvertraglich für dieselbe Funktion vereinbarte Überzahlungen werden auf diese Sonderfunktionszulage angerechnet.

- Diabetes- und Ernährungsberatung
- Überleitungs-/Übergangspflege (Case- und Care Management)
- Breast Care Nurse
- Demenz/Delir-Pflege im Konsiliardienst
- Palliativteam im Konsiliardienst
- Sicherheit und Deeskalation
- Kinästhetik-Trainer
- Stillberatung
- Praxisanleitung und/oder MentorInnen
- Kontinenzberatung (befristet bis Stomaausbildung verfügbar ist)
- SchmerzpflegerIn Pain-Nurses
- Lehrpersonal

12. Pooldienstzulage

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, die einer eigenständigen Organisationseinheit für Pooldienste zugeordnet sind und abteilungsübergreifend eingesetzt werden können, erhalten eine monatliche Pooldienstzulage von monatlich..... EUR 300,00 brutto.
Diese Zulage gilt befristet bis 31.12.2024.

K I – Artikel 3 Zusatzurlaub

Medizinisch-technisches Personal im Röntgen und Instituten für Nuklearmedizin erhalten einen jährlichen Zusatzurlaub von vier Werktagen. Einen Zusatzurlaub im selben Ausmaß erhält das medizinisch-technische Personal im Herzkatheterlabor folgender Krankenhäuser: Ordensklinikum Linz Elisabethinen, Ordensklinikum Linz Barmherzigen Schwestern, Klinikum Wels - Grieskirchen.

Beträgt die durchgehende Verwendung in den genannten Einheiten weniger als zwölf Monate, so gebührt der Zusatzurlaub aliquot.

K I – Artikel 4 Normalgrundstundenlohn

1. Als Normalgrundstundenlohn gilt 1/173 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich der Alleinverdienerzulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.

2. Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis zwischen 30.6.2004 und 1.1.2014 begonnen hat und Dienstnehmer, die gemäß Anhang IV auf die Anwendung des Anhanges I optiert haben, gilt ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung als Normalgrundstundenlohn 1/169 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich der Alleinverdienerzulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.

3. Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2013 begonnen hat, gilt ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung als Normalgrundstundenlohn 1/173,2 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich der Alleinverdienerzulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.

K I – Artikel 5 Sonderzahlungen

Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Grundbezug zuzüglich folgender Zulagen:

Alleinverdienerzulage, Kinderzulage, Leitungszulage, Sonderfunktionszulage, Pooldienstzulage.

K I – Artikel 6 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil (für FKZ alt)

Der Fahrtkosteneigenanteil, den der Dienstnehmer selbst zu

tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,70

Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist mit EUR 110,80

monatlich limitiert.

K I – Artikel 7 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42

K I – Artikel 8 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,16

Mittagessen EUR 3,07

Abendessen EUR 1,41

K I – Artikel 9 Entgelt der Ferialaushilfen

Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen beträgt einschließlich aller Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubsabfindung pro Monat im Pauschale unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto EUR 1.225,96
Die monatliche Pauschalentschädigung erhöht sich für den nächstfolgenden und alle darauffolgenden Ferialaeinsätze der gleichen Person im gleichen Krankenhaus auf brutto..... EUR 1.387,16
Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

K I – Artikel 10 Vorübergehende höherwertige Verwendung

Wird ein Dienstnehmer nur vorübergehend zu Arbeiten herangezogen, die von einem Dienstnehmer einer höheren Funktionslaufbahn versehen werden, gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung der Monatsbezug der höheren Funktionslaufbahn, wenn

1. die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als 29 aufeinanderfolgende Kalendertage dauert und
2. es sich nicht um die Zeit einer Vertretung eines auf Urlaub befindlichen Dienstnehmers handelt.

Anhang II

gültig ab 1. Jänner 2023

Gültig für Dienstnehmer, ausgenommen Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1.7.2004 begonnen hat.

Einstufungsschema II

Angestellte

- a) Dienstnehmer mit akademischem Grad und einer ihrer Ausbildung entsprechenden Verwendung.
- b) Gehobene medizinisch-technische Dienste, qualifizierter Verwaltungs- und technischer Dienst, für den in der Regel Reifeprüfung erforderlich ist.
- c) Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, medizinisch-technischer Fachdienst ohne die Voraussetzung der Einstufung in Verwendungsgruppe b), Prosekturgehilfen, qualifizierter Kanzleidienst, pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten.
- d) Stationsgehilfen, Sanitätshilfsdienst nach Absolvierung des Sanitätshilfsdienstlehrganges und abgelegter Prüfung, Pflegeassistenten, Kanzleidienst; Portiere und Telefonisten, soweit im Angestelltenverhältnis.

Einstufungsschema II

Arbeiter

- p1 Stellvertreter des Betriebsleiters oder Leiter von Teams mit mindestens fünf Personen oder Professionisten, welche Helfer für ihre Tätigkeit benötigen.
- p2 Bedienstete mit vielseitiger und qualifizierter Verwendung als Professionisten.
- p3 Professionisten, Kraftfahrer, Kesselwärter, angelernte Heizer, Telefonisten, Portiere.
Professionisten mit fünf Berufsjahren sind in p2 einzureihen.
- p4 Näherinnen, angelernte Köchinnen, Beschließerinnen, angelernte Gärtner, ungelernete Arbeitskräfte in handwerklicher Verwendung.

Die Dienstnehmer in p4 werden nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren in derselben Anstalt in p3 umgereiht.

p5 Hilfspersonal.

Die Dienstnehmer in p5 werden nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren in derselben Anstalt in p4 umgereiht.

Eine Umreihung nach den vorstehenden Bestimmungen ist für dieselbe Person nur einmal zulässig.

Professionisten sind Dienstnehmer, die nach bestandener Lehrabschlussprüfung im erlernten Beruf tätig sind.

Entlohnungsschema II für Angestellte

1. Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2024

Entlohnungsgruppe						
E.St.	a	b	c	d	e	E.St.
1	2.861,50	2.327,20	2.116,10	2.049,30	1.982,80	1
2	2.928,90	2.375,20	2.154,30	2.079,00	1.999,60	2
3	2.996,40	2.423,50	2.192,40	2.108,60	2.016,20	3
4	3.064,10	2.472,60	2.230,70	2.138,10	2.032,90	4
5	3.131,70	2.523,80	2.268,70	2.167,80	2.049,30	5
6	3.199,60	2.576,70	2.307,80	2.197,30	2.066,50	6
7	3.313,80	2.632,60	2.349,80	2.226,80	2.082,90	7
8	3.429,10	2.688,80	2.391,00	2.256,20	2.099,80	8
9	3.543,10	2.767,90	2.432,60	2.286,00	2.116,30	9
10	3.656,50	2.854,90	2.474,30	2.318,10	2.133,20	10
11	3.771,20	2.970,00	2.519,10	2.350,30	2.150,00	11
12	3.884,80	3.085,30	2.564,40	2.382,10	2.166,80	12
13	3.999,00	3.200,80	2.611,50	2.414,80	2.183,20	13
14	4.113,40	3.315,00	2.659,70	2.447,00	2.200,00	14
15	4.227,30	3.429,40	2.708,00	2.480,10	2.216,70	15
16	4.376,50	3.543,40	2.756,30	2.514,10	2.233,50	16
17	4.525,50	3.658,50	2.808,20	2.549,10	2.250,00	17
18	4.672,10	3.771,60	2.861,50	2.584,60	2.266,70	18
19	4.819,10	3.886,40	2.914,70	2.622,30	2.283,60	19
20	4.966,10	4.000,00	2.967,90	2.659,70	2.301,20	20
21	5.113,60	4.114,50	3.082,90	2.697,30	2.319,30	21

2. Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben unter Ziffer 1. angeführten Gehaltsansätzen folgenden Grundgehaltserhöhungszuschlag, der auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung gebührt und auf diese nicht anzurechnen ist:

- a) Bedienstete der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie der Medizin-technischen Berufe (MTD), Hebammen, klinische Psychologen, Psychotherapeuten, Musiktherapeuten, Kardiotechniker ab

1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 50,00.

