

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*für Arbeiter und Angestellte
in privaten Kuranstalten und
Rehabilitationseinrichtung*

Stand 1. Mai 2026

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

vida.at





Internet: www.vida.at/gesundheit



KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeiter und Angestellte in privaten Kuranstalten und
Rehabilitationseinrichtungen

GÜLTIG AB 1. MAI 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen.

Als Gewerkschaftsmitglied trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unserem Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer GPA

KV-Highlights:

- Erhöhung der KV-Löhne und Gehälter sowie der KV-Zulagen um einen Fixbetrag von € 80 ab 1. 5. 2025
- Mindestentgelt von € 2.400,- für Psycholog:innen/Psychotherapeut:innen in Ausbildung

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Gesundheit der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/gesundheit.

Inhalt

	Seite		Seite
Kollektivvertrag		Lohn- und Gehaltstabellen	
I. Vertragspartner	<u>4</u>	Kollektivvertragsabschluss 1. 5. 2026 bis 30. 4. 2027	
II. Sprachliche Gleichbehandlung	<u>4</u>	I. Grundlage für die Verhandlungen über die	
III. Geltungsbereich	<u>4</u>	Erhöhung der Löhne und Gehälter	<u>12</u>
IV. Bestimmungen für Angestellte	<u>5</u>	II. Bestimmungen zur Erhöhung der Löhne	
V. Bestimmungen für Arbeiter	<u>5</u>	und Gehälter ab 1. 5. 2026	<u>12</u>
VI. Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienst-		III. Änderungen im KV-Rahmen ab 1. 5. 2026	<u>12</u>
nehmer	<u>6</u>	Lohn- und Gehaltstabellen, gültig von 1. 5. 2026	
VII. Geltungsbeginn und Kündigungsbestim-		bis 30. 4. 2027	<u>13</u>
mungen	<u>10</u>	Verwendungsgruppen – Verwaltung	<u>13</u>
VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	<u>10</u>	Verwendungsgruppen – Medizin	<u>14</u>
		Praxistipps der Gewerkschaft	<u>16</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeiter und Angestellte in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen

I. VERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen

- dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe, Wiener Hauptstraße 63, 1045 Wien, und

- dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, und der Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

II. SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

III. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich für das Bundesgebiet,
- fachlich für folgende, dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich angehörenden Betriebe:
 - Sonderkrankenanstalten für stationäre Rehabilitation gem § 2 Abs 1 Z 2 KAKuG
 - Kuranstalten gem § 42a KAKuG
 - Kurbetriebe mit angeschlossenem Ambulatorium gem § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG
 - selbstständige Ambulatorien gem § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG, die Leistungen der ambulanten Rehabilitation erbringen und in einem Vertragsverhältnis zur Pensionsversicherungsanstalt stehen; nicht erfasst sind Ambulatorien für Physikalische Medizin, deren Leistungen überwiegend im Bereich der physikalischen Therapien und nicht im Bereich der ambulanten Rehabilitation im Rahmen eines Vertragsverhältnisses mit der Pensionsversicherungsanstalt erbracht werden, sowie Ambulatorien, die über einen Vertrag mit der Pensionsversicherungsanstalt über stationäre psychiatrische Rehabilitation verfügen.

- persönlich für alle Angestellten und Arbeiter, die in einem der oben genannten Betriebe beschäftigt sind.

Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind:

- leitende Dienstnehmer im Sinne des § 36 ArbVG, jedenfalls der ärztliche Leiter, der Pflegedienstleiter und der Verwaltungsleiter,
- Famulanten, Hospitanten und Volontäre sowie Personen, deren Ausbildung vom AMS, einer anderen öffentlichen Institution oder einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw die Weiterbildungsgeld beziehen.

Für Arbeiter und Angestellte der gastronomischen Berufsgruppen, die nicht in den Lohn- oder Gehaltstabellen geregelt sind, gelten die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe des jeweiligen Bundeslandes.

Diese gastronomischen Berufsgruppen umfassen jedenfalls das Personal an der Rezeption, das Servicepersonal, das Küchenpersonal, das Personal für Innen- und Außenreinigung sowie die Hilfskräfte.

IV. BESTIMMUNGEN FÜR ANGESTELLTE

1. Dienstverhältnis

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Den Angestellten ist gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält.

2. Einstufung

Der Angestellte ist entsprechend seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung etwaiger Vordienstzeiten in die jeweilige Verwendungsgruppe der Lohn- und Gehaltstabelle einzureihen.

Voraussetzung für die Einstufung in eine Verwendungsgruppe ist, dass der Mitarbeiter entsprechend seiner von der Verwendungsgruppe vorausgesetzten Ausbildung eingesetzt wird. Grundlage für die Einstufung ist jedenfalls die ausgeübte Tätigkeit.

