WIR LEBEN GEWERKSCHAFT vida



gewerkschaftvida

Kollektivvertrag

für die DienstnehmerInnen im Krankenhaus Barmherzige Brüder Salzburg und Raphael Hospiz Salzburg

gültig ab 1. Juli 2026

vida.at



Internet: www.vida.at/gesundheit

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655
Fotos Cover: auremar - Fotolia.com, Kzenon - Fotolia.com, Rido - Fotolia.com., Tyler Olson - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

DienstnehmerInnen des A. ö.
Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Salzburg
und Raphael Hospiz Salzburg

STAND 1. 7. 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.ª Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

INHALT

Rahmenrecht

§ 1 Geltungsbereich ... 4
§ 2 Anstellung ... 4
§ 3 Einreihung in das Lohn- bzw. Gehaltsschema ... 5
§ 4 Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterliegen ... 5
§ 5 Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen ... 5
§ 6 Arbeitszeit für Portiere ... 6
§ 7 Rufbereitschaft ... 6
§ 8 Überstundenleistung – Bestimmungen für Arbeitnehmer, die dem AZG unterliegen ... 6
§ 8a Überstundenleistung – Bestimmungen für Arbeitnehmer, die dem KA-AZG unterliegen ... 7
§ 8b Überstundenvergütung ... 8
§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung durch Krankheit ... 8
§ 10 Entgelt bei sonstigen Dienstverhinderungen ... 8
§ 11 Urlaub ... 9
§ 12 Heiliger Abend, Silvester und Rupertitag ... 9
§ 13 Lösung des Dienstverhältnisses für Angestellte ... 10
§ 14 Lösung des Dienstverhältnisses für Arbeiter ... 10
§ 15 Altersteilzeit ... 10
§ 16 Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration ... 11
§ 17 Dienstjubiläum ... 11
§ 18 Kinderzulage ... 11
§ 19 Anschlusskarenz ... 12
§ 20 Dienstkleidung und Reinigung ... 12
§ 21 Dienstreisen ... 12
§ 22 Dienstunterkunft, Verpflegung und Aufwandentschädigung ... 13
§ 23 Ferialbeschäftigte ... 13
§ 24 Entlohnungshöhe ... 13
§ 25 Zulagenordnung ... 13
§ 26 Valorisierung ... 14
§ 27 Verfall von Ansprüchen ... 14
§ 28 Sprachliche Gleichbehandlung ... 14
§ 29 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages ... 14
§ 30 Übergangsbestimmungen und Bewertungskommission ... 14

Anhänge

Anhang 1 Einreihung in das bestehende Lohn- und Gehaltsschema ... 17
Anhang 2 Entlohnungsschema I – Angestellte ... 18
Anhang 3 Entlohnungsschema II – Arbeiter ... 19
Anhang 4 Zulagenkatalog ... 20
Anhang 5 Einreihungsplan Verwaltung ... 22
Anhang 6 Einreihungsplan Gesundheitsbereich ... 23
Anhang 7 Einkommensschema 1 – Verwaltungsbereich ... 24
Anhang 8 Einkommensschema 2 – Medizinischer Bereich ... 25
Anhang 8a Einkommensschema 2 – Medizinischer Bereich ... 26
Anhang 8b Einkommensschema 3 – Ärzte in Ausbildung ... 27
Anhang 9 Zulagenkatalog GSN ... 28

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

dem Konvent der Barmherzigen Brüder Salzburg, Kajetanerplatz 1, 5010 Salzburg, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. räumlich für den Bereich des A. ö. Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Salzburg, Kajetanerplatz 1, 5010 Salzburg sowie des Raphael Hospiz Salzburg, Dr.-Sylvester-Straße 1, 5020 Salzburg,

2. fachlich für das A. ö. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Salzburg sowie das Raphael Hospiz Salzburg und

3. persönlich für alle im A. ö. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Salzburg und im Raphael Hospiz Salzburg beschäftigten Arbeitnehmer.

Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind Arbeitnehmer, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, Praktikanten, die ein Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren, Famulanten, leitende Arbeitnehmer, für die die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht gelten, akademisch graduierte Apothekenbedienstete sowie Personen, die einem Institut des geweihten Lebens angehören.
Für Ärzte finden die Bestimmungen der § 2 Abs. 4, §§ 4, 6, 7, 8, 8b, 11, 14 sowie § 24 Abs. 2 und 3 keine Anwendung.

§ 2 Anstellung

1. Eine Anstellung auf Probe kann höchstens für die Dauer eines Kalendermonats erfolgen. Nach Ablauf dieser Probezeit gilt das Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern nicht eine Befristung vereinbart wird.

2. Dem Arbeitnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung mitzuteilen (Dienstzettel oder Dienstvertrag im Sinne des § 2 Abs. 2 AVRAG).

3. Alle vor dem 1. Jänner 2020 beschäftigten Arbeitnehmer wurden nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit gemäß dem Lohn- und Gehaltsschema (Anhang 1) und dem jeweils anwendbaren Entlohnungsschema (Anhang 2 oder 3) in die entsprechende Entlohnungsgruppe und Gehaltsstufe eingereiht. Diese Einreihung erfolgte jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates.

4. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2020 begonnen wurden, wurden den Arbeitnehmern für die Einreihung in die Gehalts- bzw. Lohnstufe frühere Dienstzeiten, die in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes entweder in einem Dienstverhältnis zu einem inländischen Krankenhaus, Betrieb oder im Lehrberuf an einer inländischen öffentlichen Schule oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegt worden waren, voll angerechnet. Dies galt auch für diese Zeiten im EWR-Raum. Vordienstzeiten im EWR-Raum sind nur solche, die in einem Land geleistet wurden, das zum Zeitpunkt der Leistung Mitglied des EWR war. Diese Zeiten waren innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn des Dienstverhältnisses nachzuweisen. Sollte der Nachweis nicht innerhalb der angegebenen Frist erfolgt

sein, fand keine rückwirkende Anrechnung statt, sondern erfolgte die Anrechnung ab dem Zeitpunkt des Einganges der Unterlagen beim Dienstgeber.

5. Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2020 werden den Arbeitnehmern vom Dienstgeber für die Einreihung in die Gehaltsstufe alle fachlich einschlägigen, gleichwertigen oder verwandten Tätigkeiten als Dienstjahre angerechnet, sofern diese jeweils mindestens drei Monate bei einem Dienstgeber gedauert hatten und im EWR-Raum geleistet wurden. Vordienstzeiten im EWR-Raum sind nur solche, die in einem Land geleistet wurden, das zum Zeitpunkt der Leistung Mitglied des EWR war. Der Arbeitnehmer hat nur dann und erst ab dem Zeitpunkt Anspruch auf Vordienstzeitenanrechnung, wenn er diese geltend macht und gleichzeitig durch entsprechende Nachweise glaubhaft macht. Die Dienstzeitenanrechnung wird ab dem der Antragstellung und Glaubhaftmachung folgenden Monatsersten wirksam.

6. Wird der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend mit Aufgaben betraut, die sich von seinem bisherigen Aufgabenkreis wesentlich unterscheiden, ist gegebenenfalls eine Zuordnungsänderung durchzuführen. § 9 Landesbediensteten-Gehaltsgesetz (LB-GG), LGBl. Nr. 94/2015 i.d.F. LGBl. Nr. 117/2021 gilt sinngemäß.

§ 3 Einreihung in das Lohn- bzw. Gehaltsschema

1. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2020 begonnen wurden, ohne dass eine Option in das Gehaltsschema Neu (GSN) stattgefunden hat, findet Anhang 1 Anwendung.

2. Für Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2020, oder wenn eine Option in das GSN stattgefunden hat, findet Anhang 5 (Einreihungsplan Verwaltung) bzw. Anhang 6 (Einreihungsplan Gesundheitsbereich) Anwendung.