- b) Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 EUR 50,00.
- c) Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Pflegeassistent, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegehilfe (alle nach den MTF-SHDG), Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, zahnärztliche Assistenten ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017 EUR 50,00.
- d) Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte (statt lit. c): EUR 220,00
- e) Ab 01.02.2021: Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), Hebammen zusätzlich EUR 100,00.
- f) Ab 01.02.2021: Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung gemäß § 83 Abs 4 Z 4 und Z 8 GuKG bei regelmäßiger Ausübung einer dieser Tätigkeiten EUR 50,00.
- g) ab 1.4.2024: Medizinisches und pflegerisches Hilfspersonal (zum Beispiel Bereichshelfer, Abteilungshelfer mit Patientenkontakt) sowie Personal im Patiententransport nach einjähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit EUR 98,10.

3. Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehalts gemäß den Gehaltsansätzen Ziffer 1. Werden die Gehaltsansätze gemäß Ziffer 1 erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.

Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.1.2024

gemäß Z 2 lit a)	EUR 338,20,
gemäß Z 2 lit b)	EUR 67,70,
gemäß Z 2 lit c)	EUR 202,80,
gemäß Z 2 lit d)	EUR 265,50,
gemäß Z 2 lit e)	EUR 120,60,
gemäß Z 2 lit f)	EUR 60,40,
gemäß Z 2 lit g) (ab 1.4.2024).....	EUR 98,10.

Entlohnungsschema II

für Arbeiter

Ansätze ab 1. Jänner 2024

Entlohnungsgruppe						
Entlohnungsstufe	p1	p2	p3	p4	p5	Entlohnungsstufe
1	2.124,60	2.090,90	2.057,60	2.023,90	1.989,90	1
2	2.162,70	2.124,00	2.087,00	2.046,80	2.007,30	2
3	2.201,40	2.157,20	2.116,70	2.070,50	2.024,00	3
4	2.240,00	2.189,90	2.146,70	2.093,60	2.041,20	4
5	2.278,40	2.222,80	2.176,40	2.116,70	2.057,80	5
6	2.318,80	2.255,80	2.206,50	2.140,20	2.074,30	6
7	2.361,10	2.289,00	2.235,50	2.163,20	2.091,20	7
8	2.402,60	2.323,80	2.265,40	2.186,50	2.108,40	8
9	2.445,20	2.360,30	2.295,60	2.209,70	2.124,90	9
10	2.487,40	2.396,70	2.328,20	2.233,50	2.141,80	10
11	2.532,30	2.432,40	2.360,60	2.256,50	2.158,70	11
12	2.578,00	2.468,30	2.392,90	2.279,90	2.176,10	12
13	2.626,70	2.506,20	2.425,20	2.304,30	2.192,70	13
14	2.675,60	2.545,70	2.457,70	2.329,40	2.209,40	14
15	2.724,20	2.584,60	2.491,30	2.355,50	2.226,50	15
16	2.773,50	2.626,50	2.525,70	2.381,10	2.242,70	16
17	2.826,90	2.668,40	2.561,20	2.406,20	2.260,10	17
18	2.880,60	2.709,80	2.597,80	2.431,50	2.276,90	18
19	2.934,60	2.752,00	2.636,00	2.457,10	2.293,90	19
20	2.987,90	2.795,30	2.673,20	2.482,80	2.312,50	20
21	3.041,00	2.842,30	2.711,30	2.510,20	2.331,20	21

Katalog II

gültig ab 1. Jänner 2024

K II – Artikel 1 Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor.

K II – Artikel 2 Zulagen

1. Erschwerniszulage

Eine Erschwerniszulage steht nachfolgenden Dienstnehmern in folgendem Ausmaß zu:

- a) Diplomiertes Krankenpflegepersonal, Personal des medizinisch-technischen Dienstes, geprüftes Sanitätshilfsdienstpersonal, Pflegeassistent, soweit sie im Krankenpflege-dienst oder in der Zentralsterilisation tätig sind, monatlich.. EUR 179,90
die Erschwerniszulage gemäß lit a gebührt nur dann, wenn nicht eine Erschwerniszulage gemäß lit e gebührt.
- b) Schreibkräfte (ohne Rücksicht auf Qualifikation und Einstufung in der Verwendungsgruppe), Portiere monatlich EUR 38,10
- c) Dienstnehmer, welche in der Küche einschließlich Spüle tätig sind, monatlich EUR 68,50
- d) Dienstnehmer in der Büglerei und Dienstnehmer, die regelmäßig zur Müllverbrennung eingeteilt sind oder überwiegend im Hol- und Bringdienst tätig sind, monatlich EUR 39,10
- e) Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Pflegeassistent auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer der Akutgeriatrie und Remobilisation) monatlich , EUR 245,20
- f) Pflegefachassistent und Hilfskräfte in der Pflege mit Patientenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer auf Akutgeriatrie und Remobilisation) monatlich..... EUR 65,30

Dienstnehmern, die Anspruch auf eine Gefahrenzulage haben, gebührt keine Erschwerniszulage gem. lit. e und lit. f.

2. Gefahrenzulage

Eine Gefahrenzulage steht nachstehenden Dienstnehmern im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer – ausgenommen Reinigungspersonal – im Strahlendienst monatlich EUR 156,20
- b) Für Dienstnehmer im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerstversorgung. Für Dienstnehmer, die überwiegend in der interdisziplinären zentralen Aufnahmestation oder in der interdisziplinären zentralen ambulanten Erstversorgungseinheit tätig sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivbehandlungseinheit; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivüberwachungseinheit, wenn diese Bestandteil einer Intensivbehandlungseinheit ist; Dienstnehmer, welche ausschließlich oder überwiegend mit Sterilisation beschäftigt sind; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal und Sanitätshilfsdienste und Pflegeassistenzen auf dermatologischen Abteilung; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal, geprüftes SHD-Personal, Pflegeassistenzen und Reinigungspersonal (nicht jedoch Zubringerdienste) im OP; für Reinigungspersonal in Isotopenstationen und im Strahlendienst; für Dienstnehmer, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind, für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer, die in der Psychiatrie direkt am Patienten arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; monatlich EUR 130,50
- c) Dienstnehmer in der Psychiatrie monatlich EUR 86,80

3. Nachtdienstzulage

Für die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleisteten Nachtdienste gebührt pro angefangener Nachtdienststunde eine Nachtdienstzulage von EUR 5,92

für den Krankenpflegefachdienst und medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage hingegen pro angefangener Nachtdienststunde EUR 7,61

Für Nachtdienste, für welche Überstundenentlohnung oder Überstundenpauschale bezahlt wird, entfällt die Zahlung einer Nachtdienstzulage.

4. Bereitschaftszulage

- a) Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit.....EUR 36,20 und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.
- b) Bei Bereitschaftsdienst im Haus gebühren 80 % des Grundstundenlohnes und die Bereitschaftszulage für die Bereitschaft während der Nachtzeit; am Tag nur dann, wenn der Bereitschaftsdienst mindestens sechs Stunden gedauert hat. Die Nacht wird derzeit von 19.00 Uhr bis 07.00 Uhr gerechnet.

Bei Bereitschaftsdienst außerhalb des Hauses (Rufbereitschaft) gebührt nur die Bereitschaftszulage einmal für begonnene zwölf Stunden Bereitschaft. Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohnen.

5. Alleinverdienerzulage

Eine Haushaltszulage im monatlichen Ausmaß von derzeitEUR 15,0 gebührt jedem Dienstnehmer, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem Ehepartner lebt. Geht der Ehepartner einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Alleinverdienerzulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des Ehepartners den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Alleinverdienerzulage gebührt ferner Dienstnehmern

- a) die unverheiratet und gesetzlich zum Unterhalt eines in ihrem Haushalt lebenden ehelichen, unehelichen oder Adoptivkindes verpflichtet sind;
- b) deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt wurde, wenn sie gesetzlich für den früheren Ehegatten zur Unterhaltsleistung verpflichtet sind.

