WIR LEBEN GEWERKSCHAFT vida






gewerkschaftvida

Kollektivvertrag

für die Arbeitnehmer:innen der Christlichen Krankenhäuser Kärntens

vida.at

gültig ab 1. 1. 2026



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 2026

für die Arbeitnehmerinnen der Christlichen Krankenhäuser Kärntens

abgeschlossen zwischen
dem „Verein Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs“ vertreten durch:

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH,
1010 Wien, Elisabethstraße 22 einerseits

und dem

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

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

andererseits.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.ª Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Catalina Körner
Sekretärin Fachbereich
Gesundheit

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich 4
§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung 5
§ 2a Gewaltschutz 5
§ 3 Anstellung 5
§ 4 Vordienstzeiten 6
§ 5 Arbeitszeit 8
§ 5a Teilpension 10
§ 6 Urlaubsbestimmungen 11
§ 7 Sonderzahlungen 12
§ 7a Abfertigung alt 13
§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums 13
§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses 14
§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit 14
§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen 15
§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen 16
§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer 16

Beilage 1 – Verwendungsgruppenschema 18
Beilage 2 – Vorrückungsbestimmungen 33
Beilage 3 – Zulagenkatalog 35

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

a) räumlich für folgende Betriebe:

1. Allg. öffentl. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a. d. Glan
2. Allg. öffentl. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH
3. Öffentl. Krankenhaus Waiern
4. Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen
5. Alkoholambulanz de La Tour Spittal an der Drau
6. Ambulanz de La Tour in Villach
7. Spielsuchtambulanz de La Tour Villach

b) persönlich:

für alle in obigen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen (auch Lehrlinge), ausgenommen sind

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

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

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

§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung

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

§ 2a Gewaltschutz

Zur Steuerung **aller betrieblichen Schutzmaßnahmen** vor Gewalt am Arbeitsplatz wird in jedem Betrieb ein Gremium eingesetzt, welches die Planung und Umsetzung aller betrieblichen Maßnahmen monitorisiert. Der Betriebsrat ist festes Mitglied dieses Gremiums und hat ein umfassendes Auskunfts-, Einsichts- und Empfehlungsrecht hinsichtlich aller relevanten Informationen und Maßnahmen. Das Steuerungsgremium tagt mindestens jährlich und spricht auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses gegenüber der Geschäftsleitung Empfehlungen für erforderliche Maßnahmen der Prävention, Intervention und Evaluation aus.

§ 3 Anstellung

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

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

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

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

§ 4 Vordienstzeiten

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

2. Allgemeine Regeln

a) Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz sowie eines Präsenz- oder Zivildienstes werden nach den damals geltenden gesetzlichen Regelungen angerechnet; Zeiten einer Hospizkarenz, Pflegekarenz gemäß AVRAG und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen. Einer unselbstständigen Beschäftigung werden selbstständige Tätigkeiten gleichgehalten, sofern diese nachweislich gleichartig und gleichwertig sind (bei Ärzten: Ordinationen mit mindestens 10 Wochenstunden). Die Mindestdauer von 6 Monaten der Tätigkeit gilt nicht für berufsrechtlich anerkannte Zeiten (beispielweise Zeiten, die im Rasterzeugnis für Ärzte anerkannt werden).

b) Gleichwertig sind nur gleichartige Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichti-

gung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.

c) Ausbildungs- und Schulzeiten werden unter den folgenden Einschränkungen als gleichwertige Vordienstzeiten angerechnet:

- Zeiten einer für die Tätigkeit erforderlichen abgeschlossenen Hochschulausbildung (Universität/Fachhochschule) bis zum Höchstmaß der vorgeschriebenen Regelstudiendauer (Universitäten), bzw. Mindeststudiendauer (FH) (Bachelor-/Masterstudium/ Mag./Dipl.Ing./Dr.med.). Für das Studium der Humanmedizin werden bis zu 6 Jahre angerechnet. Postgraduale Studien und Doktoratsstudien werden nicht angerechnet.
- Für DGKP, PFA, PA, MTD und Hebammen die Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.
- Für Arbeiter und Verwaltungsangestellte, die nicht in Verwaltungsschema I eingeordnet sind, die erfolgreich abgeschlossene Lehr- oder Schulzeiten, die für die vereinbarte Beschäftigung erforderlich sind (z.B. Elektrotechnikerlehre für Elektrotechnikerinnen), im Ausmaß der Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.

Eine doppelte Anrechnung von Zeiten findet nicht statt.

3. Spezielle Regeln für Berufsgruppen
Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung
Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 2.

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

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

d. Ärzte:
Tätigkeit als Stationsarzt in einer Krankenanstalt für die Tätigkeit als Facharzt;
Ärztliche Tätigkeit in einer Lehrpraxis für die Tätigkeit als Arzt in Ausbildung;

Dienstverhältnisse, die unter den sonst geltenden Bestimmungen mindestens 3 Monate dauerten;
Ausbildungszeiten für Ärzte entsprechend Ärzteausbildungsordnung.

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

4. Wird eine Arbeitnehmerin in eine neue Verwendungsgruppe eingestuft, so erfolgt die Einreihung in die neue Verwendungsgruppe derart, dass die Höhe des neuen Bezugs (Gehalt inkl. fixe Zulage) mindestens dem vorangegangenen Bezug der Arbeitnehmerin entspricht.

§ 5 Arbeitszeit

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

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 1 AZG mit bis zu 10 Stunden pro Tag festgelegt werden.

2. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis dem KA-AZG unterliegt:

3. Für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem KA-AZG unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrech-

nungszeitraums 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen. Für Arbeitnehmerinnen im Röntgen und Labordienst, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden.

4. Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss am 1. des Vormonats erstellt sein. Eine Änderung des Dienstplans ist unter Beachtung der Bestimmungen des § 19c Abs. 2 AZG zulässig. Die Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit von der Arbeitnehmerin innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird. Durch Betriebsvereinbarung kann erlaubt werden, dass der Dienstplan für einzelne Abteilungen bis spätestens am 15. des Vormonats erstellt sein muss. Dabei sind die Wünsche der Arbeitnehmerinnen tunlichst zu berücksichtigen.

5. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 72 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für alle Arbeitnehmerinnen:

6. Ruhepausen, deren Einhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist, sind einzuhalten. Für die Dauer dieser Ruhepause steht eine Bezahlung in der Höhe der jeweiligen Normalstundenentlohnung zu. Diese Zeiten stellen jedoch keine Arbeitszeit dar. Sie sind daher insbesondere für die Prüfung, ob Überstunden- oder Mehrstunden vorliegen und auch bei der Berechnung der öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitgrenzen nicht zu berücksichtigen. Diese Regelungen gelten bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrages für 2027. Auf nicht gesetzlich vorgeschriebene Pausen (aus Dienstvertrag, betrieblicher Übung oder Betriebsvereinbarung) besteht auf Dauer dieser Regelung kein klagbarer Anspruch der Arbeitnehmerinnen (Ordnungsvorschrift).