§ 4 Arbeitszeit für Arbeitnehmer,die dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterliegen

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden.

2. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein.

3. Die Pause zur Einnahme der Mahlzeit wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Die Pause muss mindestens eine halbe (1/2) Stunde betragen, soll jedoch nicht länger als eineinhalb (1 1/2) Stunden dauern.

§ 5 Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen

Für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die dem KA-AZG unterliegen, gilt Folgendes:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann für Arbeitnehmer im Turnusdienst innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu zwei Kalendermonaten unregelmäßig verteilt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die Tagesarbeitszeit 13 Stunden, die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

2. Die Ermittlung der Sollarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in einem Durchrechnungszeitraum erfolgt, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Arbeitstage mit acht Stunden vervielfacht wird. Damit sind Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz (ARG) abgegolten.

3. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Betriebsrat zwei

Wochen vor Inkrafttreten schriftlich bekannt zu geben. Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer zulässig. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

4. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit gemäß § 4 ARG von derzeit 36 Stunden.

5. Unterschreitet am Ende des Durchrechnungszeitraumes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Sollarbeitszeit, so gilt die Sollarbeitszeit dennoch als erfüllt, es sei denn, die Unterschreitung erfolgte auf Wunsch des Arbeitnehmers. In diesem Fall wird die fehlende Arbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen.

6. Endet das Dienstverhältnis durch einen unberechtigten vorzeitigen Austritt oder einer verschuldeten Entlassung des Arbeitnehmers, ohne dass ein Ausgleich erfolgt ist, so sind die Minusstunden bei der Endabrechnung abzuziehen. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses unterbleibt ein Abzug.

7. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, gesetzliche oder kollektivvertragliche Dienstverhinderungsgründe, Ersatzruhe (für Feiertage und Wochenruhe) sind mit jener Arbeitszeit, die sich aus dem Dienstplan ergibt, zu bewerten. Ist der Arbeitnehmer laut Dienstplan noch nicht oder nicht mehr eingeteilt (z.B. infolge einer langen Krankheit), so gebührt das durchschnittliche Entgelt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen.

§ 6 Arbeitszeit für Portiere

1. Da in die Arbeitszeit der Portiere in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

2. Zur Abgeltung der mit der Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verbundenen Mehrarbeit samt aller Zuschläge (z.B. Nachtdienstzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge, Mehrleistungs- und Überstunden) erhalten diese eine Portierzulage in Höhe von EUR 1.031,05.

3. Diese Zulage wird im Falle der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes der Normalarbeitszeit (derzeit 40 Stunden pro Woche) im anteiligen Ausmaß gewährt.

§ 7 Rufbereitschaft

1. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von bis zu zwei Kalendermonaten kann an 20 Tagen Rufbereitschaft geleistet werden.

2. Der Arbeitnehmer erhält EUR 7,85 je Rufbereitschaftsstunde.

3. Zeiten der Rufbereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit und sind bei der Ermittlung der Sollarbeitszeit nicht zu berücksichtigen.

4. Hat der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Dienste zu leisten, so ist die Erbringung der Dienstleistung Überstundenarbeit. Dies gilt auch für die Wegzeit zum Dienstort (max. 30 Minuten), nicht aber vom Dienstort.

§ 8 Überstundenleistung – Bestimmungen für Arbeitnehmer, die dem AZG unterliegen

1. Jede Arbeitsleistung, die über die Normalarbeitszeit hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit.

2. Im Sinne eines geregelten Betriebes müssen Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen geleistet werden. Die Anordnung der Überstunden erfolgt durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten. Der Betriebsrat ist auf sein Verlangen hin darüber zu informieren. Solchen Anordnungen ist Folge zu leisten, sofern keine berücksichtigungswürdigen Gründe der Leistung entgegenstehen.

3. Die Überstunden des Arbeitnehmers sollen acht Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

4. Überstunden sind mit der nächsten Monatsabrechnung auszuzahlen und/oder in beiderseitigem Einvernehmen in Freizeit abzugelten.

§ 8a Überstundenleistung – Bestimmungen für Arbeitnehmer, die dem KA-AZG unterliegen

1. Überstunden müssen ausdrücklich angeordnet sein und liegen vor, wenn

a. die im Dienstplan festgelegte tägliche Arbeitszeit überschritten wird (bezüglich der Überstundenbewertung von Teilzeitbeschäftigten gelten die jeweiligen Grenzen für Vollbeschäftigte), oder

b. die Tagesarbeitszeit von 13 Stunden, oder

c. innerhalb des Durchrechnungszeitraumes in einzelnen Wochen die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, oder

d. am Ende des Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, oder

e. die für den Durchrechnungszeitraum ermittelte Sollarbeitszeit, oder

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

2. Anordnungen auf Leistung von Überstunden ist Folge zu leisten, sofern keine berücksichtigungswürdigen Gründe der Leistung entgegenstehen.

3. Abweichend von Abs. 1 Z 1 lit. c) kann durch eine Betriebsvereinbarung normiert werden, dass wöchentliche Überstunden erst dann vorliegen, wenn die Wochenarbeitszeit von 60 Stunden in einzelnen Wochen überschritten wird. In diesem Fall gilt:

a) Der Arbeitnehmer hat seine Bereitschaft zu dieser Regelung schriftlich zu erklären und kann diese Erklärung unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jeweils zum Monatsletzten schriftlich widerrufen.

b) Aus der Ablehnung eines Angebotes des Arbeitgebers sowie der Widerruf einer bereits getroffenen Zustimmung dürfen keinerlei dienstrechtliche Nachteile entstehen. Eine aus diesen Gründen erfolgte Kündigung durch den Arbeitgeber ist rechtsunwirksam.

c) Ein aus dieser Mehrarbeit entstehendes Zeitguthaben darf nur in mehrtägig zusammenhängenden Zeiträumen innerhalb des Durchrechnungszeitraumes verbraucht werden.

4. Überstunden sind mit der nächsten Monatsabrechnung auszuzahlen und/oder in beiderseitigem Einvernehmen in Freizeit abzugelten.

§ 8b Überstundenvergütung

Die Vergütung von Überstunden erfolgt gemäß nachstehenden Bedingungen:

a) Überstunden an Werktagen werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50,0 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Lohn (Gehalt), das ist 1/170 des Monatsentgeltes, pro Stunde vergütet.

b) Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, dem gleich zu wertenden freien Tag sowie in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr werden mit einem Zuschlag von 100,0 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Lohn (Gehalt), das ist pro Stunde 1/170 des Monatsentgeltes, vergütet.

c) Überstunden können in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Arbeitnehmer auch in Freizeit abgegolten werden, wobei es dem Dienstgeber freisteht, den prozentuellen Zuschlag in Geld oder Freizeit abzugelten.

§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung durch Krankheit

1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung der Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen der Arbeiter richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

2. Infolge eines weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten Arbeitsunfalls oder infolge einer durch Infektion bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung erhöht sich für Arbeitnehmer der Anspruch auf Entgelt auf das Doppelte des gesetzlich bestimmten Zeitausmaßes.