6. Kinderzulage

Die Dienstnehmer erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers leben, aber für alle vorgenannten Kinder nur, wenn Anspruch auf Auszahlung der staatlichen Familienbeihilfe besteht und für die sie selbst gesetzlich unterhaltspflichtig sind, eine Kinderzulage von derzeit pro Kind und Monat EUR 15,70

Der Anspruch ist der Krankenhausverwaltung durch Vorlage einer amtlichen Bescheinigung nachzuweisen. Wenn Vater und Mutter des betreffenden Kindes in der gleichen Krankenanstalt beschäftigt sind, gebührt die Kinderzulage nur einem der Elternteile. Die Kinderzulage ist auch dann weiter zu gewähren,

wenn der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

6 a) Haushaltsbeihilfe

Dienstnehmer, die eine Kinderzulage lt. KV beziehen, haben auch Anspruch auf eine Haushaltsbeihilfe. Diese Beihilfe beträgt das Doppelte jenes Betrages, der pro Kalenderhalbjahr an Kinderzulage gebührt. Die Haushaltsbeihilfe wird jeweils im Juni und im Dezember eines jeden Jahres ausbezahlt. Die Haushaltsbeihilfe beträgt für jedes Kind im Halbjahr höchstens EUR 210,00/brutto. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

6 b) Geburtenbeihilfe

Dienstnehmer erhalten anlässlich der Geburt eines Kindes (oder der Adoption eines noch nicht dreijährigen Kindes), nach Vorlage der Geburtsurkunde (bzw des Gerichtsbeschlusses mit dem die Adoption bewilligt wurde) eine Geburtenbeihilfe in Höhe von einmalig EUR 250,00 brutto. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

6 c) Schulbeihilfe

Dienstnehmer, die im Dezember des jeweiligen Jahres Anspruch auf Kinderzulage lt. KV haben, haben zusätzlich Anspruch auf Schulbeihilfe wie folgt:
Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes: EUR 45,00/Kind;
vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;
vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.
Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt. Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

7. Funktionszulage

a) Die Funktionszulage beträgt für die für das ganze Krankenhaus eingesetzte Oberin (Leiterin des Pflegedienstes) derzeit monatlich

- bei bis zu 100 Dienstnehmern EUR 770,00
 - bei mehr als 100 Dienstnehmern..... EUR 940,00
 - bei mehr als 200 Dienstnehmern..... EUR 1.110,30
- für die mit der Leitung einer Station betraute Stationschwester derzeit monatl. EUR 560,90

- Eine Vertretungszulage gebührt jenem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, das mit der Vertretung einer Stationsschwester oder eines Stationspflegers betraut ist; die Vertretungszulage beträgt derzeit pro Vertretungstag..... EUR 18,70
- b) Die Funktionszulage, nicht jedoch die Vertretungszulage, von derzeit monatlich..... EUR 364,20
 gebührt auch jenen medizinisch-technischen Assistenten und Assistentinnen des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes, denen mindestens drei, jedoch nicht mehr als sechs Personen des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes oder des medizinisch-technischen Fachdienstes oder des Sanitätshilfsdienstes unterstellt sind und dem (der) bestellten Leiter(in) des Schreibdienstes; sind dem (der) Anspruchsberechtigten mehr als sechs Personen mit der vorgenannten Qualifikation unterstellt, erhöht sich die Funktionszulage auf EUR 560,90
- c) Die Funktionszulage von derzeit monatlich EUR 364,20
 gebührt jenem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, welches eine als eigene Organisationseinheit eingerichtete Ambulanz leitet, in der wenigstens fünf Angehörige des Krankenpflagedienstes oder des medizinisch-technischen Dienstes dieser (diesem) regelmäßig unterstellt sind; Teilzeitbeschäftigte werden auf die Beschäftigtenzahl im Verhältnis ihres Beschäftigungsausmaßes angerechnet.
- d) Die Funktionszulage von monatlich EUR 364,20
 gebührt auch den Leitern von Arbeitsteams von Dienstnehmern der handwerklichen Dienste, denen mindestens fünf weitere Dienstnehmer unterstellt sind. Unter gleichen Voraussetzungen gebührt diese Zulage auch den Leitern der Wäscherei und der Gärtnerei. Den Vertretern dieser Leiter gebührt dann, wenn die Vertretungszeit mindestens fünf aufeinander folgende Arbeitstage hindurch ununterbrochen ausgeübt wird, eine aliquote Vertretungszulage (1/30stel der monatlichen Vertretungszulage pro Vertretungstag).

7a. Leitungszulage

Dienstnehmer mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Entlohnungsschema I Ziffer 2, deren Einreihung im Einreihungsschema I von der Aus-

übung einer Leitungsfunktion abhängt, erhalten eine Leitungszulage von monatlich

bei bis zu 15 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR	141,40
bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR	174,30
bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente).....	EUR	207,10

8. Leistungszulage

Angestellte und die in p4 und p5 eingestuftten Arbeiter erhalten ab Beginn des 2. Dienstjahres, die übrigen Arbeiter ab Beginn des Dienstverhältnisses eine Leistungszulage im folgenden Ausmaß:

Verwendungsgruppe a	monatlich	EUR	299,00;
Verwendungsgruppe b	monatlich	EUR	187,30;
Verwendungsgruppe c	monatlich	EUR	133,30;
Verwendungsgruppe d	monatlich	EUR	116,70;
Verwendungsgruppe e	monatlich	EUR	92,30;
Verwendungsgruppe p1	monatlich	EUR	116,70;
Verwendungsgruppe p2	monatlich	EUR	116,70;
Verwendungsgruppe p3	monatlich	EUR	116,70;
Verwendungsgruppe p4	monatlich	EUR	92,30;
Verwendungsgruppe p5	monatlich	EUR	92,30.

9. Spezialzulage

Eine Spezialzulage steht folgenden Dienstnehmern zu:

Dem Krankenpflegefachpersonal, welches auf einer Intensivstation, im OP, in der Anästhesie oder bei der Dialyse beschäftigt ist, für die Dauer dieser Beschäftigung und unter der weiteren Voraussetzung, dass der betreffende Dienstnehmer einen für seine Spezialtätigkeit bestimmten Kurs nachweisbar positiv abgeschlossen hat. Eine ununterbrochene sechsmonatige praktische Tätigkeit in den betreffenden Spezialgebieten ersetzt das Erfordernis des Kursbesuches für Zwecke dieses Zulagenanspruches.

Die Spezialzulage beträgt für das Krankenpflegefachpersonal auf einer Intensivstation monatlich.....	EUR	303,80
für solches Personal im OP und bei der Anästhesie oder in der Dialyse monatlich.....	EUR	249,90

10. Besoldungszulage

Eine Besoldungszulage steht nachstehenden Dienstnehmern im folgenden Ausmaß zu:

a) für Krankenpflegefachdienst und Hebammen monatlich	EUR	233,50
---	-----	--------

- b) für den gehobenen med.-techn. Dienst und den med.-techn. Fachdienst monatlich EUR 194,60
- c) für Sanitätshilfsdienste monatlich..... EUR 74,10
- d) für Bedienstete im Kanzleidiens ab Beginn des 3. Verwendungsjahres und für Apothekenhelfer mit bestandener Apothekenhelferprüfung monatlich EUR 74,10

11. Verwaltungsdienstzulage

Eine Verwaltungsdienstzulage erhalten alle Dienstnehmer in den Entlohnungsgruppen a, b, c, d, e und p1 bis p5 im monatlichen Ausmaß von derzeit..... EUR 215,00

12. Sonn- und Feiertagszulage

Eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt jenen Dienstnehmern, welche an Sonn- und Feiertagen im Wechseldienst Dienstleistungen verrichten. Diese Zulage beträgt derzeit pro Stunde

- a) für Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, das Verwaltungspersonal und die übrigen Hilfsdienste EUR 7,39
- b) für den Krankenpflegefachdienst, für Hebammen und die med.-techn. Dienste EUR 9,86

13. Werkstättenzulage

Eine Werkstättenzulage von derzeit monatlich EUR 197,30 gebührt allen technischen Arbeitern, die in den Verwendungsgruppen p1 bis p3 eingestuft sind.