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

8. Im Falle von entgeltpflichtigen Nichtleistungszeiten (wie insbesondere Urlaub und Krankenstände) erfolgt die Berechnung der anzurechnenden Arbeitszeiten anhand der ausgefallenen Arbeitszeit. Handelt es sich dabei um langfristige Ausfälle (z.B. Langzeitkrankenstände) oder im Voraus bekannte Termine (z.B. Urlaube, Kuraufenthalte), für welche noch kein Dienstplan erstellt wurde, so sind im Dienstplan einzelne ausgefallene Arbeitstage mit zumindest 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu hinterlegen, ganze Arbeitswochen mit zumindest der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit.

9. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, folgende Inhalte zu regeln, die alle enthalten sein müssen:

– Einführung von Reservediensten (Sterndienst), die als Maßnahme zur Verbesserung der Dienstplanstabilität dienen sollen, unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden (Freiwilligkeit), bei Teilnahme am Sternsystem gilt Folgendes:
– EUR 10,- brutto für die Übernahme eines Sterndienstes (für vergleichbare Organisationseinheiten) und EUR 20,- für die Übernahme eines Sterndienstes für nicht vergleichbare Organisationseinheiten.
– EUR 80,- für das tatsächliche Einspringen bei Verständigung innerhalb von 24 Stunden vor Dienstbeginn.
– Einteilung für maximal 5 Sterndienste pro Monat.
– Die Ermächtigung zu solchen Betriebsvereinbarungen gilt befristet bis 31.12.2027.

§ 5a Teilpension

Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Abschluss einer Teilzeitvereinbarung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension, wenn

– die Voraussetzungen zum Bezug einer Teilpension gegeben sind;
– zu Beginn der Teilpension mindestens 4 Jahre Betriebszugehörigkeit (beim selben Dienstgeber) gegeben sind;
– der schriftliche Antrag auf Reduktion der Arbeitszeit mindestens 6 Monate vor dem Monatsersten des Beginns der Teilpension gestellt wird.

Die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension

– darf bis maximal 2 Jahre dauern;
– kann frühestens 2 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters angetreten werden;

– hat die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum Ablauf der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten;
– beinhaltet bei fehlender Einigung über das Ausmaß der Reduktion des Beschäftigungsausmaßes 50 % Arbeitszeitreduktion.

Voraussetzung ist, dass mit Zustimmung des Betriebsrats (im Falle einer verschlechternden Versetzung) mit Antritt der Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension der Anspruch auf eine Leitungsfunktion und die damit verbundenen Einstufungen und Zulagen, weiters auf damit verbundene Überstundenpauschalen, erlischt. Das Erlöschen der Leitungsfunktion samt Anspruch auf die damit verbundenen Einstufungen und Zulagen können der/die Arbeitnehmer:in und der Arbeitgeber jeweils einseitig begehren.
– Ein Einsatz in einer anderen Abteilung und eine Neufestsetzung der Dienstform und -einteilung können erfolgen. Die Bestimmungen des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz sind dabei zu beachten.

§ 6 Urlaubsbestimmungen

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

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

pro Urlaubsjahr.

Der Anspruch besteht für ein laufendes Urlaubsjahr nur dann, wenn der Bescheid über die Minderung der Erwerbsfähigkeit dem Dienstgeber nachgewiesen wurde und dann aliquot (kaufmännisch gerundet) für Zeiten ab dem Monat der Vorlage. Für die darauffolgenden Urlaubsjahre gebührt der Zusatzurlaub im vollen Ausmaß. Wird das Ausmaß der Behinderung per Bescheid gemindert, hat der/die Arbeitnehmer:in den Bescheid dem Dienstgeber umgehend vorzulegen und es vermindert sich das Urlaubsausmaß dann aliquot (kaufmännisch gerundet) für Zeiten ab dem Monat der Bescheidzustellung. Entsprechend erhöht sich das Urlaubsausmaß ab Vorlage aliquot, wenn im laufenden Urlaubsjahr bescheidmäßig eine größere Minderung der Erwerbsfähigkeit zuerkannt wird.

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

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

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

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

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

§ 7 Sonderzahlungen

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

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

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

§ 7a Abfertigung alt

1. Allen Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnisse den Regelungen der Abfertigung alt unterliegen, gebührt auch dann ein Anspruch auf Abfertigung alt, wenn das Arbeitsverhältnis nach standesamtlicher Eheschließung durch Arbeitnehmerkündigung beendet wird. Dabei muss

a) die Kündigung binnen drei Monaten nach der Eheschließung ausgesprochen werden und
b) der/die Arbeitnehmer:in beim Ausspruch der Arbeitnehmerkündigung zumindest 55 Jahre alt sein.

2. Beginnt der/die Arbeitnehmer:in binnen eines Jahres nach Beendigung ein neues Arbeitsverhältnis mit einem/einer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitgeber:in, dann hat der/die Arbeitnerhm:in den erhaltenen Abfertigungsbetrag an die/den früheren Arbeitgeber:in zurückzuzahlen.

3. Diese Regelung ist auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung ab 01.10.2025 anzuwenden.

§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums

1. Die folgenden Bestimmungen gelten ab 01.01.2024 nur für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat.

2. Nach 25 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb gebührt ab dem, dem Dienstjubiläum folgenden Urlaubsjahr, ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen jährlich. Dieser Zusatzurlaubsanspruch kann nur im Urlaubsjahr des Entstehens in Natura verbraucht werden. Eine Abgeltung in Geld (Bemessungsgrundlage Monatsgrundbezug inklusive fixe kollektivvertragliche Zulagen) kann vereinbart werden.

3. Arbeitnehmerinnen deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat, die jedoch vor dem 01.01.2024 bereits 25 Jahre – nicht jedoch 30 Jahre – Dienstzeit im gleichen Betrieb abgeleistet haben, gebührt ab Erreichung von 30 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb, der Zusatzurlaub gemäß Abs 2.

4. Klarstellend wird festgehalten, dass die bisherige Regelung zu Dienstjubiläen, welche u.a. die Zahlung von Jubiläumsgeldern umfasste, mit 31.12.2023 außer Kraft tritt.

5. *entfällt*

§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses

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

§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit

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

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

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

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

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

- **a.** Bei Vorhandensein einer Stempeluhr oder vergleichbaren Geräten werden bis zu jeweils 10 Minuten vor und nach der Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz, also in Summe bis zu 20 Minuten angerechnet.
- **b.** Gibt es keine derartige nach lit. a beschriebene Vorrichtung, so werden statt der maximal 20 Minuten Umkleidezeit jeweils ein Durchschnittswert von 15 Minuten Umkleidezeit zur Anwesenheitszeit hinzugefügt.
- **c.** Eine Anpassung dieser Zeiten entsprechend der örtlichen Gegebenheiten per Betriebsvereinbarung ist möglich.

4. Mit Betriebsvereinbarung ist das Ansammeln von Umkleidezeiten gemäß Abs 3.2 auf ein Zeitkonto möglich, das von der Arbeitnehmerin als Zeitausgleich konsumiert werden kann. Der Verbrauch eines Zeitausgleichs ist sowohl stundenweise als auch ganztägig möglich und ist mit der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Umkleidezeiten auf dem Zeitkonto bedingen keine Überstundenzuschläge und werden 1 : 1 verrechnet und können 1 : 1 ausbezahlt werden.