3. Tritt die Dienstverhinderung erst nach erfolgter Kündigung ein, so endet der in Abs. 2 zugesicherte Geldanspruch mit dem Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 10 Entgelt bei sonstigen Dienstverhinderungen

Gegen Nachweis der Notwendigkeit wird den Arbeitnehmern **insbesondere** in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

a) Vorladung zu Behörden, Gerichten und Ämtern (ausgenommen der Arbeitnehmer befindet sich als Partei in einem Rechtsstreit, der nichts mit der Erbringung seiner Dienstleistung zu tun hat)
b) bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage
c) bei Übersiedlung innerhalb der Wohngemeinde (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag
d) bei Übersiedlung außerhalb der Wohngemeinde (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr)..... 2 Arbeitstage
e) bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf und absteigenden Linie..... 2 Arbeitstage
f) beim Ableben des Ehegatten bzw. der Ehegattin ..... 3 Arbeitstage
g) beim Ableben eines Großelternteiles, oder eines Bruders oder einer Schwester u. Schwiegereltern..... 1 Arbeitstag
h) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin (bei Nachweis eines mindestens seit einem Jahr bestehendem gemeinsamen Haushalt)..... 1 Arbeitstag
i) bei der Eheschließung der eigenen Kinder und der Adoptivkinder ..... 1 Arbeitstag

Diese o. a. freien Tage sind unmittelbar an das Ereignis gebunden und dürfen aus-schließlich an Arbeitstagen in derselben Kalenderwoche oder an Arbeitstagen in der darauffolgenden Kalenderwoche konsumiert werden.
Die Verpartnerung gemäß dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG), BGBl I 135/2009, wird der Eheschließung im Ansehen der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

§ 11 Urlaub

1. Den Arbeitnehmern gebührt ein Jahresurlaub nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlaubsG) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Arbeitnehmer, die ausschließlich im Röntgen- und Labordienst sowie in Infektions- und TBC- Abteilungen beschäftigt sind, erhalten für diesen Dienst einen zusätzlichen Urlaub von fünf (5) Arbeitstagen im Jahr. Ist bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in dieser Abteilung zurückgelegt, erhält der Arbeitnehmer den aliquoten Teil des fünftägigen Zusatzurlaubes; bei Bruchteilen wird ab dem halben Tag auf den ganzen Tag auf- und abgerundet.

3. Arbeitnehmer in den Spezialbereichen OP, Anästhesie und Intensiv erhalten für diesen Dienst seit dem 1. Jänner 2017 einen Zusatzurlaub von fünf (5) Arbeitstagen pro Jahr.

4. Arbeitnehmer in der Onkologie, welche in erheblichem Umfang mit medikamentösen tumorspezifischen Therapien hantieren, erhalten für diesen Dienst seit dem 1. Jänner 2018 einen Zusatzurlaub von fünf (5) Arbeitstagen pro Jahr. Arbeitnehmer im Medikamentendepot, welche mit medikamentösen tumorspezifischen Substanzen hantieren, erhalten für diese Tätigkeiten einen Zusatzurlaub von fünf (5) Arbeitstagen pro Jahr.

5. Arbeitnehmer, die erheblich in der Endoskopie oder der Internen Notaufnahme (INA) tätig sind, erhalten seit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1. Jänner 2020) einen Zusatzurlaub von drei (3) Arbeitstagen pro Jahr.

6. Für Abs. 3 bis 5 gilt, dass der Zusatzurlaub nur einmal im Jahr und nur für jenen Bereich gewährt wird, in dem der Arbeitnehmer im abgelaufenen Kalenderjahr überwiegend tätig war. War der Arbeitnehmer bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr in einer dieser Abteilungen beschäftigt, gebührt der aliquote Teil des Zusatzurlaubes.

7. Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderten-Einstellungsgesetzes (BEinstG; mindestens 50,0 %) erhalten einen zusätzlichen Urlaub von drei (3) Arbeitstagen in jedem Dienstjahr.

8. Alle Arbeitnehmer erhalten seit dem 1. Jänner 2018 ab dem vollendeten 43. Lebensjahr (= der 43. Geburtstag) in Vorgriff auf die Regelungen des UrlaubsG sechs (6) Wochen Urlaub (30 Arbeitstage). Dies insbesondere auch dann, wenn die Anspruchsvoraussetzungen laut Urlaubsgesetz noch nicht erfüllt sind.
Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres das 43. Lebensjahr vollenden (= der 43. Geburtstag) und deren Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist, erhalten für den Zeitraum zwischen ihrem Geburtstag und dem 31. Dezember einen aliquoten Anteil des Vorgriffs. Ab dem folgenden Kalenderjahr erhalten sie den Anspruch jeweils ab dem 1. Jänner in voller Höhe.
Dieser Vorgriff gilt solange, bis die 6. Urlaubswoche laut UrlaubsG zusteht. Diese 6. Urlaubswoche kann nicht auf sonstige Zusatzurlaube angerechnet werden.

9. Die Urlaubseinteilung obliegt dem Dienstgeber unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers. Kommt das Einvernehmen nicht zustande ist der Betriebsrat beizuziehen.

§ 12 Heiliger Abend, Silvester und Rupertitag

Heiliger Abend, Silvester und Rupertitag eines jeden Jahres sind unter Entgeltfortzahlung dienstfrei. Arbeitnehmer, die aus dienstlichen Gründen an diesen Tagen beschäftigt werden, erhalten pro geleistete Stunde eine Stunde Zeitausgleich.

§ 13 Lösung des Dienstverhältnisses für Angestellte

1. Im ersten Monat (Probemonat) kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

2. Für die Lösung des Dienstverhältnisses der Angestellten finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes mit der Maßgabe Anwendung, dass das Dienstverhältnis von beiden Seiten zum Letzten eines Monats gekündigt werden kann.

§ 14 Lösung des Dienstverhältnisses für Arbeiter

1. Im ersten Monat (Probemonat) kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

2. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses finden die Bestimmungen des § 1159 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) mit der Maßgabe Anwendung, dass das Dienstverhältnis von beiden Seiten zum Letzten eines Monats gekündigt werden kann.

§ 15 Altersteilzeit

1. Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung sowie einer Vereinbarung betreffend Teilzeit im Zusammenhang mit dem Bezug einer Teilpension nach den folgenden Bestimmungen. Voraussetzung ist, dass der Antrag auf Altersteilzeit mindestens 6 Monate vor Beginn der Altersteilzeit gestellt wird und das Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber zu Beginn der Altersteilzeit mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

2. Dienstgeber und Dienstnehmer müssen sich zu einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung in der Weise verpflichten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen gleich bleiben, insbesondere die Belastung des Dienstgebers durch die Altersteilzeitvereinbarung nicht größer ist als nach den gesetzlichen Regelungen bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung. Der Lohnausgleich gebührt gemäß § 27 Abs. (2) Z 3 lit. a) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes mit der Maßgabe, dass das Wort "mindestens" entfällt. Voraussetzung ist weiters, dass in der Altersteilzeitvereinbarung das Ende des Dienstverhältnisses mit Ende der Altersteilzeit vereinbart wird; schließt an die Altersteilzeit eine Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension an, dann mit Erreichen des Regelpensionsalters.

3. Die Dauer der Altersteilzeit ist mit der jeweiligen höchstzulässigen Dauer gemäß § 27 i.V.m. § 82 AlVG begrenzt. An die Altersteilzeit kann Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension angeschlossen werden, sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Endes der Altersteilzeit voraussichtlich die Voraussetzungen für den Bezug einer Alterspension gemäß § 4 Abs (2) oder (3) des Allgemeinen Pensionsgesetzes erfüllen wird. Die Gesamtdauer von Altersteilzeit und Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension ist mit 5 Jahren begrenzt.

4. Die Altersteilzeitvereinbarung ist auflösend bedingt mit der Nichtgewährung von Altersteilzeitgeld, weiters mit dem Bestehen einer selbständigen oder unselbständigen entgeltlichen Nebenbeschäftigung.

5. Der Dienstgeber kann mit Beginn der Altersteilzeit eine Leitungsposition entziehen (dies ohne Schmälerung des Entgelts abgesehen von der Aliquotierung mit dem Beschäftigungsausmaß). Wenn es sich um eine verschlechternde Versetzung handelt, ist die Zustimmung eines allenfalls bestehenden Betriebsrats erforderlich. Wird diese nicht erteilt, besteht kein Anspruch auf Altersteilzeit.