14. Schmutzzulage

Eine Schmutzzulage gebührt Dienstnehmern, welche in der Wäscherei oder als Abwäscher in der Küche überwiegend beschäftigt sind, im monatlichen Ausmaß von derzeit..... EUR 86,80

Der Bezug einer Erschwerniszulage gemäß Ziffer 1 ist für dieselbe Person nicht zulässig.

15. Ergänzungszulage für langjährige Dienstnehmer

Den Dienstnehmern gebührt, sobald sie zwei Jahre in der letzten für ihre Entlohnungsgruppe maßgebenden Entlohnungsstufe waren, ab dem Beginn des dritten Jahres nach Erreichen der letzten Entlohnungsstufe eine Ergänzungszulage im Ausmaß eines Bienniums der jeweiligen Verwendungsgruppe des Entlohnungsschemas. Diese Ergänzungszulage wird dreimal erhöht, sodass nach sechs Jahren nach Erreichung der letzten Entlohnungsgruppe auch das Höchstausmaß der Ergänzungszulage erreicht wird, welche derzeit aus drei Stufen besteht.

16. EDV-Zulage

Eine EDV-Zulage gebührt jenen Dienstnehmern des Verwaltungsdienstes, die im Monatsdurchschnitt mehr als 50 % der Normalarbeitszeit am Bildschirm mit elektronischer Datenverarbeitung beschäftigt sind. Diese Zulage beträgt derzeit monatlich EUR 105,30
Diese Zulage ist eine Abgeltung der mit der elektronischen Datenverarbeitung verbundenen Erschwernis; der Bezug einer weiteren Erschwerniszulage durch dieselbe Person ist nicht zulässig.

Für den Systemoperator beträgt die monatliche Erschwerniszulage EUR 215,90

17. Kreißzimmerzulage

Hebammen, die im Kreißzimmer tätig sind, gebührt eine Kreißzimmerzulage von monatlich (12 mal jährlich)..... EUR 54,60
Die Kreißzimmerzulage erhöht sich nach einjähriger Einarbeitungszeit auf monatlich (12-mal jährlich) EUR 109,10
Diese Zulage ist starr und nicht valorisierbar.

18. Einspringzulage/Einspringfreizeit

18.1 Ist ein wegen Erkrankung, Quarantäne, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gemäß § 26 lit f bis i entfallender Dienst durch einen anderen Mitarbeiter (durch andere Mitarbeiter) ersatzweise durch einen Anwesenheitsdienst (sohin nicht Rufbereitschaft) zu leisten (Einspringdienste), so gebührt den einspringenden Dienstnehmern eine Einspringzulage von pauschal je EUR 57,04.

Dienstnehmern gebührt auch dann eine Einspringzulage von EUR 57,04 pro Dienst, wenn sie aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zum Beispiel Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf) einen vom Dienstplan für den Dienstnehmer abweichenden Anwesenheitsdienst (Einspringdienst) leisten.

18.2 Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Diensttausch, der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf.

18.3 Die Einspringzulage wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert. Die Einspringzulage wird wie Zulagen künftig valorisiert.

18.4. Ab 01.09.2022 gilt (befristet bis zum Inkrafttreten der allfälligen Regelung über ein Zeitwertkonto) zusätzlich:

Der Dienstnehmer kann alternativ zur Einspringzulage Einspringfreizeit wählen. Die Wahl des Dienstnehmers, ob die Einspringzulage oder Einspringfreizeit beansprucht wird, ist vom Dienstnehmer zweimal jährlich im Voraus bis spätestens 30.06. und 31.12. für das nächstfolgende Kalenderhalbjahr zu treffen, anderenfalls gelangt die Einspringzulage zur Auszahlung; für das Jahr 2022 ist die Option der Einspringfreizeit bis spätestens 31.08.2022 zu wählen. Diese Einspringfreizeit wird im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber konsumiert. Kommt ein Einvernehmen nicht binnen drei Monaten zustande, kann der Dienstnehmer die Einspringfreizeit einseitig in der übernächsten Dienstplanperiode wählen, außer zwingende betriebliche Erfordernisse stehen dem entgegen. In letzterem Fall ist den Verhandlungen der Betriebsrat beizuziehen. Die Einspringfreizeit wird mit 3 Stunden pro Einspringdienst (unabhängig von der individuellen Einstufung bzw vom individuellen Verdienst) vereinbart. Die Einspringfreizeit gilt als nicht konsumiert, wenn der Dienstnehmer in der Zeit der vereinbarten Einspringfreizeit im Krankenstand ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die nicht konsumierte Einspringfreizeit auf Basis des Normalgrundstundenlohnes 1 : 1 abzugelten. Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten die einspringenden Dienstnehmer jeweils die volle Einspringfreizeit (analog der Einspringzulage; 18.2.).

Keine Einspringfreizeit gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Dienstaustausch (der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf; analog 18.2.); die Einspringfreizeit wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert (analog 18.3.).

Diese Regelung (18.4) gilt auflösend bedingt mit dem Inkrafttreten der Regelung über ein allfälliges Zeitwertkonto.

19. Sonderfunktionszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz, Hebammen, medizinisch-technischer Dienst und medizinische Assistenzberufe, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 117,0 monatlich.

Die Sonderfunktionszulage gebührt im jeweiligen Ausmaß der Bestellung für die Funktion im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Die Bestellung hat durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diese Bestimmung des Kollektivvertrags zu erfolgen. Die Bestellung erfolgt im Ausmaß von mindestens

25 % zum Vollzeitäquivalent. Bislang einzelvertraglich für dieselbe Funktion vereinbarte Überzahlungen werden auf diese Sonderfunktionszulage angerechnet.

- Diabetes- und Ernährungsberatung
- Überleitungs-/Übergangspflege (Case- und Care Management)
- Breast Care Nurse
- Demenz/Delir-Pflege im Konsiliardienst
- Palliativteam im Konsiliardienst
- Sicherheit und Deeskalation
- Kinästhetik-Trainer
- Stillberatung
- Praxisanleitung und/oder MentorInnen
- Kontinenzberatung (befristet bis Stomaausbildung verfügbar ist)
- SchmerzpflegerIn Pain-Nurses
- Lehrpersonal

20. Pooldienstzulage

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, die einer eigenständigen Organisationseinheit für Pooldienste zugeordnet sind und abteilungsübergreifend eingesetzt werden können, erhalten eine monatliche Pooldienstzulage von monatlich EUR 300,00.

Diese Zulage gilt befristet bis 31.12.2024.

K II – Artikel 3 Zusatzurlaub

1. Für Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis:

Angestellte im Strahlen- und Labordienst, in Infektions- und TBC-Abteilungen erhalten für diesen Dienst einen zusätzlichen Urlaub von fünf Werktagen im Jahr.

Obduktions- und Desinfektionsassistenten erhalten innerhalb eines Dienstjahres einen zusätzlichen Urlaub von zehn Werktagen. Angestellte, welche ständig im Krankenpflagedienst und im OP-Saal, bei der Massage, Unterwasser- und Elektrotherapie eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von zwei Werktagen im Jahr;

2. Für die übrigen Dienstnehmer:

Dienstnehmer, die nicht im Angestelltenverhältnis sind, erhalten, wenn sie in TBC-Abteilungen arbeiten, jährlich fünf Werktage zusätzlichen Urlaub, in Infektionsabteilungen, im Labordienst, in der Prosektur und in der Desinfektion

jährlich zwei Werktage Zusatzurlaub. Obduktions- und Desinfektionsassistenz erhalten so wie jene im Angestelltenverhältnis einen zusätzlichen Urlaub von zehn Werktagen;

3. Für alle Dienstnehmer gilt, dass sie diesen Zusatzurlaub nur aliquot erhalten, wenn sie nicht das ganze Jahr in der betreffenden Verwendung tätig sind, für die ihnen der zusätzliche Urlaub gewährt wurde. Bei Bruchteilen wird auf den halben Tag auf- oder abgerundet.