Vordienstzeiten sind Dienstzeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener Dauer beim selben oder einem anderen Arbeitgeber sowie Zeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener selbstständiger Tätigkeit, jeweils im selben oder einem vergleichbaren Berufsbild. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Vordienstzeiten im gleichen Beruf sind dem Angestellten im Ausmaß bis zu 5 Jahren anzurechnen. Vordienstzeiten in einem vergleichbaren Beruf sind dem Angestellten in diesem Ausmaß nur anzurechnen, wenn sie im selben Betrieb erbracht wurden.

3. Entgelt

Die Entlohnung richtet sich nach der im Anhang des Kollektivvertrages enthaltenen Lohn- und Gehaltstabelle. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages und umfasst die Gehälter sowie die Zulagen und Zuschläge der Angestellten.

Das Gehalt ist der Betrag laut Gehaltstabelle ohne Zulagen und Zuschläge. Neben dem Gehalt gebühren dem Angestellten folgende Zulagen:

- Sonn- und Feiertagszulage
- Nachtzulage

4. Sonderzahlungen

Dem Angestellten gebührt jährlich ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in Höhe eines Monatsgehalts.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration sind sämtliche fixen Zulagen zu berücksichtigen.

Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. Juni, die Weihnachtsremuneration spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebühren dem Angestellten bei Eintritt bzw. Ausscheiden während eines Kalenderjahres nur im aliquoten Ausmaß.

Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ebenso entgeltfreie Zeiten aufgrund von Krankenständen.

5. Auflösung des Dienstverhältnisses

Der Arbeitgeber und der Angestellte können das unbefristete Dienstverhältnis gemäß § 20 Angestelltengesetz kündigen.

V. BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITER

1. Dienstverhältnis

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches sowie der Gewerbeordnung 1859 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Den Arbeitern ist gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält.

2. Einstufung

Der Arbeiter ist entsprechend seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung etwaiger Vordienstzeiten in die jeweilige Verwendungsgruppe der Lohn- und Gehaltstabelle einzureihen.

Voraussetzung für die Einstufung in eine Verwendungsgruppe ist, dass der Mitarbeiter entsprechend seiner von der Verwendungsgruppe vorausgesetzten Ausbildung eingesetzt wird. Grundlage für die Einstufung ist jedenfalls die ausgeübte Tätigkeit.

Vordienstzeiten sind Dienstzeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener Dauer beim selben oder einem anderen Arbeitgeber sowie Zeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener selbstständiger Tätigkeit, jeweils im selben oder einem vergleichbaren

Berufsbild. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Vordienstzeiten im gleichen Beruf sind dem Arbeiter im Ausmaß bis zu 5 Jahren anzurechnen. Vordienstzeiten in diesem Ausmaß in einem vergleichbaren Beruf sind dem Arbeiter nur anzurechnen, wenn sie im selben Betrieb erbracht wurden.

3. Entgelt

Die Entlohnung richtet sich nach der im Anhang des Kollektivvertrages enthaltenen Lohn- und Gehaltstabelle. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages und umfasst die Löhne sowie die Zulagen und Zuschläge der Arbeiter.

Der Lohn ist der Betrag laut Lohnstabelle ohne Zulagen und Zuschläge. Neben dem Lohn gebühren dem Arbeiter folgende Zulagen:

- Sonn- und Feiertagszulage
- Nachtzulage

4. Sonderzahlungen

Dem Arbeiter gebührt jährlich ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in Höhe eines Monatslohnes.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration sind sämtliche fixen Zulagen zu berücksichtigen.

Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. Juni, die Weihnachtsremuneration spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebühren dem Arbeiter bei Eintritt bzw Ausscheiden während eines Kalenderjahres nur im aliquoten Ausmaß.

Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, ebenso entgeltfreie Zeiten aufgrund von Krankenständen.

5. Auflösung des Dienstverhältnisses

Der Arbeitgeber und der Arbeiter können das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem 15. und Monatsletzten auflösen.

VI. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR ALLE DIENSTNEHMER

1. Arbeitszeit für Dienstnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden und kann in den einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen.

Es besteht auf Wunsch des voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers die Möglichkeit, zweimalig Guthaben (bzw Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Bei verlängerten Diensten nach § 4 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz beträgt innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt bis zu 40 Stunden; sie kann in den einzelnen Wochen bis zu 72 Stunden betragen. Bei verlängerten Diensten darf die tägliche Normalarbeitszeit 25 Stunden nicht überschreiten. Übergabezeiten des Pflegepersonals gelten als Arbeitszeit.

Ruhepausen im Sinne des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes sind keine Arbeitszeit.

Die Zeiträume zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause zur Ein-

nahme von Mahlzeiten muss mindestens eine halbe Stunde betragen.

Der Dienstplan muss zwei Wochen im Voraus für ein Monat erstellt werden.

Der 24. 12. und der 31. 12 sind unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Dienstnehmer*innen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23. 12. bzw am 30. 12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen. Da es sich beim 24. 12. und 31. 12. um keine gesetzlichen Feiertage handelt, gebührt kein Feiertagszuschlag. Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag.