6. An die Stelle der Altersteilzeit kann – bei sonst identen Voraussetzungen – auch schon von Beginn an eine Teilzeit aufgrund der Inanspruchnahme einer Teilpension treten. Auch hier muss das Dienst-

verhältnis mit Ende der Teilzeit, spätestens mit Erreichen des Regelpensionsalters enden. Die Dauer der Teilzeit ist jedenfalls mit 5 Jahren begrenzt.

7. Das Beschäftigungsausmaß beträgt sowohl bei Altersteilzeit wie auch bei Teilzeit 50 % des vor Antritt der Altersteilzeit bestehenden, wenn keine abweichende Regelung im gesetzlich zulässigen Rahmen vereinbart wird. Das Entgelt wird mit dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert. Hinsichtlich Abfertigung alt hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Berechnung auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit, wenn der*die Arbeitnehmer*in Altersteilzeit konsumiert hat.

8. Vereinbarungen über Altersteilzeit und Teilzeit aufgrund der Inanspruchnahme einer Teilpension können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat ein Dienstnehmer jedoch keinen Anspruch.

§ 16 Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration

1. Allen Arbeitnehmern gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des laufenden Monatsgrundbezuges plus ständig gewährter Zulagen jener Monate, in denen Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration ausbezahlt wird.

2. Bei einer Dienstzeit von weniger als einem Jahr gebührt der aliquote Teil. Ein über den aliquoten Teil des Urlaubsgeldes hinausgehendes bereits empfangenes Urlaubsgeld kann mit dem Anspruch auf die aliquote Weihnachtsremuneration aufgerechnet werden und umgekehrt.

3. Das Urlaubsgeld ist den Dienstnehmern vor Urlaubsantritt, spätestens aber am 31. Mai, die Weihnachtsremuneration spätestens am 31. Oktober des laufenden Jahres zur Auszahlung zu bringen.

4. Entgeltfreie Zeiten nach Ausschöpfung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall führen zu keiner Kürzung der Sonderzahlungen.

§ 17 Dienstjubiläum

Für die in der nachfolgenden Übersicht dargestellten Dienstjahre beim gleichen Dienstgeber gebühren dem Arbeitnehmer als Anerkennung die festgelegten zusätzlichen Monatsgrundbezüge plus ständig gewährte Zulagen.

Dienstjahre	**Anzahl der Monatsgrundbezüge plus ständig gewährter Zulagen (= Monatsbezüge)**
Nach ununterbrochenen 15 Dienstjahren	ein (1) Monatsbezug
Nach ununterbrochenen 20 Dienstjahren	zwei (2) Monatsbezüge
Nach ununterbrochenen 25 Dienstjahren	drei (3) Monatsbezüge
Nach ununterbrochenen 30 Dienstjahren	vier (4) Monatsbezüge
Nach ununterbrochenen 35 Dienstjahren	fünf (5) Monatsbezüge
Nach ununterbrochenen 40 Dienstjahren	sechs (6) Monatsbezüge

§ 18 Kinderzulage

1. Die Kinderzulage beträgt EUR 32,65. Für die Voraussetzungen zum Bezug der Kinderzulage sowie dessen Ende gelten die Regelungen des § 15 LB-GG sinngemäß.

2. Die Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Kinderzulage ist der Personaladministration durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung nachzuweisen. Der Anspruch auf Kinderzulage entsteht erst nach erfolgter Vorlage.

3. Wenn beide Elternteile Anspruch auf die Kinderzulage hätten, gilt § 15 Abs. 4 LB-GG sinngemäß.

§ 19 Anschlusskarenz

Arbeitnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem. Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. gem. Väter-Karenzgesetz (VKG) Anspruch auf eine Anschlusskarenz unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes.
Dieser Anspruch ist bis spätestens sechs (6) Monate vor Beginn der Anschlusskarenz geltend zu machen bzw. kann diese Geltendmachung mit der ersten Meldung erfolgen.
Der in Anschlusskarenz befindliche Arbeitnehmer hat dem Dienstgeber bis spätestens drei (3) Monate vor Ablauf der Anschlusskarenz mitzuteilen, ob das Dienstverhältnis nach dem Ende der Anschlusskarenz fortgesetzt wird.

§ 20 Dienstkleidung und Reinigung

1. Dem Arbeitnehmer wird Schutzkleidung bzw. Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt, wenn eine solche Kleidung verpflichtend ist.

2. Diese Arbeitskleidung wird jeweils durch den Dienstgeber kostenlos gereinigt und bleibt Eigentum des Dienstgebers, der auch für den ordnungsgemäßen Wechsel Sorge zu tragen hat. Die Arbeitnehmer sind zur äußersten Schonung verpflichtet und dürfen diese Kleidung nur während des Dienstes tragen.

§ 21 Dienstreisen

1. Bei Dienstreisen, das sind Reisen, die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen, gebührt dem Arbeitnehmer der Ersatz der damit in Zusammenhang stehenden Kosten. Diese Kosten sind:

a) Fahrtkosten:
– Bahnfahrten in der 2. Wagenklasse (ab 150 km in der 1. Wagenklasse)
– Betankungskosten für Dienst-PKW (bei Verfügbarkeit)
– Privat-PKW (amtliches Kilometergeld zuzüglich Parkgebühren und Sondermautgebühren)

b) Nächtigungskosten – nur gegen Abgabe des Originalbelegs

c) Verpflegungskosten – nur gegen Abgabe des Originalbelegs

d) Alle im Interesse des Arbeitgebers oder in dessen Auftrag entstandenen Mehrauslagen – nur gegen Abgabe des Originalbelegs

e) Unter Ausschluss darüberhinausgehender Ansprüche

2. Kein Ersatz der Verpflegungskosten erfolgt im Falle, dass vom Dienstgeber eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird.

3. Kein Ersatz der Nächtigungskosten erfolgt im Falle, dass vom Dienstgeber eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

4. Die Reisezeit gilt nicht als Überstundenarbeit.

§ 22 Dienstunterkunft, Verpflegung und Aufwandentschädigung

1. Arbeitnehmer haben in Anrechnung auf ihr Gehalt oder ihren Lohn nachfolgende Vergütung für Kost und Quartier zu leisten.

2. Für Unterkunft sind die jeweils verlautbarten amtlichen Sachbezugswerte heranzuziehen.

3. Einzelmahlzeiten:

Frühstück ..... EUR 1,50
Jause ..... EUR 1,50
Mittagessen ..... EUR 4,00

4. Die Erhöhung der Preise für die Einzelmahlzeiten erfolgt zum selben Zeitpunkt wie die Lohn- und Gehaltserhöhung. Das Ausmaß der Erhöhung wird einvernehmlich zwischen Dienstgeber und dem Betriebsrat vereinbart. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheiden die Kollektivvertragsparteien.

§ 23 Ferialbeschäftigte

1. Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten sechs (6) Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens zwei (2) Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird.

2. Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in den vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

3. Ferialbeschäftigten gebühren keine weiteren Zulagen.

4. Ferialbeschäftigte im ersten (1.) Monat des ersten (1.) Kalenderjahres einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber erhalten EUR 1.282,99 brutto.

5. Ferialbeschäftigte im zweiten (2.) Monat des ersten (1.) Kalenderjahres bzw. in darauffolgenden Kalenderjahren einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber erhalten EUR 1.438,24 brutto.

§ 24 Entlohnungshöhe

1. Für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, und die nicht in das GSN optiert haben, gilt Anhang 2 (Entlohnungsschema I Angestellte).

2. Für Arbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, und die nicht in das GSN optiert haben, gilt Anhang 3 (Entlohnungsschema II Arbeiter).

3. Arbeitnehmer im Verwaltungsbereich: für Dienstverhältnisse ab dem 1. Jänner 2020 gilt Anhang 7 (Einkommensschema 1).

4. Arbeitnehmer im Gesundheitsbereich: für Dienstverhältnisse ab dem 1. Jänner 2020 gilt Anhang 8/8a (Einkommensschema 2 - ohne Ärzte).