5. *entfällt*

6. *entfällt*

§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen

1. Für die Entlohnung und die Einreihung der Arbeitnehmerinnen gelten die Beilagen 1 und 2, für die Zulagen gilt Beilage 3. Die Ansätze für 2025 werden in der gleichen Weise und Höhe angepasst wie die Ansätze der KABEG und gelten ab 01.01.2026.

2. Für Arbeitnehmerinnen, die ab 01.01.2024 eintreten, gelten die Bestimmungen gemäß Beilage 2. Vorrückungen finden jeweils mit dem Ersten des Folgemonats statt.

3. Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, werden unter Berücksichtigung der von der Arbeitgeberin (allenfalls gemäß § 4 zusätzlich) angerechneten Vordienstzeiten und der zurückgelegten Dienstzeiten die potentiellen Vorrückungen gemäß Beilage 2 nachvollzogen und evaluiert. Die Kollektivvertragsparteien werden unter Berücksichtigung der finanziellen Bedeckung eine Regelung zur Implementierung dieser Vorrückungen für den Kollektivvertrag ab 01.01.2025 vereinbaren. Vorrückungen die ab dem 01.01.2024 stattfinden, richten sich nach Beilage 2.

4. Mit 01.01.2024 werden die bisherigen fixen Entgeltbestandteile (aus Kollektivvertrag, Dienstvertrag und betrieblicher Übung) berechnet und den neuen fixen Entgeltbestandteilen gemäß diesem Kollektivvertrag (einschließlich erweiterter Anrechnung von Vordienstzeiten) gegenübergestellt. Ist das bisherige Entgelt höher, gebührt eine Wahrungszulage im Ausmaß der Differenz, die in Zukunft wie die Entgelte valorisiert wird. Auf die Wahrungszulage sind Vorteile aus späterer weiterer Anrechnung von Vordienstzeiten und Sondervorrückungen (Beilage 2 Abs 3) anzurechnen. Arbeitnehmerinnen, deren Einstufung innerhalb einer Verwendungsgruppe im Gehaltsschema höher ist, als es der Einstufung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gemäß § 4 entsprechen würde, wird diese Höhereinstufung weiterhin gewährt und

bleibt bei weiteren Vorrückungen bestehen. Bisher gewährte Zulagen für die Übernahme einer Funktion, die weder für die Einstufung maßgeblich ist noch kollektivvertragliche Zulagen auslöst, bleiben erhalten (z.B. für die Übernahme der Funktion eines Beauftragten).
Zur steuerlichen Klarstellung kann die Wahrungszulage in einen steuerpflichtigen und steuerbefreiten Teil (aus bisher gewährten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen) aufgeteilt werden.

5. Die Kollektivvertragsparteien werden sich dafür einsetzen, dass eine Finanzierung der Einrichtungen, welche diesem KV unterliegen, für eine Ausdehnung der Sondervorrückungen erreicht wird. In diesem Fall wird in künftigen Kollektivverträgen ab 2026 für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, das Nachholen von vor 2024 potenziellen Sondervorrückungen gemäß Beilage 2 Absatz 3 umgesetzt. Eine gemäß Absatz 7 der Beilage 2 gewährte zusätzliche Vorrückung ist diesfalls anzurechnen.

§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen

Für alle Dienstverhältnisse, auf die der bisherige Kollektivvertrag anzuwenden war, gelten alle dortigen Bestimmungen weiter, sofern nicht im vorliegenden Kollektivvertrag diese Materien anders geregelt werden. Diese Materien werden durch den vorliegenden Kollektivvertrag abschließend geregelt.

§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft und gilt bis zum Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages für 2027.

Wien / Klagenfurt, am

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

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
Dr. Christian Kuhn

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

Vorsitzender
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin
Mag.ª Anna Daimler, BA

Fachbereichsvorsitzender
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin
Catalina Körner

Für die Ärztekammer für Kärnten

Präsident

Dr. Markus Opriessnig

Obmann
der Kurie der angestellten Ärzte
Dr. Maximilian Miksch

BEILAGE 1 – VERWENDUNGSGRUPPENSCHEMA

§ 1 VERWENDUNGSGRUPPEN K-SCHEMA

Entlohnungsgruppe ks1 – ks4:

Ärzte

1. Verwendung:

Entlohnungsgruppen ks1, ks2, ks3, ks4

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

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

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

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

Entlohnungsgruppe k 1:

Akademischer Dienst

2. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 1b

Psychologen

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

3. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 1c
Psychologen

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

3a. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 1d
Klinische Psychologen oder Gesundheitspsychologen in Ausbildung

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

Entlohnungsgruppe k 2:

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

4. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 2a

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

c) für den musiktherapeutischen Dienst eine erfolgreich absolvierte Ausbildung zur mitverantwortlichen Berufsausübung der Musiktherapie nach dem Musiktherapiegesetz.

5. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 2b

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

Aufnahmevoraussetzungen:

a) für die gehobenen med.-technischen Dienste eine erfolgreich absolvierte Ausbildung und ein Diplom nach dem Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992,

b) für Sozialarbeiter das Zeugnis über den Abschluss der Ausbildung als Sozialarbeiter,

c) für Hebammen ein Qualifikationsnachweis nach §§ 11 bis 13 des Hebammengesetzes, BGBl. Nr. 310/1994.

6. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 2c

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

b) bei der leitenden Hebamme zusätzlich zum Erfordernis nach Z 5 lit c eine Sonderausbildung nach § 38 Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994.

Entlohnungsgruppe k 3:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Operationstechnische Assistenz

7. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3a

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

8. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3b

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

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

9. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 3c

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

Entlohnungsgruppe k 5:

Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst und Fachdienst

10. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 5a

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

Aufnahmevoraussetzung:

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

Dies sind im Öffentlichen Krankenhaus Waiern und in der Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen das gesamte Verwaltungspersonal.
Für das Aö Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a.d. Glan und das Aö Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH fallen nur medizinische Schreibkräfte unter den mittleren Verwaltungs- und Kanzleidienst. Die restlichen Arbeitnehmerinnen in der Verwaltung unterliegen dem Verwaltungsschema I.

11. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 5b

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

12. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 5c

Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent

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

Entlohnungsgruppe k 6:

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

13. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 6a

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

Aufnahmevoraussetzung:
Eignung für die vorgesehene Verwendung.

14. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 6b

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

Aufnahmevoraussetzungen:

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

15. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 6c

1. Pflegeassistent
2. Medizinischer Masseur

Aufnahmevoraussetzungen:

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

15a. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 6d

Pflegefachassistent

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

Entlohnungsgruppe k 7:

Dienst der Werkstätten- und Betriebsleiter

16. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 7

Betriebs- und Werkstättenleiter

Aufnahmevoraussetzung:
Eignung für die vorgesehene Verwendung als Werkstätten- und Betriebsleiter.

Entlohnungsgruppe k 8:

Handwerklicher Fachdienst

17. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 8a

1. Facharbeiter
2. Kraftwagenlenker

Aufnahmevoraussetzungen:

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

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

18. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 8b

Facharbeiter

Aufnahmevoraussetzung:
Zusätzlich zum Erfordernis nach Z 17

a) eine sechsjährige Verwendung im erlernten Beruf in einer Krankenanstalt, oder

b) die erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung im erlernten Beruf sowie Verwendung im erlernten Beruf oder einen entsprechenden Fachschulabschluss und Verwendung im erlernten Beruf.

19. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 8c

1. Facharbeiter
2. Stellvertretende Werkstätten- und Betriebsleiter

Aufnahmevoraussetzung:

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

Entlohnungsgruppe k 9:

Handwerklicher Hilfsdienst

20. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 9a

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

Aufnahmevoraussetzung:
Eignung für die vorgesehene Verwendung.

21. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 9b

Handwerklicher Hilfsdienst

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

22. Verwendung:

Entlohnungsgruppe k 9c

1. Kraftwagenlenker
2. Hausmeister

Aufnahmevoraussetzung:

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

§ 2 Verwaltungsschema I

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

Entlohnungsgruppe b

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

Entlohnungsgruppe c

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

Entlohnungsgruppe d

1. Stenotypist(in) mit Stenoprüfung in den ersten zwei Jahren der Verwendung.
2. Verwaltungshilfsdienst nach einer in diesem Dienstzweig verbrachten Dienstzeit von zwei Jahren.
3. Telefonist(in) nach zweijähriger Verwendung.

Entlohnungsgruppe e

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

Entlohnungsschema k Bezugsansätze ab 01.01.2026												
Stufe	Ärzte					Akademischer Dienst				Med.-technischer Dienst, Dienst der Sozialarbeiter, Dienst der Psychothera-peuten, Dienst der Musiktherapeuten, Klinische Lin-guisten, kardiotechnischer Dienst und Dienst der Hebammen		
	ks					k 1				k 2		
	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	k 1a	k 1b	k 1c	k 1d	k 2a	k 2b	k 2c
1	4.439,41	4.472,27	5.152,36	7.453,35	13.166,97	3.520,40	4.027,23	5.205,62	1.600,15	3.234,13	3.498,37	3.719,68
2	4.602,25	4.636,51	5.152,36	7.453,35	13.541,19	3.590,37	4.097,19	5.275,70	1.713,91	3.282,79	3.554,52	3.775,76
3	4.760,80	4.796,52	5.152,36	7.453,35	13.906,90	3.660,07	4.167,51	5.345,77	1.827,68	3.330,97	3.610,81	3.831,97
4	4.922,19	5.029,34	5.152,36	7.453,35	14.263,96	3.730,37	4.237,46	5.464,86		3.379,48	3.723,92	3.945,25
5	5.367,87	5.584,96	5.259,48	7.453,35	14.453,93	3.800,44	4.307,67	5.584,95		3.427,97	3.784,16	4.005,38
6	5.473,55	5.727,80	5.400,90	7.453,35	14.771,03	3.870,52	4.426,64	5.819,35		3.476,20	3.845,56	4.066,91
7	5.613,54	5.919,22	5.592,30	7.453,35	14.952,43	3.989,85	4.546,74	5.938,58		3.524,79	3.909,69	4.130,94
8	5.753,54	6.629,09	6.302,20	7.453,35	15.266,66	4.109,99	4.781,26	6.059,05		3.573,28	3.973,43	4.194,77
9		6.810,52	6.483,60	7.553,27	15.361,65	4.344,15	4.900,40	6.179,17		3.621,64	4.063,45	4.284,80
10		6.991,91	6.665,00	7.667,82	15.595,19	4.463,45	5.019,67	6.299,80		3.726,79	4.154,17	4.375,41
11		7.173,31	6.847,85	7.739,12	15.683,76	4.582,94	5.138,62	6.420,95		3.778,36	4.273,52	4.494,50
12		7.356,15	7.029,26	9.134,66	15.768,01	4.701,74	5.258,37	6.541,32		3.830,97	4.393,10	4.614,37
13		7.534,69	7.210,64	9.327,49	15.848,02	4.821,30	5.377,95	6.698,94		3.885,25	4.512,59	4.733,70
14			7.392,07	9.520,33	15.923,73	4.940,96	5.497,18	6.856,14		3.940,11	4.631,26	4.852,62
15			7.573,47	9.713,17		5.060,30	5.653,33	7.013,76		3.995,55	4.750,77	4.971,95
16			7.754,86	9.905,98		5.216,33	5.809,13	7.171,24		4.050,64	4.925,80	5.147,14
17			7.937,68	10.100,24		5.372,05	5.965,33	7.329,11		4.105,98	5.045,69	5.267,14
18			8.119,11	10.293,06		5.528,03	6.122,80	7.544,10		4.160,92	5.164,75	5.386,11
19			8.300,48	10.485,88		5.683,88	6.280,69	7.702,13		4.216,00	5.284,60	5.505,97
20			8.529,02	10.728,71		5.840,44	6.495,41	7.860,06		4.271,07	5.403,68	5.625,30
21			8.727,58	10.940,13		6.054,31	6.653,56	8.018,11		4.326,02	5.522,77	5.744,11
22			8.940,42	11.165,81		6.212,39	6.811,43	8.176,22		4.380,96	5.641,99	5.863,03
23			9.158,95	11.398,66		6.370,25	6.969,56	8.334,35		4.436,26	5.761,04	5.982,80
24			9.388,91	11.642,88		6.528,26	7.127,64	8.492,22		4.491,37	5.880,11	6.102,90
25			9.627,47	11.897,14		6.686,27	7.285,92	8.650,05		4.546,48	5.999,60	6.223,27
26			9.874,57	12.159,96		6.844,37	7.443,78	8.808,19		4.601,53	6.119,95	6.343,36
27						7.002,39	7.601,65	8.966,48		4.656,35	6.240,43	6.463,77
28						7.160,36	7.759,77			4.711,53	6.360,47	6.584,10
29						7.318,36	7.917,79			4.766,79	6.480,70	6.704,24
30						7.476,74				4.877,31	6.601,30	6.824,72