K II – Artikel 4 Normalgrundstundenlohn

Als Normalgrundstundenlohn gilt 1/173 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich folgender Zulagen: Alleinverdienerzulage, Kinderzulage, Funktionszulage, Leistungszulage, Besoldungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Werkstättenzulage, Ergänzungszulage, Erschwerniszulage, EDV-Zulage, Schmutzzulage, Gefahrenzulage. Ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung gilt als Normalgrundstundenlohn 1/169 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich der Alleinverdienerzulage, Kinderzulage, Funktionszulage, Leistungszulage, Besoldungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Werkstättenzulage, Ergänzungszulage, Erschwerniszulage, EDV-Zulage, Schmutzzulage und Gefahrenzulage.

K II – Artikel 5 Sonderzahlungen

Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Grundbezug zuzüglich folgender Zulagen, soweit gebührend: Alleinverdienerzulage, Kinderzulage, Leitungszulage, Leistungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Besoldungszulage, Funktionszulage, Ergänzungszulage, Werkstättenzulage, Erschwerniszulage, EDV-Zulage, Sonderfunktionszulage, Pooldienstzulage.

K II – Artikel 6 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil (für FKZ alt)

Der Fahrtkosteneigenanteil, den der Dienstnehmer selbst zu tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,70
Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich EUR 110,80

K II – Artikel 7 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42

K II – Artikel 8 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück.....	EUR	1,16
Mittagessen.....	EUR	3,07
Abendessen.....	EUR	1,41

Anhang III

gültig ab 1. Jänner 2024

Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte

Anhang III gilt ab 01.01.2021 ausschließlich für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte, die vor dem 01.01.2014 eingetreten sind und nicht auf Anhang III a optiert haben.

Einstufungsschema III

III/1 Pädagogische Fachkräfte.

III/2 Pädagogische Assistenzkräfte.

Entlohnungsschema III

GSt	III/1	III/2
1	2.481,50	2.266,40
2	2.520,70	2.297,30
3	2.562,10	2.329,20
4	2.603,90	2.362,00
5	2.647,80	2.394,80
6	2.761,80	2.445,80
7	2.886,60	2.524,20
8	3.012,10	2.608,60
9	3.136,80	2.696,20
10	3.261,70	2.785,10
11	3.385,50	2.882,80
12	3.557,00	2.978,40
13	3.728,20	3.076,20
14	3.899,20	3.173,80
15	4.070,10	3.307,00
16	4.220,70	3.439,80
17	4.379,10	3.571,00
18	4.547,70	3.703,00
19	4.699,10	3.834,80

Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben angeführten Gehaltsansätzen folgenden Grundgehaltserhöhungszuschlag, der auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung gebührt und auf diese nicht anzurechnen ist:

a) Pädagogische Fachkräfte (III/1) ab 01.03.2023 EUR 272,88.

b) Pädagogische Assistenzkräfte (III/2) ab 01.03.2023 EUR 163,73.

Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehalts gemäß Entlohnungsschema III. Werden die Gehaltsansätze gemäß Entlohnungsschema III erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.

Katalog III

gültig ab 1. Jänner 2023

K III – Artikel 1 Vorrückung

Dienstnehmerinnen rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für sie vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Dienstnehmerinnen, die in III/3 eingestuft sind, rücken ab Stufe 9 jeweils erst nach drei Jahren in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.

K III – Artikel 2 Zulagen

1. Leistungszulage

Die Leistungszulage beträgt monatlich für

Kindergärtnerinnen	EUR 198,71
Kindergartenhelferinnen	EUR 141,39

2. Leiterzulage

Kindergartenleiterinnen erhalten, wenn der Kindergarten eine Gruppe umfasst

in Gehaltsstufe 1 bis 8	EUR 169,83
in Gehaltsstufe 9 bis 12.....	EUR 183,39
ab Gehaltsstufe 13	EUR 195,36
bei zwei Gruppen	
in Gehaltsstufe 1 bis 8	EUR 235,75
in Gehaltsstufe 9 bis 12.....	EUR 256,23
ab Gehaltsstufe 13	EUR 271,53

K III – Artikel 2a Beihilfen

1. Geburtenbeihilfe

Dienstnehmer erhalten anlässlich der Geburt eines Kindes (oder der Adoption eines noch nicht dreijährigen Kindes), nach Vorlage der Geburtsurkunde (bzw des Gerichtsbeschlusses mit dem die Adoption bewilligt wurde) eine Geburtenbeihilfe in Höhe von einmalig..... EUR 250,00 brutto.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

2. Kinderzulage

Die Dienstnehmer erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers leben, aber für alle vorgenannten Kinder nur wenn Anspruch auf Auszahlung der staatlichen Familienbeihilfe besteht und für die sie selbst gesetzlich unterhaltspflichtig sind, eine Kinderzulage von derzeit

pro Kind und Monat EUR 15,70.

Der Anspruch ist der Krankenhausverwaltung durch Vorlage einer amtlichen Bescheinigung nachzuweisen. Wenn Vater und Mutter des betreffenden Kindes in der gleichen Krankenanstalt beschäftigt sind, gebührt die Kinderzulage nur einem der Elternteile. Die Kinderzulage ist auch dann weiter zu gewähren, wenn der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

3. Haushaltsbeihilfe

Dienstnehmer, die eine Kinderzulage lt. KV beziehen, haben auch Anspruch auf eine Haushaltsbeihilfe. Diese Beihilfe beträgt das Doppelte jenes Betrages, der pro Kalenderhalbjahr an Kinderzulage gebührt. Die Haushaltsbeihilfe wird jeweils im Juni und im Dezember eines jeden Jahres ausbezahlt. Die Haushaltsbeihilfe beträgt für jedes Kind im Halbjahr

höchstens EUR 210,00/brutto.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

4. Schulbeihilfe

Dienstnehmer, die im Dezember des jeweiligen Jahres Anspruch auf Kinderzulage lt. KV haben, haben zusätzlich Anspruch auf Schulbeihilfe wie folgt:

Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes:..... EUR 45,00/Kind;

vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;

vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

K III – Artikel 3 Normalgrundstundenlohn

Als Normalgrundstundenlohn gilt 1/173 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich folgender Zulagen: Leistungszulage, Leiterzulage. Ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung gilt als Normalgrundstundenlohn 1/169 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich Leistungszulage und Leiterzulage.

K III – Artikel 4 Sonderzahlungen

Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Grundbezug zuzüglich folgender Zulagen, soweit gebührend:
Leistungszulage, Leiterzulage.

K III – Artikel 5 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil (für FKZ alt)

Der Fahrtkosteneigenanteil, den die Dienstnehmerin selbst zu tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,70
Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich EUR 110,80

K III – Artikel 6 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42

K III – Artikel 7 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück	EUR	1,16
Mittagessen	EUR	3,07
Abendessen.....	EUR	1,41

K III – Artikel 8 Urlaub und Urlaubsverbrauch

1. Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte erhalten zum Erholungsurlaub (§ 24) einen jährlichen Zusatzurlaub von 12 Werktagen.
2. Die Urlaube sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Schließzeiten zu verbrauchen.

Anhang IIIa

gültig ab 1. Jänner 2024

Sonderbestimmungen für Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte

Einstufungsschema III a

Anhang III a gilt ausschließlich für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte, die nach dem 31.12.2013 ihren Dienst angetreten haben. Auf diese Dienstnehmerinnen/ Dienstnehmer ist das Entlohnungsschema III nicht anzuwenden.

IIIa/1 Pädagogische Fachkräfte.

IIIa/2 Pädagogische Assistenzkräfte.