§ 25 Zulagenordnung

1. Für Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, und die nicht in das GSN optiert haben, gilt Anhang 4 (Zulagenordnung bestehend).

2. Für Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, gilt Anhang 9 (Zulagenordnung neu).

3. Festzuhalten ist, dass die im Anhang 9 dargestellten Ergänzungszulagen im Einkommensschema 2 in den Einkommensbändern 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 und 13 (Anhang 8a) enthalten sind.

§ 26 Valorisierung

1. Das Entgelt pro Rufbereitschaftsstunde gemäß § 7 Abs. 2., die Sätze für Ferialbeschäftigte gemäß § 23 sowie die in den Anhängen 2, 3, 7, 8, 8a_1, 8a und 8b genannten Beträgen ändern sich im selben Ausmaß und im selben Zeitpunkt wie die im § 4 Abs. 1 sowie Anlage 1 LB-GG vorgesehenen Einkommensbänder.

2. Die Portierzulage gemäß § 6 Abs. 2., die Kinderzulage gemäß § 18 sowie die in den Anhängen 4 und 9 genannten Zulagen ändern sich im selben Ausmaß und im selben Zeitpunkt wie die im § 15 LB-GG vorgesehenen Zulagen.

§ 27 Verfall von Ansprüchen

1. Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Dienstgeber müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs (6) Monaten nach Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden.

2. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts – bzw. Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

3. Ansprüche des Dienstgebers gegen die Arbeitnehmer müssen ebenfalls innerhalb von sechs (6) Monaten geltend gemacht werden, widrigenfalls verfällt der Anspruch des Dienstgebers.

§ 28 Sprachliche Gleichbehandlung

Alle Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages beziehen sich jeweils – ungeachtet der wegen der leichteren Lesbarkeit verwendeten Bezeichnung – auf das tatsächliche Geschlecht des Betroffenen.

§ 29 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist durch beide Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes vierteljährig, jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres, kündbar.
Günstigere einzelvertragliche Bestimmungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivertrages nicht berührt. Frühere Kollektivverträge treten mit 30. Juni 2026 außer Kraft.

§ 30 Übergangsbestimmungen und Beirat

1. Für Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begonnen hat, ist einmalig ein Umstieg in das GSN möglich. Dafür muss in der Personaladministration eine schriftliche Optionserklärung abgegeben werden, welche den Umstieg in das GSN mit dem auf das Einlangen der Optionserklärung folgenden Monatsersten wirksam macht. Wird von diesem Optionsrecht innerhalb von drei (3) Monaten nach einer Verwendungsänderung Gebrauch gemacht, so kann der Arbeitnehmer bei Ausübung des Optionsrechtes erklären, dass das GSN rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Verwendungsänderung wirksam wird.

2. Arbeitnehmer, die vom Optionsrecht gemäß Abs. 1 Gebrauch gemacht haben, haben das Recht, innerhalb von drei (3) Monaten die Optionserklärung schriftlich zu widerrufen. Dieser Widerruf hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als hätte er diese Optionserklärung nicht abgegeben.

3. Zur Überprüfung von Einreihungen wird ein Beirat (vormals Bewertungskommission) gebildet. Dieser besteht aus dem Gesamtleiter, der Leitung Personalabteilung und dem jeweils betroffenen Mitglied der Kollegialen Führung als Vertreter des Dienstgebers sowie dem Betriebsratsvorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied als Vertreter der Arbeitnehmer. Den Vorsitz im Beirat führt der Gesamtleiter. Die Beschlussfassung im Beirat soll nach Möglichkeit einstimmig erfolgen. Kommt keine einstimmige Beschlussfassung zustande, sind die Gründe für die Gegenstimme im Beschluss anzugeben. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

4. Bei neu zu besetzenden Stellen hat das jeweils betroffene Mitglied der Kollegialen Führung die beabsichtigte Bewertung/Einreihung dem Betriebsrat mitzuteilen. Erhebt der Betriebsrat nicht innerhalb von vier (4) Wochen ab Verständigung Einspruch, so gilt dies als Zustimmung. Erhebt der Betriebsrat Einspruch, ist die beabsichtigte Bewertung/Einreihung dem Beirat vorzulegen, der darüber zu entscheiden hat.

Konvent der Barmherzigen Brüder
5010 Salzburg, Kajetanerplatz 1

R. Frater Nikolaus Deckan OH
Prior und Rechtsträgervertreter

Dir. Arno Buchacher MSc
Gesamtleiter

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag[a] Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Gewerkschaft vida
Fachbereich Gesundheit

Christian Freisinger MBA
Betriebsratsvorsitzender

Christoph Leitner-Kastenhuber
Fachbereichssekretär

Salzburg, Wien, am 1. Juli 2026

ANHANG 1
EINREIHUNG IN DAS BESTEHENDE LOHN- UND GEHALTSSCHEMA

Gültig für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und nicht in das GSN optiert sind.

1. Entlohnungsschema I (Angestellte)

Entlohnungsgruppe a
AkademikerInnen in akademischer Verwendung

Entlohnungsgruppe b
Gehobener Verwaltungsdienst (z. B. Bilanzbuchhalter), gehobener medizinisch-technischer Dienst

Entlohnungsgruppe c
Verwaltungsdienst, medizinisch-technische Fachkräfte, Hebammen, gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Facharbeiter

Entlohnungsgruppe d
Pflegeassistenz, Schreibkräfte, Hilfskräfte (Boten, Telefonvermittlung), Rettungssanitäter, Operationsassistenz, Laborassistenz, Ordinationsassistenz, Beschäftigungs- und Arbeitstherapiegehilfe

2. Entlohnungsschema II (Arbeiter)

Entlohnungsgruppe 1
Facharbeiter mit Meisterprüfung

Entlohnungsgruppe 2
Facharbeiter nach 10 Dienstjahren

Entlohnungsgruppe 3
Facharbeiter, Portiere, Wäscher

Entlohnungsgruppe 4
Näher, Bügler, Wäschetrockendienst, Hausarbeiter nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit

Entlohnungsgruppe 5
Hilfsarbeiter, Hausarbeiter, Reinigungspersonal und Hilfskräfte

Alle Arbeitnehmer erhalten jedes 2. Arbeitsjahr automatische eine Vorrückung in ihrer Entlohnungsgruppe. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt. Die zweijährige Frist gilt auch als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des 31. März bzw. 30. September endet.

ANHANG 2
ENTLOHNUNGSSCHEMA I – ANGESTELLTE - STAND: 1. JULI 2026

Gültig für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und
nicht in das GSN optiert sind.

	Entlohnungsgruppe				
Stufe	a	b	c	d	e
1	3.133,20	2.555,00	2.330,60	2.261,50	2.192,60
2	3.205,30	2.606,50	2.369,90	2.292,30	2.210,20
3	3.278,60	2.658,00	2.409,30	2.322,70	2.227,10
4	3.351,80	2.710,60	2.448,60	2.353,20	2.244,50
5	3.424,40	2.765,40	2.491,20	2.384,00	2.261,50
6	3.497,90	2.821,50	2.534,60	2.414,10	2.279,00
7	3.621,20	2.881,50	2.579,10	2.444,80	2.296,30
8	3.745,30	2.941,60	2.623,40	2.477,30	2.313,60
9	3.868,90	3.031,30	2.667,70	2.511,00	2.330,80
10	3.991,60	3.126,20	2.712,80	2.545,50	2.348,10
11	4.115,20	3.249,80	2.760,30	2.579,60	2.365,40
12	4.237,30	3.374,60	2.808,60	2.614,10	2.382,70
13	4.360,90	3.499,30	2.858,90	2.648,60	2.399,70
14	4.484,60	3.622,90	2.910,60	2.683,30	2.416,80
15	4.607,60	3.745,70	2.962,00	2.718,40	2.434,20
16	4.768,40	3.869,20	3.018,10	2.755,10	2.451,80
17	4.930,60	3.993,20	3.075,60	2.792,60	2.470,30
18	5.092,90	4.115,60	3.133,20	2.830,30	2.489,20
19	5.255,00	4.239,40	3.190,40	2.870,60	2.508,20
20	5.417,80	4.361,90	3.247,40	2.910,60	2.527,20
21	5.580,60	4.484,70	3.305,30	2.950,80	2.546,80
22	5.905,50	4.607,60	3.491,20	3.036,60	
23	6.231,20	4.760,90	3.619,90	3.125,40	
24	6.556,00	4.915,40	3.749,30	3.213,50	
25	6.881,60	5.070,50	3.863,70	3.301,90	
26	7.206,80	5.224,50	3.993,00		
27	7.532,30	5.379,50	4.121,90		
28	7.857,30	5.533,80			
29	8.183,00	5.688,40			
30	8.508,40	5.843,40			
31		5.997,60			