2. Arbeitszeit für Dienstnehmer, die nicht dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden und kann in den einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 9 Stunden betragen. Es besteht auf Wunsch des voll- oder teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers die Möglichkeit, zweimalig Guthaben (bzw Schulden) an Normalarbeitszeit im Ausmaß einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum

zu übertragen. Davon abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 AZG 12 Stunden betragen.

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

Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind keine Arbeitszeit.

Der Dienstplan muss zwei Wochen im Voraus für ein Monat erstellt werden.

Der 24. 12. und der 31. 12. sind unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Dienstnehmer*innen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeigtgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23. 12. bzw am 30. 12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen. Da es sich beim 24. 12. und 31. 12. um keine gesetzlichen Feiertage handelt, gebührt kein Feiertagszuschlag. Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag.

3. Rufbereitschaft

Innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten kann an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden, die finanziell abzugelten ist.

4. Teilzeitbeschäftigung

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Gehälter bzw Löhne und fixen Zulagen gebühren teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern nur im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer.

4a. Teilpension

Bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 10 Jahren bei Antritt der gesetzlichen Teilpension besteht für deren Inanspruchnahme Anspruch auf eine Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von höchstens 50%. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Wochentagen sind bei sonstigem Verlust des Anspruchs zu vereinbaren. Kommt es bis zu 3 Monate vor Antritt der Teilpension zu keiner Einigung, hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer 3 Vorschläge schriftlich zu unterbreiten, von denen der Dienstnehmer einen annehmen kann oder seinen Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit zurückziehen kann. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung spätestens zwei Monate vor Antritt der

Teilpension nicht nach, kann der Dienstnehmer einen verbindlichen Vorschlag unterbreiten.

Der Anspruch muss bei sonstigem Verfall mindestens sechs Monate vor Antritt der gesetzlichen Teilpension beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Das Teilzeit-Dienstverhältnis, das während der gesetzlichen Teilpension besteht, endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres automatisch, es sei denn, es wurde ein späterer Endzeitpunkt ausdrücklich schriftlich vereinbart.

Bei Änderungen der am 1.1.2026 geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Teilpension tritt diese Regelung außer Kraft. Dies gilt nicht für Teilzeit-Dienstverhältnisse für Teilpensionen, die vor dem Außerkrafttreten dieser Regelung in Anspruch genommen worden sind. Teilzeit-Dienstverhältnisse für Teilpensionen, die vor dem Inkrafttreten der Bestimmung von Ziffer 4a (Teilpension) vereinbart worden sind, bleiben unberührt.

Besteht während des Teilzeit-Dienstverhältnisses für Teilpensionen Anspruch auf Jubiläumsgeld gemäß Abschnitt VI. Z 13, ist dieses ausgehend von einem Mittelwert zwischen der bisherigen Arbeitszeit und der Arbeitszeit während der Teilpension zu berechnen.

Beispiel:

Dienstnehmer mit 25 Dienstjahren:

- vor Antritt der Teilpension: 24 Jahre Arbeitszeit im Ausmaß von 40 Wochenstunden.
- nach Antritt der Teilpension: 1 Jahr Arbeitszeit im Ausmaß von 26 Wochenstunden bis zur Fälligkeit des Jubiläumsgeldes.

Berechnungsbasis: $(24 \text{ Jahre} \times 40 \text{ Wochenstunden} + 1 \text{ Jahr} \times 26 \text{ Wochenstunden}) : 25 \text{ Jahre} = 39,44 \text{ Wochenstunden}$ als Grundlage für die Höhe des Jubiläumsgeldes.

5. Sabbatical

Dienstgeber und Dienstnehmer können ein Sabbatical vereinbaren. Dabei handelt es sich um einen Zeitraum, der dem Dienstnehmer eine längere geblockte Freizeit ermöglicht, indem seine Leistungspflicht entfällt. Gleichzeitig wird in einem Gesamtzeitraum, an dessen Ende das Sabbatical liegen muss, die Entgeltzahlungspflicht des Dienstgebers entsprechend reduziert.

Die Vereinbarung des Sabbaticals muss bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich erfolgen. Ab Wiederantritt des Dienstes nach dem Sabbatical gelten alle Bestimmungen des vor dem Beginn des Sabbaticals geltenden Arbeitsvertrages, also vor allem Arbeitszeit, Arbeitsort und Aufgabenbereich des Dienstnehmers. Abweichende Vereinbarungen in Schriftform sind zulässig. Der Dienstgeber kann bis 4 Wochen nach Ende des Sabbaticals eine Kündigung des Dienstverhältnisses nicht rechtswirksam aussprechen.