Entlohnungsschema III a

Ansätze ab 1. Jänner 2024

Gehalts- stufe	IIIa/1	IIIa/2
1	2.936,50	2.376,90
2	2.991,90	2.419,10
3	3.102,60	2.461,90
4	3.213,20	2.504,30
5	3.323,80	2.546,60
6	3.434,50	2.588,90
7	3.545,30	2.632,50
8	3.655,90	2.675,90
9	3.766,80	2.719,30
10	3.877,60	2.762,60
11	3.988,10	2.808,40
12	4.098,70	2.855,90
13	4.209,40	2.902,50
14	4.320,20	2.949,70
15	4.430,90	2.996,80

Den pädagogischen Fachkräften mit Befähigungsprüfung gemäß § 134 Abs 5 Z 4 oder 7 Oö. Gemeindebedienstetengesetz 2001, die in der qualifizierten Betreuung von Kindern mit Beeinträchtigung verwendet werden, gebührt eine Dienstzulage. Diese beträgt EUR 189,18.

Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben angeführten Gehaltsansätzen folgenden Grundgehaltserhöhungszuschlag, der auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung gebührt und auf diese nicht anzurechnen ist:

- a) Pädagogische Fachkräfte (IIIa/1) ab 01.03.2023 EUR 272,88.
- b) Pädagogische Assistenzkräfte (IIIa/2) ab 01.03.2023 EUR 163,73.

Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehaltes gemäß Entlohnungsschema IIIa. Werden die Gehaltsansätze gemäß Entlohnungsschema IIIa erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.

Katalog IIIa

gültig ab 1. Jänner 2024

K IIIa – Artikel 1 Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt

- d) von der Gehaltsstufe 1-5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren;
- e) ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren;
- f) ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren vor.

K IIIa – Artikel 2 Zulagen

Leiterzulage

Den Leiterinnen und Leitern von Kinderbetreuungseinrichtungen gebührt eine Leitungszulage. Diese beträgt:

Gruppenanzahl in der Kinderbe- treuungsein- richtung	Euro
5	448,90
4	378,90
3	308,80
2	238,40
1	168,30

Bei sechs und mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um 22,50 Euro je Gruppe.

K IIIa – Artikel 2a Beihilfen

1. Geburtenbeihilfe

Dienstnehmer erhalten anlässlich der Geburt eines Kindes (oder der Adoption eines noch nicht dreijährigen Kindes), nach Vorlage der Geburtsurkunde (bzw des Gerichtsbeschlusses mit dem die Adoption bewilligt wurde) eine Geburtenbeihilfe in Höhe von einmalig..... EUR 250,00 brutto.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

2. Kinderzulage

Die Dienstnehmer erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers leben, aber für alle vorgenannten Kinder nur wenn Anspruch auf Auszahlung der staatlichen Familienbeihilfe besteht und für die sie selbst gesetzlich unterhaltspflichtig sind, eine Kinderzulage von derzeit

pro Kind und MonatEUR 15,7.

Der Anspruch ist der Krankenhausverwaltung durch Vorlage einer amtlichen Bescheinigung nachzuweisen. Wenn Vater und Mutter des betreffenden Kindes in der gleichen Krankenanstalt beschäftigt sind, gebührt die Kinderzulage nur einem der Elternteile. Die Kinderzulage ist auch dann weiter zu gewähren, wenn der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

3. Haushaltsbeihilfe

Dienstnehmer, die eine Kinderzulage lt. KV beziehen, haben auch Anspruch auf eine Haushaltsbeihilfe. Diese Beihilfe beträgt das Doppelte jenes Betrages, der pro Kalenderhalbjahr an Kinderzulage gebührt. Die Haushaltsbeihilfe wird jeweils im Juni und im Dezember eines jeden Jahres ausbezahlt. Die Haushaltsbeihilfe beträgt für jedes Kind im Halbjahr

höchstensEUR 210,00/brutto.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

4. Schulbeihilfe

Dienstnehmer, die im Dezember des jeweiligen Jahres Anspruch auf Kinderzulage lt. KV haben, haben zusätzlich Anspruch auf Schulbeihilfe wie folgt:

Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes:..... EUR 45,00/Kind;

vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;

vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.

Sind beide Elternteile beim gleichen Dienstgeber beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

K IIIa – Artikel 3 Normalgrundstundenlohn

Als Normalgrundstundenlohn gilt 1/173 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich folgender Zulagen: Leistungszulage, Leiterzulage. Ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung gilt als Normalgrundstun-

denlohn 1/169 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich Leistungszulage und Leiterzulage.

K IIIa – Artikel 4 Sonderzahlungen

Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration berechnen sich nach dem Grundbezug zuzüglich folgender Zulagen, soweit gebührend:
Leistungszulage, Leiterzulage.

K IIIa – Artikel 5 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil

Der Fahrtkosteneigenanteil, den der Dienstnehmer selbst zu tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,70
Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich EUR 110,80

K IIIa – Artikel 6 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer..... EUR 0,42

K IIIa – Artikel 7 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück..... EUR 1,16
Mittagessen..... EUR 3,07
Abendessen..... EUR 1,41

K IIIa – Artikel 8 Urlaub und Urlaubsverbrauch

1. Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte erhalten zum Erholungsurlaub (§ 24) einen jährlichen Zusatzurlaub von 12 Werktagen.
2. Die Urlaube sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Schließzeiten zu verbrauchen.

Anhang IV

Optionserklärung

gem. § 36 Abs 2 des Kollektivvertrages 2021 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht

Frau/Herr erklärt hiermit, dass sie/er unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelungen des Anhang I des oben genannten Kollektivvertrages optiert.

Diese Optionserklärung wirkt auf den 1. Februar 2021 zurück, wenn sie spätestens am 30.11.2021 in der Personalstelle des Dienstgebers einlangt; spätere Optionserklärungen wirken auf den nächstfolgenden Monatsersten.

.....

Datum

.....

Unterschrift der/des
Dienstnehmerin/Dienstnehmers

Anhang IVa

Optionserklärung

gem. § 36 Abs 3 des Kollektivvertrages 2023 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht

Frau/Herr erklärt hiermit, dass sie/er unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelungen des Anhang I des oben genannten Kollektivvertrages optiert.

Diese Optionserklärung wirkt auf den 1. Jänner 2023 zurück, wenn sie spätestens am 30.06.2023 in der Personalstelle des Dienstgebers einlangt; spätere Optionserklärungen wirken auf den nächstfolgenden Monatsersten.

.....

Datum

.....

Unterschrift der/des
Dienstnehmerin/Dienstnehmers

Anhang V

Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018

Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begann und denen weniger Vordienstzeiten angerechnet wurden als nach dem § 5 KollV, gültig ab 01.01.2018, vorgesehen ist, gilt Folgendes:

1. Der Dienstgeber berechnet anhand der bislang vorliegenden Vordienstzeittennachweise den unten angeführten Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 31.03.2018 und bringt diesen Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 30.04.2018 zur Auszahlung.

Den betreffenden Dienstnehmern werden bis 31.03.2018 vom Dienstgeber schriftlich die ab 01.01.2018 insgesamt zur Anrechnung kommenden Vordienstzeiten bekanntgegeben und der Höhe nach auch der Pauschalabgeltungsbetrag, der bis 30.04.2018 zur Auszahlung gelangt.

Ansprüche auf darüber hinausgehende Vordienstzeiten sind vom Dienstnehmer schriftlich unter Ausschluss weiterer Ansprüche bis spätestens 30.09.2018 unter Anschluss der entsprechenden Nachweise beim Dienstgeber geltend zu machen.

2. Die sich aus § 5 (gültig ab 01.01.2018) allenfalls ergebenden weiteren Vordienstzeiten sind für den jeweiligen Dienstnehmer ab 01.01.2018 bei der Einstufung in die Gehaltsstufe zu berücksichtigen.

3. Allfällige Entgelt Differenzen für die Vergangenheit im Verhältnis Vordienstzeitenanrechnung vor und nach dem 01.01.2018 werden abschließend und endgültig wie folgt bereinigt:

Für den betreffenden Dienstnehmer wird individuell der fiktiv zustehende Betrag berechnet. Von diesem Betrag erhält der Dienstnehmer als einmalige Abschlagszahlung für die Vergangenheit 2 % für jedes in der Krankenanstalt vollendete Dienstjahr.