Entlohnungsschema k Bezugsansätze ab 01.01.2026													
Stufe	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Operationstechnische Assistenz			Dienst der Erzieher und der Elementarpädagogen		Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst und Fachdienst			Sanitätshilfsdienst, Sanitäter, Altenhelfer, Medizinische Assistenzberufe, Medizinischer Masseur, Dienst der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz, Ausbildung in einem Pflegeassistenzberuf, Ausbildung zum Spracherwerb zur Ausübung eines Pflegeberufes				
	k 3			k 4		k 5			k 6				
	k 3a	k 3b	k 3c	k 4a	k 4b	k 5a	k 5b	k 5c	k 6a	k 6b	k 6c	k 6d	k 6e / k 6f
1	3.514,75	3.617,94	3.736,27	3.219,54	3.363,72	2.878,20	2.950,74	3.291,54	2.740,63	2.901,70	2.965,39	3.210,28	1.638,68
2	3.563,41	3.666,55	3.784,61	3.378,02	3.529,34	2.910,45	2.994,84	3.337,66	2.758,84	2.933,83	3.000,73	3.245,62	1.655,36
3	3.611,59	3.715,05	3.833,07	3.503,12	3.660,41	2.942,44	3.039,27	3.383,82	2.800,72	2.966,72	3.035,93	3.280,83	1.693,73
4	3.660,09	3.763,53	3.881,32	3.598,45	3.759,31	2.976,06	3.083,43	3.430,26	2.819,03	3.002,33	3.071,59	3.316,49	1.710,50
5	3.708,59	3.811,74	3.929,67	3.691,40	3.858,20	3.010,38	3.127,84	3.478,74	2.837,11	3.037,39	3.106,64	3.351,55	1.727,08
6	3.756,81	3.860,20	3.978,02	3.691,40	3.957,11	3.044,96	3.172,21	3.527,10	2.855,54	3.072,57	3.142,47	3.387,37	1.743,95
7	3.805,43	3.908,75	4.026,63	3.786,72	3.957,11	3.079,32	3.217,23	3.575,75	2.873,64	3.108,13	3.178,17	3.423,08	1.760,53
8	3.853,91	3.957,23	4.075,13	3.786,72	4.057,20	3.113,62	3.263,34	3.624,21	2.891,80	3.143,70	3.213,85	3.458,74	1.777,17
9	3.902,27	4.005,44	4.123,34	3.786,72	4.057,20	3.148,27	3.309,37	3.672,43	2.909,81	3.179,64	3.249,94	3.494,82	1.793,67
10	4.007,00	4.110,79	4.228,59	3.884,43	4.057,20	3.182,97	3.409,43	3.777,67	2.928,33	3.215,47	3.285,61	3.530,52	1.810,65
11	4.098,76	4.201,82	4.320,04	3.884,43	4.160,86	3.217,98	3.460,40	3.829,15	2.946,30	3.251,40	3.321,80	3.566,70	1.827,12
12	4.151,29	4.254,58	4.372,63	3.985,71	4.171,68	3.253,53	3.513,02	3.881,93	2.965,39	3.287,01	3.359,35	3.604,23	1.844,18
13	4.205,60	4.309,02	4.427,07	4.069,77	4.291,10	3.289,33	3.567,30	3.936,08	2.984,83	3.323,41	3.396,97	3.641,87	1.860,80
14	4.260,79	4.363,83	4.482,01	4.188,83	4.410,05	3.325,34	3.622,40	3.991,04	3.004,75	3.361,26	3.434,83	3.679,73	1.877,83
15	4.316,01	4.419,18	4.537,22	4.308,29	4.529,51	3.415,36	3.677,59	4.046,47	3.024,97	3.455,52	3.529,35	3.774,23	1.895,13
16	4.371,06	4.474,14	4.592,31	4.483,10	4.704,33	3.454,83	3.732,84	4.101,41	3.044,76	3.495,45	3.569,05	3.813,93	1.912,05
17	4.426,43	4.529,49	4.647,65	4.603,36	4.824,61	3.495,71	3.788,03	4.156,79	3.064,70	3.536,32	3.609,91	3.854,81	1.929,11
18	4.481,50	4.584,79	4.702,57	4.722,44	4.943,64	3.536,95	3.843,35	4.211,99	3.084,65	3.577,45	3.651,14	3.896,05	1.946,16
19	4.536,30	4.639,65	4.757,54	4.842,35	5.063,38	3.579,85	3.897,93	4.266,95	3.104,70	3.620,59	3.694,33	3.939,22	1.963,30
20	4.591,38	4.694,72	4.812,75	4.961,23	5.182,45	3.622,40	3.953,03	4.322,02	3.125,00	3.663,04	3.736,61	3.981,51	1.980,66
21	4.646,46	4.749,89	4.867,92	5.080,33	5.301,56	3.665,61	4.008,22	4.377,08	3.145,19	3.706,20	3.779,89	4.024,78	1.997,92
22	4.701,52	4.804,97	4.922,75	5.199,39	5.420,50	3.708,76	4.063,27	4.431,90	3.165,24	3.749,40	3.823,23	4.068,12	2.015,07
23	4.756,77	4.860,07	4.977,99	5.318,34	5.539,83	3.752,07	4.118,37	4.487,12	3.185,34	3.792,71	3.866,53	4.111,44	2.032,25
24	4.811,83	4.914,88	5.033,04	5.437,55	5.659,05	3.795,43	4.173,31	4.542,21	3.205,51	3.836,04	3.909,85	4.154,74	2.049,50
25	4.866,78	4.970,17	5.088,26	5.556,61	5.777,88	3.838,67	4.228,78	4.597,42	3.225,40	3.879,24	3.953,03	4.197,94	2.066,50
26	4.921,98	5.025,17	5.143,34	5.675,58	5.896,79	3.881,93	4.283,73	4.652,32	3.245,61	3.922,39	3.996,20	4.241,11	2.083,78
27	4.977,06	5.080,14	5.198,14	5.794,80	6.016,81	3.925,08	4.338,57	4.707,42	3.265,69	3.965,71	4.039,29	4.284,19	2.100,94
28	5.032,27	5.135,31	5.253,34	5.913,83	6.137,01	3.968,25	4.393,93	4.762,61	3.285,61	4.008,88	4.082,60	4.327,49	2.117,98
29	5.086,97	5.190,53	5.308,32	6.033,74	6.257,28	4.011,57	4.448,81	4.817,72	3.361,80	4.052,23	4.125,78	4.370,68	2.183,13
30	5.197,76	5.301,07	5.419,02	6.154,07	6.377,65	4.054,76	4.559,38	4.928,39	3.383,62	4.095,14	4.169,08	4.413,98	2.201,79