Das Sabbatical kann in einem Gesamtzeitraum von maximal 24 Monaten maximal 12 Monate betragen. Die Entlohnung des Dienstnehmers für den Gesamtzeitraum reduziert sich, indem der Lohn oder der Gehalt inklusive der fixen Zulagen mit einem Faktor multipliziert wird. Dieser Faktor ermittelt sich, indem von der Anzahl der Monate des Gesamtzeitraumes die Monate des Sabbaticals abgezogen werden und die sich auf diese Weise ergebende Anzahl an Monaten durch die Anzahl der Monate des Gesamtzeitraumes dividiert wird. Das bedeutet beispielsweise bei einem Sabbatical von 3 Monaten in einem Zeitraum von 12 Monaten einen Faktor von 0,75 (Berechnung: $12 - 3 = 9 : 12 = 0,75$) oder bei einem Sabbatical von 6 Monaten in einem Zeitraum von 18 Monaten einen Faktor von 0,67 (Berechnung: $18 - 6 = 12 : 18 = 0,67$).

6. Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden außerdem nur dann vor, wenn die für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer geltende Normalarbeitszeit überschritten wird.

Tages- oder Wochenüberstunden, die an Werktagen – also von Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage – zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr erbracht werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
- den auf die Normalstunde entfallenden Lohn

zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten.

Tages- oder Wochenüberstunden, die an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen ganztägig sowie an Werktagen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr erbracht werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
- den auf die Normalstunde entfallenden Lohn

zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten.

Tages- oder Wochenüberstunden werden samt den darauf entfallenden Zuschlägen am Ende jenes Monats ausbezahlt, der auf den Monat der Überstundenleistung folgt.

Überstunden, die sich daraus ergeben, dass das zulässige Ausmaß an Normalarbeitszeit am Ende eines Durchrechnungszeitraumes überschritten wird, sind mit einem Zuschlag von 50 % auf

- das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw
- den auf die Normalstunde entfallenden Lohn

zuzüglich der fixen Zulagen pro Stunde zu vergüten und werden am Ende jenes Monats ausbezahlt, der auf das Ende des Durchrechnungszeitraumes folgt.

7. Arbeitsruhe

Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz festgelegt werden.

8. Urlaub, Pflegefreistellung

Der Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Pflegefreistellung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Bestimmungen des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes.

9. Entgeltanspruch bei Dienstverhinderung

Der Anspruch auf das Entgelt bei Dienstverhinderung bestimmt sich nach dem Angestellten- bzw Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Insbesondere gebührt dem Dienstnehmer die Freistellung von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgeltes in folgenden Fällen:

- bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag;
- bei Tod des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte, 2 Arbeitstage;
- bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, 1 Arbeitstag;
- bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 1 Arbeitstag;
- bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag;
- bei Niederkunft der Ehegattin bzw der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag;
- bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines Jahres;
- für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung.

Diese Dienstverhinderungen gelten sinngemäß bei eingetragenen Partnerschaften.

Zeitlich feststehende bzw planbare Dienstverhinderungen sind dem Arbeitgeber umgehend ab Kenntnis bekannt zu geben. Zeitlich nicht feststehende bzw nicht planbare Dienstverhinderungsgründe sind dem Arbeitgeber unverzüglich bei Eintritt des Dienstverhinderungsgrundes bekannt zu geben.

Die Freistellung von der Dienstleistung gebührt nur unmittelbar im Anschluss an das den Dienstverhinderungsgrund auslösende Ereignis.

10. Dienstkleidung

Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Tragen von Dienstkleidung anzuordnen und zu kontrollieren. In diesem Fall ist die Dienstkleidung vom Arbeitgeber für die Dauer des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stellen und zu reinigen. Dies gilt auch für Schutzbekleidung, die für bestimmte Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrie-

ben ist. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.

11. Dienstreisen

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Dienstnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienstort verlässt.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der angefallenen Fahrtkosten, bei Flugreisen und Eisenbahnfahrten maximal der Ersatz der Flug- bzw Fahrtkosten II. Klasse bzw eines vergleichbaren Standards. Überdies gebührt dem Dienstnehmer bei Dienstreisen eine Mehraufwandsentschädigung, bestehend aus einem Tages- und Nächtigungsgeld. Die Höhe dieser Gelder richtet sich nach den entsprechenden steuerfreien Sätzen gem Einkommensteuergesetz in der jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz aller von ihm im Interesse des Dienstgebers oder über dessen Auftrag entstandener Mehrauslagen. Diese sind durch Belege nachzuweisen.

12. Fort- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat für die Fort- und Weiterbildung seiner Dienstnehmer Sorge zu tragen und diesbezüglich geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Diese Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen müssen geeignet sein, zu einer tatsächlichen Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation der Dienstnehmer zu führen. Keinesfalls ist damit das Erlernen eines anderen als des gegenwärtigen Berufes zu verstehen. Aus dieser Bestimmung entsteht kein persönlicher Rechtsanspruch auf Fort- und Weiterbildung.

Bei angeordneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Besuch der Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen über die Abgeltung der 8 Stunden überschreitenden Zeit herzustellen.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Dienstnehmer vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und hinsichtlich einer etwaigen Abgeltung der Zeit der Bildungsmaßnahme herzustellen. Für einen derartigen Veranstaltungsbesuch werden jedenfalls keine Mehr- oder Überstunden vergütet.

13. Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 25 Jahren 1 Bruttomonatsgehalt bzw 1 Bruttomonatslohn,
- 35 Jahren 1,5 Bruttomonatsgehälter bzw 1,5 Bruttomonatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Für Betriebe, deren Zugehörigkeit zum gegenständlichen Kollektivvertrag nach dem 30. 6. 2016 begründet wird, werden nur jene Dienstjahre für die Dienstjubiläen berücksichtigt, die nach dem Beitritt zum gegenständlichen Kollektivvertrag zurückgelegt werden. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen bleiben von dieser Bestimmung unberührt.

14. Anrechnung von Karenzen

Den Dienstnehmern werden Karenzen, die ab dem 1. 12. 2013 begonnen haben, im Gesamtausmaß von maximal 24 Monaten auf sämtliche Ansprüche, die von der Dienstzeit abhängen, angerechnet, sofern bei Antritt der jeweiligen Karenz das Dienstverhältnis bereits 12 Monate durchgehend ohne Karenzen aufrecht war.

Karenzen für Geburten seit 1. 8. 2019 werden aufgrund des Mutterschutzgesetzes bzw des Väterkarenzgesetzes vollständig auf sämtliche Ansprüche angerechnet, die von der Dienstzeit abhängen.

15. Abfertigung (alt) und betriebliche Mitarbeitervorsorge

Angestellte, die bis zum 31. 12. 2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß §§ 23 und 23a Angestelltengesetz.

Arbeiter, die bis zum 31. 12. 2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz in Verbindung mit §§ 23 und 23a Angestelltengesetz.

Angestellte und Arbeiter, die ab dem 1. 1. 2003 eingetreten oder in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes.

16. Pflichtpraktikum

Personen, die nicht unter dauernder persönlicher Aufsicht stehen und aufgrund schul- oder (fach-)hochschulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, haben Anspruch auf ein monatliches Gehalt bzw auf einen monatlichen Lohn in Höhe von 727,00 Euro. Einen Anspruch auf Zulagen haben sie nicht.

16a. Ferialarbeitsverhältnisse

Ferialarbeitsnehmer sind Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund schul- oder (fach-)hochschulrechtlicher Vorschriften dazu verpflichtet zu sein, während der Schul-, bzw Semesterferien vorübergehend beschäftigt sind. Ferialarbeitsnehmern gebührt für die Dauer der Anstellung ein Entgelt in der Höhe von € 1.129,00.

16b. Klinische Psychologen und Gesundheitspsychologen in postgradueller Ausbildung sowie Psychotherapeuten in Ausbildung unter Supervision

Personen, die postgraduell als Klinische Psychologen und/oder Gesundheitspsychologen ausgebildet wer-

den sowie Psychotherapeuten, die unter Supervision ausgebildet werden, haben Anspruch auf ein monatliches Gehalt in Höhe von 2.400,00 Euro. Einen Anspruch auf Zulagen haben sie nicht.

17. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche des Dienstnehmers oder des Arbeitgebers aus dem Dienstverhältnis sind – mit Ausnahme der Ansprüche gemäß § 34 Angestelltengesetz bzw gemäß § 1162d Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch oder anderer zwingend gesetzlich geregelter Ansprüche – bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

VII. GELTUNGSBEGINN UND KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN

Der Kollektivvertrag tritt in der gegenständlichen Fassung am **1. Mai 2026** in Kraft.

Der Kollektivvertrag inklusive der Lohn- und Gehaltstabellen kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer 8-

wöchigen Kündigungsfrist zum 30. September gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.

VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die folgenden Übergangsbestimmungen gelten für Dienstverhältnisse, die vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages am 1. 12. 2013 begründet wurden. Sie gelten auch für Dienstverhältnisse in selbstständigen Ambulatorien gem § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG, die Leistungen der ambulanten Rehabilitation erbringen und in einem Vertragsverhältnis zur Pensionsversicherungsanstalt stehen (ausgenommen die im fachlichen Geltungsbereich in Abschnitt III. genannten Ambulatorien, die nicht vom Geltungsbereich erfasst sind), soweit die Dienstverhältnisse in diesen Betrieben vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages am 1. 10. 2020 begründet wurden.

Die Einstufung der betroffenen Dienstnehmer in der Lohn- und Gehaltstabelle erfolgt unter Berücksichtigung aller bisher im aufrechten Dienstverhältnis im Betrieb erworbenen Dienstjahre und Vordienstzeiten

gemäß der Abschnitte IV (2) und V (2). Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Bestehende höhere Löhne und Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages am 1. 5. 2026 nicht berührt.

Allgemeine Zulagen, wie Verwendungs- oder Erschwerniszulagen, können einmalig anlässlich der erstmaligen Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf das Arbeitsverhältnis (Überleitung in den Kollektivvertrag) auf die nunmehr geltenden neuen kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter angerechnet werden. Spezielle Leistungszulagen, wie Massagezulagen oder Zulagen für Lymphdrainagen, werden zusätzlich zu den neuen kollektivvertraglichen Löhnen und Gehältern gewährt.