Alle Arbeitnehmer erhalten jedes 2. Arbeitsjahr automatisch eine Vorrückung in ihrer Entlohnungsgruppe. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt. Die zweijährige Frist gilt auch als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des 31. März bzw. 30. September endet.

ANHANG 3
ENTLOHNUNGSSCHEMA II – ARBEITER - STAND: 1. JULI 2026

Gültig für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und nicht in das GSN optiert sind.

	Entlohnungsgruppe				
Stufe	p1	p2	p3	p4	p5
1	2.339,30	2.304,50	2.269,90	2.235,00	2.200,20
2	2.378,50	2.338,60	2.300,50	2.259,00	2.217,70
3	2.418,70	2.372,80	2.331,20	2.283,40	2.235,10
4	2.458,70	2.406,60	2.362,10	2.307,20	2.253,10
5	2.502,40	2.440,60	2.392,70	2.331,20	2.270,10
6	2.546,20	2.476,80	2.423,70	2.355,30	2.287,50
7	2.591,40	2.514,30	2.454,00	2.379,00	2.304,80
8	2.636,00	2.551,70	2.487,70	2.403,10	2.322,50
9	2.681,30	2.590,20	2.521,60	2.427,10	2.339,60
10	2.726,70	2.629,20	2.556,30	2.451,80	2.357,10
11	2.774,30	2.667,20	2.590,80	2.477,70	2.374,50
12	2.823,40	2.706,00	2.625,70	2.504,00	2.392,40
13	2.875,30	2.746,30	2.659,80	2.530,50	2.409,40
14	2.927,40	2.788,50	2.694,90	2.557,40	2.426,60
15	2.980,10	2.830,30	2.730,40	2.585,30	2.444,40
16	3.037,70	2.875,00	2.767,40	2.612,80	2.461,90
17	3.095,70	2.919,80	2.805,40	2.639,30	2.481,80
18	3.153,50	2.964,10	2.844,50	2.666,80	2.500,60
19	3.211,50	3.012,70	2.885,30	2.694,10	2.519,40
20	3.269,50	3.062,00	2.925,20	2.721,70	2.539,10
21	3.327,10	3.112,00	2.965,60	2.750,90	2.559,50
22	3.442,00	3.211,90	3.054,10	2.809,60	2.599,80
23	3.556,80	3.311,90	3.165,40	2.868,10	2.640,20
24	3.671,90	3.411,60	3.287,80	2.926,90	2.680,80
25	3.786,50	3.511,70	3.409,90	2.986,60	2.721,40
26	3.901,70	3.612,00	3.531,80	3.051,10	2.761,60
27	4.016,90	3.712,20	3.654,90	3.115,50	2.802,00

Alle Arbeitnehmer erhalten jedes 2. Arbeitsjahr automatisch eine Vorrückung in ihrer Entlohnungsgruppe. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt. Die zweijährige Frist gilt auch als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des 31. März bzw. 30. September endet.

ANHANG 4
ZULAGENKATALOG - STAND: 1. JULI 2026

Gültig für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und nicht in das GSN optiert sind.

		Juli 2026 3,30 %
Leistungszulage	14	135,45
Verwaltungsdienstzulage:		
Entlohnungsgruppe Arb.: p1–p5; Ang.: b, c, d, e	14	295,20
Entlohnungsgruppe Ang.: a: Stufe 1–8	14	295,20
Entlohnungsgruppe Ang.: a: ab Stufe 9	14	295,20
Stations(leiter)zulage (auch OP, Anästhesie, IPS)	14	703,10
Oberschwester und -pfleger	14	692,40
Pflegedirektion, Oberin	14	781,60
Funktionszulagen		
Krankenpflegefachdienst:		
C1 – C10	14	210,00
ab C11	14	448,90
Sanitätshilfsdienst (Stationsgehilfe)	14	108,20
Gehobener Medizinisch-technischer Dienst/Fachdienst	14	343,60
IT-Zulagen:		
Systemadministrator %	14	1.086,16
Systemadministrator Junior %	14	705,87
Leitung Materialverwaltung	14	364,13
Leitung Küche	14	309,25
Leitung Medizinisch-technischer Dienst/Fachdienst (Labor, RT)	14	345,49
Erschwerniszulagen:		
klein / Stationgehilfe	14	162,54
mittel / Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	14	231,15
groß / Anästhesie, OP (mit Sonderausbildung ab Beginn des 2. Jahres)	12	550,36
groß / IPS	12	624,38
Gefahrenzulagen:		
Labor und Röntgen (+ 6 Tage Urlaub)	12	146,97
Infektionszulage (Wäscher (in Steri) + 6 Tage Urlaub)	12	115,75
Nachtzulage		81,84
Zulage Telefonvermittlung (über 175 Nebenstellen)	12	79,51

		Juli 2026 3,30 %
Schmutzzulage Werkstätten	12	57,35
Schreibzulage und Terminalbedienung	12	179,43
Portierzulage	14	1.031,05
Zulage pro Leichentransport (als Erschwerniszulage)		9,50
Sonn- und Feiertagszulage (pro Stunde)		5,28
Rufbereitschaftsentgelt für Ärzte (0,536 % von E 1/1/2)		13,04
Rufbereitschaftsentgelt für nicht ärztliches Personal		7,85
Ärztedienstzulage		
TA Basis, TA Allg.med., AssA, SekA	14	404,24
FA	14	1.187,39
OA	14	1.664,46
1. OA	14	1.982,51
Gefahrenzulage		
TA Basis, TA Allg.med.	12	117,86
SekA, AssA, FA, OA	12	117,86
Ergänzungszulage		
Krankenpflegefachdienst	14	191,74
Sanitätshilfsdienst	14	107,59
Ausbildungszulage - Arzt in Ausbildung zum Allgemeinmediziner	14	70,36
Ausbildungszulage - Arzt in Ausbildung zum Facharzt	14	96,75
Gefahrenzulage für Krankenträger ohne OP-Gehilfenprüfung	12	71,42
Fachärztezulage 1	14	211,09
Fachärztezulage 2	14	105,55
Habilitation	14	756,63
Kinderzulage (1,28 % von E 1/1/1)	14	32,65

ANHANG 5
EINREIHUNGSPLAN VERWALTUNG

Anzuwenden für Dienstverhältnisse ab dem 1. Jänner 2020.