Entlohnungsschema k Bezugsansätze ab 01.01.2026										
Stufe	Dienst der Werkstätten- und Betriebsleiter	Handwerklicher Fachdienst			Handwerklicher Hilfsdienst, Kraftwagenlenker, Kleinkinderzieher					
	k 7	k 8			k 9					
	k 7	k 8a	k 8b	k 8c	k 9a	k 9b	k 9c	k 9d	k 9e	k 9f
1	3.227,42	3.013,15	3.079,08	3.227,42	2.532,06	2.605,14	2.667,26	2.631,55	2.724,51	2.993,14
2	3.273,91	3.047,80	3.117,84	3.273,91	2.550,67	2.630,53	2.699,61	2.746,50	3.019,36	3.137,33
3	3.320,44	3.082,22	3.156,22	3.320,44	2.592,78	2.655,81	2.731,84	2.821,57	3.130,17	3.252,90
4	3.366,89	3.117,00	3.194,65	3.366,89	2.611,55	2.681,20	2.764,30	2.870,41	3.213,58	3.341,07
5	3.413,69	3.151,79	3.233,84	3.413,69	2.629,63	2.706,59	2.796,53	2.870,41	3.213,58	3.429,25
6	3.461,82	3.186,55	3.273,91	3.461,82	2.647,62	2.731,84	2.829,01	2.920,47	3.298,18	3.429,25
7	3.511,09	3.221,52	3.313,94	3.511,09	2.666,03	2.757,35	2.861,02	2.920,47	3.298,18	3.519,81
8	3.559,72	3.257,82	3.353,19	3.559,72	2.684,55	2.782,74	2.893,61	2.920,47	3.298,18	3.519,81
9	3.608,41	3.293,60	3.393,30	3.608,41	2.702,90	2.807,66	2.925,95	2.970,51	3.385,17	3.519,81
10	3.714,31	3.329,71	3.434,16	3.714,31	2.721,05	2.833,41	2.958,59	3.022,94	3.385,17	3.611,56
11	3.766,97	3.365,74	3.476,16	3.766,97	2.739,47	2.858,68	2.994,54	3.022,94	3.475,71	3.611,56
12	3.820,09	3.401,54	3.574,31	3.820,09	2.758,13	2.884,16	3.030,34	3.022,94	3.475,71	3.706,89
13	3.875,42	3.438,35	3.618,27	3.875,42	2.776,45	2.909,32	3.066,28	3.022,94	3.475,71	3.706,89
14	3.931,39	3.532,54	3.664,19	3.931,39	2.794,53	2.934,61	3.155,87	3.022,94	3.475,71	3.706,89
15	3.986,75	3.571,56	3.709,52	3.986,75	2.813,17	2.960,56	3.194,31	3.022,94	3.475,71	3.706,89
16	4.042,84	3.611,77	3.757,21	4.042,84	2.831,37	2.988,64	3.234,29	3.022,94	3.475,71	3.706,89
17	4.098,06	3.653,16	3.805,20	4.098,06	2.849,91	3.016,95	3.275,79	3.022,94	3.475,71	3.706,89
18	4.153,42	3.695,33	3.852,39	4.153,42	2.868,00	3.045,13	3.317,92	3.022,94	3.475,71	3.706,89
19	4.209,27	3.738,75	3.900,38	4.209,27	2.886,40	3.073,31	3.361,22	3.022,94	3.475,71	3.706,89
20	4.264,85	3.781,56	3.948,01	4.264,85	2.904,85	3.155,63	3.404,05	3.022,94	3.475,71	3.706,89
21	4.320,45	3.824,47	3.995,77	4.320,45	2.923,47	3.186,59	3.447,07			
22	4.375,77	3.867,54	4.044,03	4.375,77	2.942,24	3.218,41	3.490,28			
23	4.431,38	3.910,72	4.091,74	4.431,38	2.961,17	3.250,01	3.533,33			
24	4.486,99	3.953,64	4.139,85	4.486,99	2.982,24	3.281,73	3.576,36			
25	4.542,58	3.996,83	4.187,92	4.542,58	3.002,91	3.313,41	3.619,31			
26	4.598,05	4.039,74	4.235,75	4.598,05	3.023,81	3.345,04	3.662,50			
27	4.653,63	4.082,94	4.284,02	4.653,63	3.044,50	3.376,90	3.705,68			
28	4.709,22	4.125,89	4.331,85	4.709,22	3.118,83	3.408,17	3.748,59			
29	4.764,70	4.169,04	4.379,89	4.764,70	3.140,14	3.440,11	3.791,80			
30	4.875,75	4.212,23	4.427,91	4.875,75	3.161,94	3.471,89	3.834,85			

Entlohnungsschema I
Allgemeine Verwaltung
Bezugsansätze ab 01.01.2026

Entlohnungs-stufen	Entlohnungsgruppen				
	e	d	c	b	a
1	2.200,82	2.267,18	2.333,66	2.550,47	3.082,16
2	2.217,51	2.296,71	2.371,74	2.598,53	3.148,36
3	2.234,05	2.326,28	2.409,74	2.646,59	3.217,19
4	2.250,75	2.355,92	2.448,59	2.695,37	3.287,41
5	2.267,18	2.385,23	2.490,03	2.746,77	3.357,62
6	2.284,10	2.414,66	2.531,47	2.799,38	3.427,70
7	2.300,67	2.444,89	2.573,03	2.854,28	3.546,64
8	2.317,42	2.476,88	2.614,49	2.908,87	3.666,99
9	2.333,74	2.509,22	2.655,81	2.989,12	3.786,61
10	2.350,77	2.541,45	2.697,73	3.075,64	3.905,69
11	2.367,32	2.573,58	2.741,87	3.189,95	4.025,15
12	2.384,10	2.605,48	2.786,88	3.309,67	4.143,94
13	2.400,55	2.637,75	2.833,41	3.428,86	4.263,70
14	2.417,13	2.670,19	2.880,47	3.547,66	4.383,31
15	2.433,91	2.702,97	2.927,75	3.667,41	4.502,54
16	2.451,82	2.737,02	2.977,05	3.786,87	4.658,57
17	2.470,01	2.771,83	3.029,60	3.906,88	4.814,40
18	2.488,35	2.807,20	3.082,16	4.025,82	4.970,32
19	2.506,44	2.844,17	3.134,31	4.145,94	5.126,35
20	2.524,63	2.880,47	3.187,59	4.264,85	5.282,81
21	2.542,81	2.917,54	3.242,71	4.383,82	5.439,23
22	2.561,03	2.954,60	3.297,75	4.502,76	5.595,68
23	2.579,19	2.994,90	3.352,84	4.621,71	5.752,14
24	2.597,38	3.035,53	3.407,92	4.740,65	5.908,54
25	2.615,58	3.076,13	3.462,95	4.859,59	6.065,00
26	2.633,75	3.116,74	3.518,09	4.978,55	6.221,46
27	2.651,95	3.157,32	3.573,16	5.097,45	6.377,87
28	2.670,16	3.198,53	3.628,24	5.216,44	6.534,34
29	2.688,34	3.240,36	3.683,32	5.335,37	6.690,80
30	2.706,53	3.282,16	3.738,39	5.454,29	6.847,24

Lehrlingsschema ab 01.01.2026

1. Lehrjahr	EUR 955,56
2. Lehrjahr	EUR 1.094,68
3. Lehrjahr	EUR 1.497,99
4. Lehrjahr	EUR 1.647,79

BEILAGE 2 – VORRÜCKUNGSBESTIMMUNGEN

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

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

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

(4) Assistenzärzten in Ausbildung zum Facharzt gebührt nach dreijähriger ausbildungsrelevanter Tätigkeit mit dem Ersten des Folgemonats mindestens das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5, sofern diese über keine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin verfügen. Auf das Erfordernis der dreijährigen Tätigkeit werden die absolvierten Nebenfächer im vorgeschriebenen Mindestausmaß angerechnet. Sollte der Assistenzarzt über eine abgeschlossene Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin verfügen, gebührt ihm mit dem der Überstellung oder Einreihung folgenden Ersten des Folgemonats bereits aufgrund dieses Umstandes die Mindesteinstufung in die Entlohnungsgruppe ks2, Entlohnungsstufe 5. Die Vorrückung in die nachfolgenden Entlohnungsstufen erfolgt in diesem Fall abweichend von Abs. 1 jeweils nach einem Zeitraum von zwei Jahren, beginnend mit der Einreihung in die Entlohnungsstufe 5. Abs. 8 dieser Beilage findet keine Anwendung.

(5) Dem Facharzt gebührt ab dem der Verwendung als Facharzt folgenden Ersten des Folgemonats mindestens das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe ks4, Entlohnungsstufe 8. Die Vorrückung in die nachfolgenden Entlohnungsstufen erfolgt in diesem Fall abweichend von Abs. 1 jeweils nach einem

Zeitraum von zwei Jahren, beginnend mit der Einreihung in die Entlohnungsstufe 8. Abs. 8 dieser Beilage findet keine Anwendung.