FACHVERBAND DER GESUNDHEITSBETRIEBE

Mag. Bernhard Gerstberger

Univ. Prof. Dr. Günther Wiesinger

Geschäftsführer

Obmann

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit

Mag^a Anna Daimler, BA

Vorsitzender

Generalsekretärin

Philipp Herndl

Catalina Körner

Ausschuss-Sprecher

Fachbereichssekretärin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA

Mario Ferrari

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH "GESUNDHEIT, SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN,
KINDER- UND JUGENDHILFE"

Beatrix Eiletz

Stefan Hurt

Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

LOHN- UND GEHALTSTABELLEN

zum Kollektivvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte in privaten Kur-, Rehabilitations- und Mischbetrieben

Kollektivvertragsabschluss 1. 5. 2026 bis 30. 4. 2027

I. GRUNDLAGE FÜR DIE VERHANDLUNGEN ÜBER DIE ERHÖHUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER

Einvernehmlich wird zwischen den Kollektivvertragsparteien festgehalten, dass als Grundlage für die Verhandlungen über die Erhöhungen der Löhne und Ge-

hälter der VPI von 1. Jänner bis 31. Dezember des Vorjahres herangezogen wird.

II. BESTIMMUNGEN ZUR ERHÖHUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER AB 1. 5. 2026

1. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter werden mit 01. 05. 2026 um den Betrag von 80 Euro erhöht.

2. Das monatliche Mindestentgelt für Personen in einem Pflichtpraktikum wird mit 1. 5. 2026 auf den Betrag von 727 Euro erhöht. Das monatliche Mindestentgelt für Ferialarbeitnehmer wird mit 1. 5. 2026 auf den Betrag von 1.129 Euro erhöht.

3. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter gelten bis 30. 04. 2027.

4. Die am 30. 4. 2026 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter sind in ihrer ziffernmäßigen Höhe gegenüber den am 1. 5. 2026 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und -gehältern aufrecht zu erhalten.

5. Bestehende höhere Löhne und Gehälter und günstigere Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrags nicht berührt.

III. ÄNDERUNGEN IM KV-RAHMEN AB 1. 5. 2026

4a. Teilpension

Bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 10 Jahren bei Antritt der gesetzlichen Teilpension besteht für deren Inanspruchnahme Anspruch auf eine Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von höchstens 50%. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden nicht unterschreiten.

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Wochentagen sind bei sonstigem Verlust des Anspruchs zu vereinbaren. Kommt es bis zu 3 Monate vor Antritt der Teilpension zu keiner Einigung, hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer 3 Vorschläge schriftlich zu unterbreiten, von denen der Dienstnehmer einen annehmen kann oder seinen Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit zurückziehen kann. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung spätestens zwei Monate vor Antritt der Teilpension nicht nach, kann der Dienstnehmer einen verbindlichen Vorschlag unterbreiten.

Der Anspruch muss bei sonstigem Verfall mindestens sechs Monate vor Antritt der gesetzlichen Teilpension beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wer-

den. Das Teilzeit-Dienstverhältnis, das während der gesetzlichen Teilpension besteht, endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres automatisch, es sei denn, es wurde ein späterer Endzeitpunkt ausdrücklich schriftlich vereinbart.

Bei Änderungen der am 1. 1. 2026 geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Teilpension tritt diese Regelung außer Kraft. Dies gilt nicht für Teilzeit-Dienstverhältnisse für Teilpensionen, die vor dem Außerkrafttreten dieser Regelung in Anspruch genommen worden sind. Teilzeit-Dienstverhältnisse für Teilpensionen, die vor dem Inkrafttreten der Bestimmung von Ziffer 4a (Teilpension) vereinbart worden sind, bleiben unberührt.

Besteht während des Teilzeit-Dienstverhältnisses für Teilpensionen Anspruch auf Jubiläumsgeld gemäß Abschnitt VI. Z 13, ist dieses ausgehend von einem Mittelwert zwischen der bisherigen Arbeitszeit und der Arbeitszeit während der Teilpension zu berechnen.

Beispiel:

Dienstnehmer mit 25 Dienstjahren:

- vor Antritt der Teilpension: 24 Jahre Arbeitszeit im Ausmaß von 40 Wochenstunden.

- nach Antritt der Teilpension: 1 Jahr Arbeitszeit im Ausmaß von 26 Wochenstunden bis zur Fälligkeit des Jubiläumsgeldes.

Berechnungsbasis: (24 Jahre x 40 Wochenstunden + 1 Jahr x 26 Wochenstunden) : 25 Jahre = 39,44 Wochenstunden als Grundlage für die Höhe des Jubiläumsgeldes.