	Einkommensbänder													
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
Anforderungswert von	16,000	20,625	25,250	29,875	34,500	39,125	43,750	48,375	53,000	57,625	62,250	66,875	71,500	76,125
Anforderungswert bis	20,624	25,249	29,874	34,499	39,124	43,749	48,374	52,999	57,624	62,249	66,874	71,499	76,124	80,749
Modellfunktion														
Führung									Führung 3				Führung 2	Führung 1
Assistenz		Assistenz Finanz/Controlling / Technische Assistenz / Administrative Assistenz			Chefassistenz									
Expertentum									Technisches / Administratives / HR / Finanzen / Controlling – Expertentum					
Fachbearbeitung							Technische / Administrative / HR / Finanzen / Controlling – Fachbearbeitung							
Sachbearbeitung						Technische / Administrative / HR / Finanzen / Controlling – Sachbearbeitung								
TierärztInnen, ÄrztInnen									Ärzte*innen, Tierärzte*innen					
PsychologInnen								Psychologen*innen						
SozialarbeiterInnen							Sozialarbeiter*innen							
LehrerInnen							Lehrer*innen GuKP							
Kinderbetreuung, Pädagogik und Erziehung					Kinderbetreuung, Pädagogik, Erziehung									
Gruppenleitung Dienste				Gruppenleitung Dienste										
Interne Dienste		Interne Dienste												
Handwerkliche Dienste	Handwerklicher Assistenzdienst		Handwerklicher Fachdienst											

ANHANG 6
EINREIHUNGSPLAN GESUNDHEITSBEREICH

Anzuwenden für Dienstverhältnisse ab dem 1. Jänner 2020

	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Anforderungswert von	21,100	24,100	27,100	30,100	33,100	36,100	39,100	42,100	45,100	48,100	51,100	54,100	57,100	60,100	63,100	66,100	69,100	72,100	75,100	78,100	81,100
Anforderungswert bis	24,000	27,000	30,000	33,000	36,000	39,000	42,000	45,000	48,000	51,000	54,000	57,000	60,000	63,000	66,000	69,000	72,000	75,000	78,000	81,000	84,000
Modellfunktion																					
Klinik- und Institusvorstände																					Klinik- und Institutsvorstände
Stv. Klinik- und Institutsvorstände																			Stv. Klinik- und Institutsvorstände		
Leitende OberärztInnen																		Leitende OberärztInnen			
OberärztInnen																	Oberärz-tInnen				
FachärztInnen																FachärztInnen					
Allgemeinmedizinerinnen															AllgemeinmedizinerInnen						
Ausbildungsärzt-Innen														AusbildungsärztInnen							
Ausbildungsärzt-Innen – Facharzt														Ausbildungsärztinnen in Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt eines Sonderfaches							
Ausbildungsärzt-Innen – Allg.Medizin										Ausbildungsärztinnen in Ausbildung zur Ärztin/zum Arzt für Allgemeinmedizin											
ÄrztInnen in Basisausbildung									ÄrztInnen in Basisausbildung												
Klinische Psycholog*innen												Klinische Psycholog*innen									
Pflegedienstleitung																	Pflegedienstleistung				
Pflegeexpertinnen												Pflegeexpertinnen									
Leitung Gesundheits- und Krankenpflege											Leitung Gesundheits- und Krankenpflege										
Beratung und Betreuung der PatientInnen									Beratung, Betreuung der Patienten												
Gehobener Dienst für Gesundheits-und Krankenpflege										Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege											
Lehrer*innen für Gesundheits- und Krankenpflege												Lehrer*innen für Gesundheits- und Krankenpflege									
Klinische Sozialarbeiter*innen																					
Operationstechnische Assistenz																					
Sanitätshilfsdienst und Pflegeassis-tenzberufe																					
Experten*innen im Medizinisch-Tech-nischen Dienst																					
Leitung Gehobener Medizinisch-Tech-nischer Dienst																					
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst																					
Medizinisch-Tech-nischer Fachdienst																					
Medizinische Assistenzberufe																					
Diplom- und Fach-sozialbetreuung																					

ANHANG 7
EINKOMMENSSCHEMA 1 – VERWALTUNGSBEREICH (GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2020) – STAND: 1. JULI 2026

Gültig auch für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und in das GSN optiert sind.

Einkommensschema 1 – Verwaltungsbereich

Stufe	EB 1	EB 2	EB 3	EB 4	EB 5	EB 6	EB 7	EB 8	EB 9	*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*
1	2.550,90	2.886,50	3.048,30	3.246,30	3.600,30	4.293,40	5.001,00	5.708,60	6.571,80	*2*	*0 bis 2*
2	2.642,70	2.994,20	3.170,50	3.376,90	3.744,80	4.466,60	5.202,70	5.939,10	6.837,40	*3*	*2,1 bis 5*
3	2.734,50	3.109,50	3.293,10	3.507,10	3.889,80	4.639,60	5.404,70	6.169,60	7.103,10	*3*	*5,1 bis 8*
4	2.826,20	3.225,20	3.415,60	3.637,70	4.034,80	4.812,50	5.606,40	6.400,30	7.368,40	*4*	*8,1 bis 12*
5	2.918,00	3.340,60	3.537,80	3.768,40	4.179,60	4.985,70	5.808,10	6.630,80	7.634,30	*5*	*12,1 bis 17*
6	3.013,60	3.456,10	3.660,40	3.898,70	4.324,70	5.158,80	6.010,00	6.861,30	7.899,90	*5*	*17,1 bis 22*
7	3.114,20	3.571,60	3.782,90	4.029,20	4.469,40	5.331,90	6.211,50	7.092,00	8.165,50	*5*	*22,1 bis 27*
8	3.214,80	3.687,30	3.905,40	4.159,80	4.614,30	5.504,80	6.413,70	7.322,40	8.431,10	*6*	*27,1 bis 33*
9	3.315,40	3.803,00	4.027,90	4.290,30	4.758,90	5.677,80	6.615,30	7.552,70	8.696,70		*ab 34*

Stufe	EB 10	EB 11	*EB 12*	*Vorrückung nach jeweils Jahren*	Funktionserfahrung in Jahren	EB 13	EB 14	Vorrückung nach jeweils Jahren	Funktionserfahrung in Jahren
1	7.562,60	8.029,60	8.631,00	*2*	*0 bis 2*	9.374,00	11.001,20	*2*	*0 bis 2*
2	8.051,80	8.549,10	9.189,70	*3*	*2,1 bis 5*	10.385,70	12.204,00	*3*	*2,1 bis 5*
3	8.541,20	9.068,90	9.748,30	*3*	*5,1 bis 8*	11.397,30	13.405,70	*3*	*5,1 bis 8*
4	9.030,50	9.588,60	10.307,30	*4*	*8,1 bis 12*	12.409,20	14.526,90		*ab 9*
5	9.519,60	10.107,90	10.865,40	*5*	*12,1 bis 17*				
6	10.009,20	10.627,80	11.424,50		*ab 18*				
7									
8									
9									

ANHANG 8
EINKOMMENSSCHEMA 2 – GESUNDHEITSBEREICH
(GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2020)
STAND: 1. JULI 2026

Gültig auch für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und in das GSN optiertsind.