Der zu berechnende Betrag setzt sich zusammen aus der Entgelt Differenz zwischen Mai 2011 und Dezember 2017 (inkl. Sonderzahlungen, aufsummiert). Ausbildungszeiten gemäß § 5 Abs 3 lit c KollV 01.01.2018 bleiben bei dieser Berechnung zur Gänze unberücksichtigt.

Die Berechnungsbasis für die Pauschalabgeltung sind die Gehaltsansätze des Kollektivvertrags 2017.

Die Basis für das Dienstalter und das Beschäftigungsausmaß ist der 31.12.2017. Ist der Dienstnehmer zum 31.12.2017 in Karenz, wird das zuletzt vereinbarte Beschäftigungsausmaß zugrunde gelegt.

Voraussetzung für die Pauschalabgeltung ist ein aufrechtes Dienstverhältnis zum 31.12.2017.

In den letzten Jahren für dich erreicht!

Lohn- und Gehaltsanpassungen seit 2021

- 2021 Erhöhung der Gehaltsansätze um 1,45 %
- 2022 Erhöhung der Gehaltsansätze um 2,85 %
zuzüglich € 6,40 als Staffelbetrag
- 2023 Erhöhung der Gehaltsansätze um 7,15 % (mindestens € 170)
- 2024 Erhöhung der Gehaltsansätze um 9,15% (mindestens € 192)

Mit KV-Abschluss 2021

- Verdoppelung der Einspringzulage
- DGKP werden von LD 16 auf LD 15 höher gereiht.
- DGKP mit Spezialisierungen nach § 17 GuKG (Intensivpflege, Anästhesiepflege, Pflege bei Nierenersatz-therapie, Pflege im OP-Bereich, Krankenhaushygiene, Wundmanagement und Stomaversorgung, Hospiz- und Palliativversorgung, psychogeriatrische Pflege) werden von LD 15 auf LD 14 höher gereiht.
- Die psychiatrische Pflege und die Kinder- und Jugendlichen Pflege wurden anderen Spezialisierungen im GuKG gleichgestellt. DGKP mit dem Psychiatrischen- bzw. Kinderdiplom werden ebenso von der LD 16 in die LD 14 höher gereiht. DGKP mit allgemeinem Diplom in diesen Bereichen werden von LD 16 auf LD 15 + 50 % auf LD 14 eingestuft. Nach Absolvierung der Sonderausbildung wird in LD 14 eingereiht.
- Im Gehaltsschema ALT haben wir für die DGKP eine Gehaltszulage von € 100.- pro Monat erreicht.
- Die Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung wird von LD 20 auf LD 19 höher gereiht. Die Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung im Lohnschema ALT erhält eine Gehaltszulage von € 50.- pro Monat.
- Hebammen auf der Station werden von LD 16 auf LD 15 umgereiht.
- Kreißzimmerhebammen werden von LD 15 auf LD 14 vorgereiht. Für Kreißzimmerhebammen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Februar 2021 begonnen hat bleibt die Kreißzimmerzulage (Z 8 im Katalog 1, Artikel 2) bestehen, wird aber nicht mehr valorisiert. Für Kreißzimmerhebammen, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Februar 2021 begonnen hat entfällt die Kreißzimmerzulage. In der Besoldung alt bleibt diese Zulage (Z 17 im Katalog 2) bestehen, weil im Lohnschema alt keine Umreihung erfolgt. Die Kreißzimmerzulage in Besoldung alt wird auch weiterhin valorisiert.
- Hebammen im Gehaltsschema ALT erhalten ab 1. Februar 2021 pauschal € 100,- Gehaltszulage pro Monat

- Die Sonderfunktionszulage für DGKPs wird eingeführt.
- Klinische Sozialarbeiter werden wie bisher in LD 14 eingestuft und sie erhalten einen Zuschlag von 75 % auf LD 13.
- Das Lehrpersonal wird wie bisher in LD 14 eingestuft und sie erhalten einen Gehaltszuschlag von 25 % auf LD 13. Dazu bekommt das Lehrpersonal den Grundgehaltserhöhungszuschlag und € 97.- als Sonderfunktionszulage.
- Die Kardiatechniker sind bislang in LD 13 eingestuft und werden auf LD 12 umgereiht.
- Die Stationsleitungen werden von LD 14 auf LD 13 höher gereiht.
- Die Funktionsleitungen werden von LD 13 auf LD 12 höher gereiht.
- Leitende Hebammen mit Vorgesetztenfunktion sind derzeit in LD 14 eingereiht und werden auf LD 13 vorgereiht.
- Klinische Psychologen bleiben weiter in LD 11 und erhalten einen Gehaltszuschlag von 75 % auf LD 10.
- Der Grundgehaltserhöhungszuschlag wird im Lohnschema neu ab 1. Februar 2021 für Medizinisch-technische Fachkräfte und für die Pflegefachassistenz mit € 220.- festgelegt.
- Bei der Hausbereitschaft erfolgt die Berechnung künftig nicht mehr auf Basis von 60 % des Grundstundenlohnes, sondern von 80 %.
- Der § 16 (Sonderzahlungen) wird abgeändert. Dadurch erfolgt hier die schon lange geforderte Gleichstellung der Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Angestellten.
- Der § 20 (Anspruch bei Dienstverhinderung) wird abgeändert. Dadurch erfolgt hier die schon lange geforderte Gleichstellung der Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Angestellten.
- Im § 9 (Dienstplan), Z 8 wird eine Öffnungsklausel aufgenommen.
Im § 9 (Dienstplan), Z 8 wird eine Öffnungsklausel aufgenommen. Für höchstens 4 Teambesprechungen im Kalenderjahr kann die Mindesttagesarbeitszeit von 4 Stunden unterschritten werden. Dies unter der Bedingung, dass in einer Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen (insbesondere für Wegzeiten und -kosten) geregelt werden. Für höchstens 4 Teambesprechungen im Kalenderjahr kann die Mindesttagesarbeitszeit von 4 Stunden unterschritten werden. Dies unter der Bedingung, dass in einer Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen (insbesondere für Wegzeiten und -kosten) geregelt werden.
- Für eine befristete, auf den 1. Februar 2021 rückwirkende Optimierungsmöglichkeit, vom Lohnschema ALT ins Lohnschema NEU wird eine entsprechende Regelung im Kollektivvertrag aufgenommen.

2022

Einführung Familienpaket:

- Geburtenbeihilfe
in der Höhe von € 250,00.
- Haushaltsbeihilfe
Gewährung einer Haushaltsbeihilfe in Höhe von bis zu € 420,00 pro Kind bei ganzjähriger Vollbeschäftigung. Die Auszahlung erfolgt in 2 Teilen im Juni und Dezember. Bei Teilzeit, nicht ganzjähriger Beschäftigung oder nicht ganzjährigem Bezug der Kinderzulage wird die Haushaltsbeihilfe entsprechend aliquotiert.
- Schulbeihilfe
Mitarbeiter*innen, die im Dezember Anspruch auf die Kinderzulage haben, gebührt abhängig vom Alter des Kindes einmal jährlich eine Schulbeihilfe in folgender Höhe:
 - im 6. und 10. Lebensjahr 45,00 €
 - vom 15. bis zum 18. Lebensjahr 52,50 €
 - vom 19. bis zum 25. Lebensjahr 150,00 €
- Sonderfreizeit von 2 Tagen anlässlich der Geburt eines Kindes
- Einspringdienste:
Erweiterung: ist die Dienstplanung zuvor schon fixiert, wird die Einspringzulage gewährt.
Weiters gibt es zukünftig für die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, zwischen dem Erhalt der Einspringzulage in der Höhe von € 48,70 und einer ersatzweisen Konsumation von 3 Zeitausgleich-Stunden zu wählen

2023

- Grundgehaltserhöhungszuschlag für handwerkliche und unterstützende Bereiche
 - LD 25 und LD 24 € 75,-
 - LD 23 bis LD 20 € 125,-
 - LD 19 bis LD 12 200,-
- Erhöhung der Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten für Facharbeiter*innen auf 10 Jahre. Bestehendes Personal wird nachgezogen.
- Mindesteinstufung neueintretender Fachkräfte in Stufe 5. In dieser verbleiben sie, bis die Beschäftigungsjahre für die nächste Vorrückung erworben wurden.
- Umreihung der Medizintechniker und Krankenhaustechniker in Rufbereitschaft (z. B. Elektroberufe, Gebäudetechnik, Heizungs-, Klima-, Lüftungs-

und Sanitärinstallation) werden von LD 17 auf LD 16 und nach einjähriger Tätigkeit auf LD 15.