16b. Klinische Psychologen und Gesundheitspsychologen in postgradueller Ausbildung sowie Psychotherapeuten in Ausbildung unter Supervision

Personen, die postgraduell als Klinische Psychologen und/oder Gesundheitspsychologen ausgebildet wer-

den sowie Psychotherapeuten, die unter Supervision ausgebildet werden, haben Anspruch auf ein monatliches Gehalt in Höhe von 2.400,00 Euro. Einen Anspruch auf Zulagen haben sie nicht.

Verwendungsgruppen – Medizin

Verwendungsgruppe 6*)

Psychotherapeuten und klinische Psychologen, Gesundheitspsychologen

*) Klinische Psychologen und Gesundheitspsychologen in postgradueller Ausbildung sowie Psychotherapeuten in Ausbildung unter Supervision siehe Pkt. 16b

LOHN- UND GEHALTSTABELLEN, GÜLTIG VON 1. 5. 2026 BIS 30. 4. 2027

VERWENDUNGSGRUPPEN – VERWALTUNG

Verwendungsgruppe 1:

Sekretariats- und Verwaltungsangestellte; überwiegend in der konkreten Therapieeinteilung Beschäftigte in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung im Betrieb

Verwendungsgruppe 2:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung, die als solche eingesetzt werden, zB Elektriker

Verwendungsgruppe 3:

Sachbearbeiter in der Verwaltung mit besonderen Fachkenntnissen (zB IT, Buchhaltung, Personalwesen, Lohnverrechnung); überwiegend in der konkreten Therapieeinteilung Beschäftigte nach zwei Jahren der Beschäftigung im Betrieb

Verwendungsgruppe 4:

Abteilungsleiter in der Verwaltung (zB Leiter der IT, Leiter der Buchhaltung, Personalleiter)

ab 1. 5. 2026
Dienstjahre

Verwendungsgruppen 1, 2, 3, 4

	1	2	3	4
1, 2	2.218,00 €	2.361,00 €	2.593,00 €	3.005,00 €
3, 4	2.319,00 €	2.413,00 €	2.698,00 €	3.136,00 €
5, 6	2.361,00 €	2.462,00 €	2.749,00 €	3.205,00 €
7, 8	2.409,00 €	2.514,00 €	2.803,00 €	3.277,00 €
9, 10	2.454,00 €	2.561,00 €	2.858,00 €	3.343,00 €
11, 12	2.503,00 €	2.612,00 €	2.912,00 €	3.411,00 €
13, 14	2.549,00 €	2.664,00 €	2.965,00 €	3.479,00 €
15, 16	2.599,00 €	2.712,00 €	3.020,00 €	3.550,00 €
17, 18	2.644,00 €	2.764,00 €	3.073,00 €	3.616,00 €
19, 20	2.692,00 €	2.811,00 €	3.126,00 €	3.685,00 €
21, 22	2.739,00 €	2.863,00 €	3.183,00 €	3.751,00 €
23, 24	2.786,00 €	2.912,00 €	3.235,00 €	3.823,00 €
25, 26	2.837,00 €	2.962,00 €	3.290,00 €	3.893,00 €
27, 28	2.882,00 €	3.013,00 €	3.345,00 €	3.964,00 €
29, 30	2.928,00 €	3.061,00 €	3.400,00 €	4.034,00 €
31, 32	2.975,00 €	3.113,00 €	3.458,00 €	4.104,00 €
33, 34	3.026,00 €	3.163,00 €	3.512,00 €	4.173,00 €
ab 35	3.072,00 €	3.215,00 €	3.568,00 €	4.243,00 €

Zulagen zu den Verwendungsgruppen Verwaltung:

- Nachtdienstzulage (20 Uhr bis 6 Uhr):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: € 7,29
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: € 48,56

- Sonntagszulage bzw. Feiertagszulage (ausschließlich für Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: € 7,29
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: € 48,56

VERWENDUNGSGRUPPEN – MEDIZIN

Verwendungsgruppe 1:

Medizinische Masseur, Heilmasseur, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte, die ausschließlich mit Aufgaben des medizinischen Masseurs betraut sind; Ordinationsassistenten gemäß MABG

Verwendungsgruppe 2:

Pflegeassistent (vormals Pflegehelfer), Laborassistent, Röntgenassistent gemäß MABG

Verwendungsgruppe 3:

Pflegefachassistent, medizinische Fachassistent gemäß MABG

Verwendungsgruppe 4:

gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte

Verwendungsgruppe 5:

Mitarbeiter im medizinisch-technischen Dienst gemäß MTD-Gesetz, Sportwissenschaftler, Sozialarbeiter, Musiktherapeuten

Verwendungsgruppe 6*):

Psychotherapeuten und klinische Psychologen, Gesundheitspsychologen

Verwendungsgruppe 7:

Allgemeinmediziner

Verwendungsgruppe 8:

Fachärzte

**) Klinische Psychologen und Gesundheitspsychologen in postgradueller Ausbildung sowie Psychotherapeuten in Ausbildung unter Supervision siehe Pkt. 16b*

ab 1. 5. 2026
Dienstjahre

Verwendungsgruppe 1

1, 2	2.316,00 €
3, 4	2.361,00 €
5, 6	2.413,00 €
7, 8	2.462,00 €
9, 10	2.514,00 €
11–15	2.624,00 €
16–20	2.734,00 €
21–25	2.845,00 €
26–30	2.957,00 €
31–35	3.067,00 €
ab 36	3.179,00 €

ab 1. 5. 2026	Verwendungsgruppen 2, 3, 4, 5				
Dienstjahre	2	3	Dienstjahre	4	5
1, 2	2.475,00 €	2.639,00 €	1, 2, 3	3.095,00 €	3.114,00 €
3, 4	2.523,00 €	2.689,00 €	4, 5	3.157,00 €	3.178,00 €
5, 6	2.574,00 €	2.738,00 €	6, 7	3.221,00 €	3.239,00 €
7, 8	2.624,00 €	2.785,00 €	8, 9	3.284,00 €	3.302,00 €
9, 10	2.675,00 €	2.837,00 €	10, 11	3.347,00 €	3.366,00 €
11, 12	2.726,00 €	2.884,00 €	12, 13	3.409,00 €	3.429,00 €
13, 14	2.776,00 €	2.935,00 €	14, 15	3.473,00 €	3.490,00 €
15, 16	2.828,00 €	2.984,00 €	16, 17	3.537,00 €	3.554,00 €
17, 18	2.876,00 €	3.032,00 €	18, 19	3.599,00 €	3.618,00 €
19, 20	2.926,00 €	3.083,00 €	20, 21	3.661,00 €	3.681,00 €
21, 22	2.977,00 €	3.132,00 €	22, 23	3.724,00 €	3.743,00 €
23, 24	3.028,00 €	3.182,00 €	24, 25	3.787,00 €	3.806,00 €
25, 26	3.078,00 €	3.229,00 €	26, 27	3.849,00 €	3.869,00 €
27, 28	3.127,00 €	3.278,00 €	28, 29	3.914,00 €	3.932,00 €
29, 30	3.179,00 €	3.328,00 €	30, 31	3.977,00 €	3.995,00 €
31, 32	3.229,00 €	3.377,00 €	32, 33	4.042,00 €	4.059,00 €
33, 34	3.280,00 €	3.427,00 €	34, 35	4.105,00 €	4.123,00 €
ab 35	3.330,00 €	3.476,00 €	ab 36	4.170,00 €	4.187,00 €

ab 1. 5. 2026	Verwendungsgruppen 6, 7, 8			
Dienstjahre	6	Dienstjahre	7	8
1, 2	3.560,00	1, 2	4.522,00	6.029,00
3, 4	3.623,00	3, 4	4.606,00	6.175,00
5, 6	3.687,00	5, 6	4.689,00	6.319,00
7, 8	3.748,00	7, 8	4.833,00	6.512,00
9, 10	3.830,00	9, 10	4.977,00	6.704,00
11–15	3.912,00	11–15	5.129,00	6.926,00
16–20	3.995,00	16–20	5.280,00	7.151,00
21–25	4.077,00	21–25	5.432,00	7.375,00
26–30	4.159,00	26–30	5.584,00	7.598,00
31–35	4.242,00	31–35	5.736,00	7.823,00
ab 36	4.365,00	36–40	5.963,00	8.155,00
		ab 41	6.189,00	8.488,00

Zulagen zu den Verwendungsgruppen Medizin:

- Nachtdienstzulage (20 Uhr bis 6 Uhr):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: € 7,29
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: € 48,56
- Sonntagszulage bzw. Feiertagszulage (ausschließlich für Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes):
 - bis zur vollendeten 4. Stunde pro Stunde: € 7,29
 - bei einem Dienst von mehr als 4 Stunden: € 48,56

- Allgemeinmedizinerzulage, die ab 1. 1. 2019 den Differenzbetrag vom kollektivvertraglichen Mindestgehalt 2019 auf das (aufgewertete) kollektivvertragliche Mindestgehalt 2018 ersetzt:
€ 590,00 monatlich
- Facharztzulage, die ab 1. 1. 2019 den Differenzbetrag vom kollektivvertraglichen Mindestgehalt 2019 auf das (aufgewertete) kollektivvertragliche Mindestgehalt 2018 ersetzt:
€ 655,00 monatlich

Praxistipp der Gewerkschaft zu
VI. Gemeinsame Bestimmungen für alle Dienstnehmer
Absatz 1. Verlängerte Dienste gemäß Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)

Im § 4 KA-AZG werden die Voraussetzungen für verlängerte Dienste geregelt. Um verlängerte Dienste im Betrieb einführen zu können, ist in Betrieben mit Betriebsrat der Abschluss einer Betriebsvereinbarung notwendig.

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**



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

vida Zentrale

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

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

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

vida Burgenland

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

vida Oberösterreich

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

vida Vorarlberg

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

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

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

vida Salzburg

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

vida Wien

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

vida Steiermark

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