(6) Klargestellt wird, dass Abs. 2 für Arbeitnehmer:innen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, so zu verstehen ist, dass bei jedem Erreichen eines individuellen Vorrückungsstichtages die Sondervorrückungsregelungen des Abs 3 zu prüfen und auf die aktuelle Vorrückung zur Anwendung zu bringen sind. Eine rückwirkende Anwendung ist jedoch ausgeschlossen.
Beispiel: Eine Arbeitnehmer:innen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten ist, befindet sich am 01.01.2024 in Stufe 15. Sie hat am 15.01.2024 ihren individuellen Vorrückungsstichtag in die nächste Stufe. Mit Erreichen dieses individuellen Vorrückungsstichtages ist sie in die Stufe 17 einzureihen.

(7) Arbeitnehmerinnen, die

a) vor dem 01.01.2024 eingetreten sind,
b) sich zum Zeitpunkt 01.01.2024 zumindest in der Entlohnungsstufe 5 oder höher befanden
c) und in der Zeit vom 01.01.2024 bis 31.12.2024

keine Sondervorrückung gemäß Absatz 3 hatten, rücken bei Erreichen Ihres nächsten individuellen Vorrückungsstichtages in den Jahren 2025 oder 2026 um eine zusätzliche Entlohnungsstufe vor. Diese Sondervorrückung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen des Entlohnungsschemas k, Entlohnungsgruppen ks1, ks2, ks3 und ks4.

(8) Beträge, die sich aus Ansprüchen gemäß Abs. 6 oder Abs. 7 ergeben, sind spätestens einen Monat nach der den Anspruch auslösenden Vorrückung, frühestens aber mit 31.10.2025 fällig.

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

BEILAGE 3 – ZULAGENKATALOG

I. Kinderzulage

(gilt für K sowie Verwaltungsschema I)

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

eigene Kinder;

legitimierte Kinder,

Wahlkinder,

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

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

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

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

(5) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, der Arbeitgeberin alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn sie aber nachweist, dass sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, zu melden. Hat die Arbeitnehmerin diese Meldung nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

II. Zulagenkatalog K-Schema

(gilt nicht für Arbeitnehmerinnen des Verwaltungsschema I)

§ 1 Allgemeines

(1) Arbeitnehmerinnen gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen folgende Zulagen

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

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

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

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

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

(5) Die in den folgenden Bestimmungen angeführten Hundertsätze beziehen sich jeweils auf **EUR 3.519,27**.

§ 2 Funktionszulagen

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

a) den Oberschwestern/Oberpflegern, Oberhebammen, leitenden Assistenten/-innen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, von 21,15 v. H. – dies sind **EUR 744,33**;

b) den Stationshebammen, den Stationsschwestern/-pflegern, den dienstführenden Diplomkrankenschwestern/-pflegern in OP- und Anästhesiebereichen sowie den dienstführenden Assistenten/-innen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, jeweils mit mindestens acht unterstellten Arbeitnehmerinnen, und Hygienefachkräften von 11,76 v. H. – dies sind **EUR 413,87**;

c) den ernannten Werkstätten- und Betriebsleitern in Betrieben mit bis zu 30 Mitarbeitern von 11,76 v. H. – dies sind **EUR 413,87**, mit über 30 Mitarbeitern von 21,15 v. H. – dies sind **EUR 744,33**;

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

§ 3 Allgemeine Erschwernis- und Gefahrenzulage

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

a) den Psychologen von 12,12 v. H. – dies sind **EUR 426,54**;

b) Sozialarbeiter/-innen, Arbeitnehmerinnen, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinne des GUKG, MAB-G oder MTD-G oder des Hebammengesetzes berechtigt sind, für die Dauer der einschlägigen Verwendung bzw. falls eine einschlägige Verwendung wegen einer im Dienst erlittenen anerkannten Berufskrankheit aus Gesundheitsgründen nicht mehr möglich ist, weiterhin in der Entlohnungsgruppe k6a von 4,65 v. H. – dies sind **EUR 163,65**, ansonsten von 6,63 v. H. – dies sind **EUR 233,33**.

§ 4 Besondere Erschwerniszulagen

(1) Besondere Erschwerniszulagen gebühren in folgendem Ausmaß:

a) Den zum Nachtdienst in der Zeit von 22 bis 6 Uhr eingeteilten Arbeitnehmerinnen für jeden geleisteten Nachtdienst von 2,296 v. H. – dies sind **EUR 80,80**;

b) den zum Nachtbereitschaftsdienst in der Zeit von 22 bis 6 Uhr eingeteilten Arbeitnehmerinnen für jeden geleisteten Nachtbereitschaftsdienst von 1,472 v. H. – dies sind **EUR 51,80**;

c) den Fachärzten und nach einer Einarbeitszeit von sechs Monaten den in Ausbildung zum Sonderfach für Anästhesiologie stehenden Ärzten und Ärzten ohne Ausbildungsvertrag mit befristeter Anstellung (jedenfalls mit jus practicandi) an einer Anästhesieabteilung 20,01 v. H. – dies sind **EUR 704,21**;

d) den Fachärzten und den Ärzten in Ausbildung zum jeweiligen Sonderfach an einem Zentralröntgeninstitut, oder an einem Zentrallabor, wenn von ihnen kein unregelmäßiger Dienst zu versehen ist, von 30,96 v. H. – dies sind **EUR 1.089,57**;

e) den Stationsschwestern/-pflegern an Intensivbeobachtungsstationen sowie dienstführenden Operationsschwestern/- pflegern und dienstführenden Hebammen im Kreißsaal mit mindestens acht unterstellten Arbeitnehmerinnen, falls sie den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet erbringen oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit in diesem speziellen Fachgebiet absolviert haben, von 5,22 v. H. – dies sind **EUR 183,71**;

f) den Hebammen im Kreißsaal, DGKP an Intensivbeobachtungsstationen und in Aufwachräumen, falls ihnen die Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet oder die Anlernzeit fehlt, von 6,27 v. H. – dies sind **EUR 220,66**;

g) den DGKP im Operationsbereich, falls ihnen die Zusatzausbildung im entsprechenden Fachgebiet oder die Ersatzanlernzeit fehlt, von 5,08 v. H. – dies sind **EUR 178,78**;

h) den DGKP an einer Intensivbehandlungsstation, wenn diesen die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet oder die Anlernzeit fehlt, von 13,35 v. H. – dies sind **EUR 469,82**;

i) den DGKP in Anästhesiebereichen, falls diese die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fach oder die Anlernzeit nicht aufweist, von 10,11 v. H. – dies sind **EUR 355,80**;

j) den Stationsschwestern/Pflegern an Intensivbehandlungsstationen, den dienstführenden Schwestern/-Pflegern in Anästhesiebereichen, den OP-Schwestern/-Pflegern, wenn sie den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im jeweiligen speziellen Fachgebiet erbringen oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit in diesem speziellen Fachgebiet nachgewiesen haben, von 8,25 v. H. . – dies sind **EUR 290,34**;
DGKP, die in den nachfolgenden Spezialambulanzen (Onkoambulanzen, Regelung wie in KH Wolfsberg) tätig sind, erhalten für jeden Tag an dem diese in der Spezialambulanz Dienst verrichten, eine Zulage in Höhe von **EUR 5,14**.

k) den Hebammen im Kreißsaal, den DGKP an Intensivbeobachtungsstationen und in Aufwachräumen, falls sie eine abgeschlossene Zusatzausbildung im jeweiligen speziellen Fachgebiet nachweisen können oder, wenn ihnen keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet absolviert haben, von 9,57 v. H. – dies sind **EUR 336,79**;

l) den DGKP in Anästhesiebereichen, falls es die erforderliche Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet oder, wenn ihm keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet nachweisen kann, von 13,41 v. H. – dies sind **EUR 471,93**;

m) den DGKP an einer Intensivbehandlungsstation, falls es den Nachweis einer abgeschlossenen Zusatzausbildung im speziellen Fachgebiet erbringt, oder, wenn ihm keine Ausbildungsmöglichkeit geboten wird, eine ununterbrochene eineinhalbjährige Anlernzeit im speziellen Fachgebiet absolviert hat, von 16,62 v. H. – dies sind **EUR 584,90**;

n) dem OP-Assistenten in OP- und Intensivbereichen von 4,11 v. H. – dies sind **EUR 144,64**.