- Umreihung der Pflegefachassistent*innen mit Kompetenzerweiterung von LD 18 in LD 17
- Elementarpädagoginnen bekommen künftig monatlich plus 250 Euro brutto in allen Gehaltsstufen.
- Pädagogische Assistenzkräfte (Helferinnen im Kindergarten) bekommen künftig monatlich plus 150 Euro in allen Gehaltsstufen.
- Alle medizinischen Schreibkräfte, Stationsassistent*innen und Stationssekretär*innen werden als medizinische Verwaltungskräfte geführt und von LD 20 in LD 19 umgereiht.
- Essenstarife für Mitarbeiter*innen werden nicht erhöht
- Für die Teilnahme an Betriebsausflügen werden 8 Stunden Arbeitszeit (Teilzeit aliquot) gutgeschrieben
- Anspruch auf die erweiterte Karenz wurde verbessert. So ist diese zukünftig für Frauen und Männer möglich. Weiters wurde der Anspruch auch bei Adoption eines Kindes ausgeweitet.

2024

- Einführung Erschwerniszulage auf internistischen und neurologischen Bettenstationen:
Diplomiertes Gesundheits- und Pflegepersonal, Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz und Hilfskräfte in der Pflege mit Patientenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen erhalten eine monatliche Erschwerniszulage von EUR 65,25 bei Vollzeitbeschäftigung wenn keine Gefahrezulage gewährt wird.
- Einführung einer Pooldienstzulage
DGKPs auf eigenständigen Poolabteilungen, bekommen eine monatliche Zulage von EUR 300,- (Teilzeit aliquot).
- Erweiterung Gründe „Einspringzulage“
Zukünftig gibt es auch den Anspruch auf „Einspringzulage“, wenn aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zB Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf) ein vom im Dienstplan festgelegten abweichenden Dienst (Einspringdienst) geleistet wird.
- Extra Erhöhung Grundgehaltserhöhungszuschlag für
Für Hilfspersonal mit Patientenkontakt in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ab 1.4.24 auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Extra Erhöhung Grundgehaltserhöhungszuschlag für Hilfspersonal mit Patientenkontakt

in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ab 1.4.24 auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Für Personal im Patiententransport in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ebenso auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Für Personal im Patiententransport in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ebenso auf € 180,- (Vollzeit) erhöht.

- Neu und höhere Einreihungen für folgende Berufsgruppen:

- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistent:innen bei Zubereitung von Zytostatika in

LD 18

- Assistenz der klinischen Studienkoordinator:innen in LD 18
 - Medizinisch-technische Fachkraft (MTF) in LD 16
 - Klinische Studienkoordinator:innen ohne akademische Ausbildung oder ohne Ausbildung zur DGKP in LD 16 + GGEHZ lit. d
 - Klinische Studienkoordinator:innen mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP in LD 14 + GGEHZ lit. a und Gefahrenzulage
- Erweiterung der Sonderfunktionszulage
Zukünftig haben neben dem diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal auch Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz, Hebammen, MA-Berufe und Dienstnehmer:innen des medizinisch-technischen Dienstes Anspruch auf eine Sonderfunktionszulage, sofern sie die im Kollektivvertrag definierten Kriterien erfüllen.
 - Erholungsurlaub für pädagogische Assistenzkräfte: Der Zusatzurlaub wird analog den Bestimmungen des Landes Oberösterreich umgesetzt.
 - Sechste Urlaubswoche:
Dienstnehmer, die in einem pflegendem, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf oder in einem medizinischen Assistenzberuf tätig sind, erwerben zukünftig den erhöhten Urlaubsanspruch von sechs Wochen ab jenem Urlaubsjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden. Die 15 Jahre Tätigkeit im Beruf wurden gestrichen.
 - Absicherung des Pflegebonus: Der vom Bund gewährte Pflegebonus für das Jahr 2024 bleibt unverändert und wird wie geplant ausgezahlt.
 - Klärung bei Sonderfreizeiten:
Die „Notwendigkeit“ des Nachweises für Sonderfreizeiten wurde reduziert und klarer formuliert.

- Verbesserung der Regelung für Behindertenurlaub:
Zukünftig werden bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit 20 %v. H 2 Arbeitstage und bei 30% v.H 3 Arbeitstage gewährt.

Hält der Dienstplan – Praxistipp der Gewerkschaft vida zu § 9 KV:

Laut KV hat „Die Einteilung der Normalarbeitszeit und des Turnusdienstes ... im Einvernehmen mit der Anstaltsleitung zwischen Personalstelle und Betriebsrat zu erfolgen. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat eine Woche vor Monatsbeginn durch Aushang kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen. Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.“

Diese Dienstenteilung laut Dienstplan ist als (konkludente) vertragliche Vereinbarung anzusehen und ebenso wirksam wie jede andere Festlegung der Arbeitszeit. Das heißt, dass die Dienstenteilung nur durch Vereinbarung zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn verändert werden kann, ohne dass dadurch Mehr- oder Überstunden entstehen.

Die in vielen Krankenanstalten durchaus übliche Praxis, DienstnehmerInnen kurzfristig (nach erstellter Dienstenteilung) einseitig den Dienstplan zu verändern, ergibt für die DienstnehmerInnen einen Anspruch auf Mehr- bzw. Überstunden.

Beispiel:

Ein/e DienstnehmerIn wird am Sonntag angerufen, dass sein/ihr Montagsdienst auf Mittwoch verschoben wird. Ist der/die DienstnehmerIn mit dieser Dienstverschiebung einverstanden, ist dies eine Vereinbarung im Sinne des AZG (§ 19c). In diesem Fall besteht innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kein Anspruch auf Mehr- und Überstunden. Wird diese Dienstverschiebung einseitig vom Dienstgeber angeordnet, und ist der/die DienstnehmerIn mit der Dienstverschiebung nicht einverstanden, so hat er/sie Anspruch auf die Bezahlung des ausgefallenen Montagsdienstes und die Bezahlung des zusätzlichen Dienstes am Mittwoch. Dieser Dienst wird dann in der Praxis die Normalarbeitszeit überschreiten, das heißt, für den am Montag verschobenen Dienst hat der/die DienstnehmerIn Anspruch auf Überstunden. Entscheidend bei der Dienstverschiebung ist, ob eine Vereinbarung zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn zustande gekommen ist.

Praxistipp:

Dokumentieren Sie Dienstverschiebungen in ihrem Arbeitszeitkalender, den Sie jedes Jahr mit der letzten Ausgabe des vida-Magazins als Mitglied erhalten. Vermerken Sie, mit wem (z.B. Stationsleitung, Pflegedienstleitung) die Dienstverschiebung vereinbart wurde bzw. wer Ihnen einseitig die Diensterteilung verschoben hat.

Wichtig:

Falls durch eine Dienstverschiebung Mehr- oder Überstunden anfallen und Sie diese vom Dienstgeber nicht abgegolten bekommen, muss dieser Anspruch laut Kollektivvertrag (§ 34) geltend gemacht werden:

„Verfall von Ansprüchen.

1. Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sowohl des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer als auch umgekehrt welcher Art immer müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit von der Anstaltsleitung bzw. bei der Anstaltsleitung schriftlich geltend gemacht werden.
2. Als Fälligkeitstermin gilt für Ansprüche des Dienstnehmers der Auszahlungstag jener Gehalts- und Lohnperiode, in welcher der Anspruch des Dienstnehmers entstanden ist ...“

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 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: niederosterreich@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