(2) Die Erschwerniszulagen nach Abs. 1 lit. c bis n können nicht nebeneinander bezogen werden.

§ 5 Besondere Gefahrenzulagen

(1) Gefahrenzulagen mit Ausnahme einer allenfalls tageweise gewährten Zulage nach Abs (3) gebühren für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin überwiegend Arbeitsleistungen in einem Gefahrenbereich erbringt.

(2) Eine Gefahrenzulage von **EUR 154,17** pro Kalendermonat gebührt:

a) Ärzten in radiologischen Abteilungen;

b) Ärzten der Abteilung für Orthopädie-Traumatologie des Aö Krankenhauses der Elisabethinen Klagenfurt GmbH, sofern diese aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorgaben Dosimeter-Träger sind.

(3) Eine Gefahrenzulage in Höhe von **EUR 5,14** pro Tag gebührt den mit der Vornahme von ERCP betrauten tätigen Oberärzten, Assistenzärzten und den zur Mithilfe bei diesen Tätigkeiten herangezogenen Diplomkrankenschwestern/-pflegern, wenn im Einzelfall aufgrund des Tätigkeitsumfanges eine Strahlengefährdung vorliegt.

(4) Eine Gefahrenzulage von **EUR 121,29** pro Kalendermonat gebührt den radiologisch-technischen Assistenten/-innen.

(5) Der Bezug mehrerer Gefahrenzulagen nebeneinander ist ausgeschlossen. Ausgenommen davon sind das diplomierte Krankenpflegepersonal und das Sanitätshilfsdienstpersonal.

(6) Leitendes radiologisch-technisches und leitendes medizinisch-technisches Personal hat erst bei nachgewiesener Gefährdung Anspruch auf eine Gefahrenzulage.

§ 6 Mehrleistungszulagen

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

a) den bestellten Ersten Oberärzten von 24,50 v. H. – dies sind **EUR 862,22,** dies gilt ab 01.07.2024 und ersetzt die bisher ausgezahlte Chefarzt-Vertretungszulage;

b) den Fachärzten an einer Abteilung für Anästhesiologie von 20,01 v. H. – dies sind **EUR 704,21**;

c) den bestellten Ausbildungsassistenten (für die Ausbildung bestellter Facharzt) von 9 v. H. – dies sind **EUR 316,73**.

§ 7 Sonn- und Feiertagszulage

(1) Allen Arbeitnehmerinnen, die an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt zusätzlich den Ansprüchen gemäß § 9 Abs 5 ARG für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von..... **EUR 5,28**

(2) Ärzt:innen erhalten als gesonderte Zulage für einen Dienst, der an einem Samstag oder Sonntag beginnt und der zumindest 12 Stunden dauert, eine Zulage in Höhe des Entgelts für zwei Normalarbeitsstunden, sofern nicht für Sonntage eine Zulage in Höhe des Entgelts für zumindest 4 Normalarbeitsstunden tatsächlich gewährt wird.

(3) Die Regelung des Absatz 2 tritt mit 01.01.2026 in Kraft und gilt bis zum Inkrafttreten des neuen Kollektivvertragsabschlusses 2027.

§ 8 Bildschirmzulage

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

50% bis 75% Arbeitszeit am Bildschirm..... **EUR 131,97**
über 75% Arbeitszeit am Bildschirm..... **EUR 168,92**

III. Zulagenordnung für das Verwaltungsschema I

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

Für Arbeitnehmerinnen, auf die das Verwaltungsschema I zur Anwendung kommt, gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen die im Folgenden angeführten Zulagen. Soweit nichts Anderes bestimmt ist, gelten sie als monatlich pauschalierte Zulagen, die 12x jährlich zur Auszahlung gelangen.
Der Anspruch auf pauschalierte Zulagen wird durch einen Urlaub, während dem die Arbeitnehmerin den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die Arbeitnehmerin aus einem anderen Grund vom Dienst abwesend, so ruht die pauschalierte Zulage ab dem Zeitpunkt und in dem Ausmaß, in dem auch das Monatsentgelt ruht oder gekürzt wird.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Monates oder tritt die Voraussetzung für den Anfall oder Wegfall einer pauschalierten Zulage im Laufe eines Monates ein, so gebührt diese in aliquotem Ausmaß, wobei der Kalendermonat mit 30 Tagen zu berechnen ist.
Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen gebühren bei Zutreffen der Voraussetzungen die Zulagen in aliquotem Ausmaß.
Nachstehende Zulagen werden gemäß den nachfolgenden Bestimmungen gewährt:

1. Verwaltungsdienstzulage – wird in Sonderzahlungen einbezogen
Verwaltungsdienstzulage …… **EUR 226,73**

2. Bildschirmzulage
50% bis 75% Arbeitszeit am Bildschirm…… **EUR 131,97**
Über 75% Arbeitszeit am Bildschirm …… **EUR 168,92**
Diese Zulage ist auf Arbeitsplatz und Aufgabenbereich abgestellt.

3. Personalzulage – wird in Sonderzahlungen einbezogen
Angestellte erhalten nach einer im Verwaltungsdienst zugebrachten Dienstzeit von zwei Jahren eine Personalzulage in folgendem Ausmaß.

Die Personalzulage hat
– bis zu einem monatlichen Grundbezug zuzüglich der Verwendungszulage von zusammen EUR 1.235,44 die Höhe von … **EUR 229,20**
– ab einem monatlichen Grundbezug zuzüglich der Verwendungszulage von zusammen EUR 1.235,45 die Höhe von … **EUR 275,00**

4. Sonn-/Feiertagszulage
Allen Arbeitnehmerinnen, die an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage
im Ausmaß von …… **EUR 5,28**

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

Notizen:

Notizen:



Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!

vida – was ist das?

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

vida ist deine Stimme!

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



vida ist deine Plattform!



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



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	*JA*	*NEIN*
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	*JA*	*NEIN*
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	*JA*	*NEIN*
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	*JA*	*NEIN*
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	*JA*	*NEIN*
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	*JA*	*NEIN*
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	*JA*	*NEIN*
Bildungsunterstützungen	*JA*	*NEIN*
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	*JA*	*NEIN*
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida"	*JA*	*NEIN*
Streikunterstützung	*JA*	*NEIN*
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	*JA*	*NEIN*
Invaliditäts- 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

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT vida



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

vida Kärnten
Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

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

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

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

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

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

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

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

vida.at