Einkommensschema 2 – Gesundheitsbereich

Stufe	EB 1	EB 2	EB 3	EB 4	EB 5	EB 6	EB 7	EB 8	EB 9	EB 10
1	2.432,90	2.561,10	2.691,60	2.857,10	2.890,10	3.076,80	3.243,20	3.428,30	3.591,90	3.819,80
2	2.495,70	2.632,00	2.766,30	2.936,40	2.974,90	3.173,50	3.378,60	3.571,20	3.742,90	3.979,70
3	2.561,50	2.702,50	2.840,90	3.019,00	3.065,80	3.270,20	3.480,20	3.678,20	3.856,00	4.099,70
4	2.605,90	2.749,60	2.890,40	3.104,40	3.156,50	3.366,50	3.581,70	3.785,40	3.969,10	4.219,70
5	2.650,40	2.796,80	2.940,20	3.161,30	3.247,30	3.463,10	3.683,20	3.892,60	4.082,20	4.339,60
6	2.694,80	2.843,80	2.991,20	3.218,00	3.307,70	3.527,60	3.750,90	3.964,00	4.195,20	4.459,80
7	2.739,40	2.891,10	3.044,50	3.274,90	3.368,30	3.591,80	3.818,70	4.035,50	4.270,90	4.539,60
8	2.761,50	2.938,10	3.097,70	3.331,60	3.428,70	3.656,30	3.886,20	4.106,70	4.346,20	4.619,70
9	2.783,70	2.961,60	3.151,20	3.388,50	3.489,30	3.720,80	3.954,00	4.178,10	4.421,70	4.699,50
10	2.806,00	2.985,90	3.177,50	3.445,30	3.549,90	3.785,00	4.021,80	4.249,60	4.497,10	4.779,50

Stufe	EB 11	EB 12	EB 13	*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17	EB 18
1	3.846,80	4.081,70	4.371,70	*2*	*0 bis 2*	5.134,80	5.564,70	6.032,80	6.541,40	7.090,90
2	4.016,10	4.305,90	4.610,20	*2*	*2,1 bis 4*	5.391,10	5.842,50	6.334,00	6.867,90	7.445,10
3	4.185,70	4.484,90	4.801,10	*2*	*4,1 bis 6*	5.596,20	6.064,70	6.574,90	7.129,40	7.728,40
4	4.312,90	4.619,40	4.991,90	*2*	*6,1 bis 8*	5.801,30	6.286,90	6.815,90	7.390,60	8.011,80
5	4.440,10	4.753,90	5.134,90	*3*	*8,1 bis 11*	6.006,50	6.509,40	7.056,80	7.652,20	8.294,90
6	4.567,20	4.888,40	5.278,20	*3*	*11,1 bis 14*	6.160,10	6.675,90	7.237,50	7.848,00	8.578,10
7	4.651,90	4.977,90	5.373,70	*3*	*14,1 bis 17*	6.262,60	6.842,80	7.418,60	8.044,10	8.790,80
8	4.736,90	5.067,70	5.468,90	*4*	*17,1 bis 21*	6.365,30	6.953,70	7.599,20	8.240,00	9.003,20
9	4.821,40	5.157,10	5.564,60	*5*	*21,1 bis 26*	6.467,70	7.065,10	7.779,90	8.436,20	9.215,70
10	4.906,10	5.246,70	5.659,80		*ab 27*	6.570,30	7.176,10			

Stufe	EB 19	EB 20	EB 21	EB 22	EB 23	EB 24	EB 25	EB 26	*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*
1	7.690,10	8.339,90	9.041,10	9.713,70	10.334,40	10.890,60	11.649,10	12.462,90	*2*	*0 bis 2*
2	8.074,20	8.756,60	9.492,70	10.199,10	10.850,80	11.434,90	12.231,10	13.085,60	*2*	*2,1 bis 4*
3	8.381,70	9.090,00	9.854,00	10.587,30	11.263,80	11.870,10	12.696,70	13.576,90	*2*	*4,1 bis 6*
4	8.688,80	9.423,00	10.215,10	10.975,50	11.677,00	12.305,30	13.162,40	14.058,10	*2*	*6,1 bis 8*
5	8.996,20	9.756,40	10.576,60	11.363,80	12.089,90	12.740,80	13.619,50	14.539,60	*3*	*8,1 bis 11*
6	9.303,50	10.089,60	10.937,90	11.751,90	12.503,00	13.175,90	14.069,30	15.021,00	*3*	*11,1 bis 14*
7	9.533,90	10.339,70	11.208,90	12.043,10	12.812,70	13.498,30	14.406,80	15.382,00	*3*	*14,1 bis 17*
8	9.764,20	10.589,70	11.479,80	12.334,40	13.122,70	13.813,70	14.744,10	15.742,90	*4*	*17,1 bis 21*
9	9.994,80	10.839,50	11.750,90	12.625,40	13.430,40	14.129,00	15.081,70	16.104,00	*5*	*21,1 bis 26*
10										*ab 27*

ANHANG 8a
EINKOMMENSSCHEMA 2 – GESUNDHEITSBEREICH
(GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2020)
STAND: 1. JULI 2026

Gültig auch für Arbeitnehmer, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und in das GSN optiert sind.
Inklusive der Ergänzungszulage und (bei 10a) mit der erhöhten Nebengebühr auf 14 mal gerechnet.

Einkommensschema 2 – Gesundheitsbereich

Stufe	EB 1	EB 2	EB 3	EB 4	EB 5	EB 6	EB 7	EB 8	EB 9	EB 10
1	2.432,90	2.561,10	2.691,60	2.857,10	*3.043,15*	*3.229,85*	*3.396,25*	*3.581,35*	*3.783,22*	*4.011,12*
2	2.495,70	2.632,00	2.766,30	2.936,40	*3.127,95*	*3.326,55*	*3.531,65*	*3.724,25*	*3.934,22*	*4.171,02*
3	2.561,50	2.702,50	2.840,90	3.019,00	*3.218,85*	*3.423,25*	*3.633,25*	*3.831,25*	*4.047,32*	*4.291,02*
4	2.605,90	2.749,60	2.890,40	3.104,40	*3.309,55*	*3.519,55*	*3.734,75*	*3.938,45*	*4.160,42*	*4.411,02*
5	2.650,40	2.796,80	2.940,20	3.161,30	*3.400,35*	*3.616,15*	*3.836,25*	*4.045,65*	*4.273,52*	*4.530,92*
6	2.694,80	2.843,80	2.991,20	3.218,00	*3.460,75*	*3.680,65*	*3.903,95*	*4.117,05*	*4.386,52*	*4.651,12*
7	2.739,40	2.891,10	3.044,50	3.274,90	*3.521,35*	*3.744,85*	*3.971,75*	*4.188,55*	*4.462,22*	*4.730,92*
8	2.761,50	2.938,10	3.097,70	3.331,60	*3.581,75*	*3.809,35*	*4.039,25*	*4.259,75*	*4.537,52*	*4.811,02*
9	2.783,70	2.961,60	3.151,20	3.388,50	*3.642,35*	*3.873,85*	*4.107,05*	*4.331,15*	*4.613,02*	*4.890,82*
10	2.806,00	2.985,90	3.177,50	3.445,30	*3.702,95*	*3.938,05*	*4.174,85*	*4.402,65*	*4.688,42*	*4.970,82*

Stufe	EB 11	EB 12	EB 13	*Vorrückungnach jeweilsJahren*	*Funktionserfah-rung inJahren*	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17	EB 18
1	*4.254,94*	*4.489,84*	*4.779,84*	*2*	*0 bis 2*	5.134,80	5.564,70	6.032,80	6.541,40	7.090,90
2	*4.424,24*	*4.714,04*	*5.018,34*	*2*	*2,1 bis 4*	5.391,10	5.842,50	6.334,00	6.867,90	7.445,10
3	*4.593,84*	*4.893,04*	*5.209,24*	*2*	*4,1 bis 6*	5.596,20	6.064,70	6.574,90	7.129,40	7.728,40
4	*4.721,04*	*5.027,54*	*5.400,04*	*2*	*6,1 bis 8*	5.801,30	6.286,90	6.815,90	7.390,60	8.011,80
5	*4.848,24*	*5.162,04*	*5.543,04*	*3*	*8,1 bis 11*	6.006,50	6.509,40	7.056,80	7.652,20	8.294,90
6	*4.975,34*	*5.296,54*	*5.686,34*	*3*	*11,1 bis 14*	6.160,10	6.675,90	7.237,50	7.848,00	8.578,10
7	*5.060,04*	*5.386,04*	*5.781,84*	*3*	*14,1 bis 17*	6.262,60	6.842,80	7.418,60	8.044,10	8.790,80
8	*5.145,04*	*5.475,84*	*5.877,04*	*4*	*17,1 bis 21*	6.365,30	6.953,70	7.599,20	8.240,00	9.003,20
9	*5.229,54*	*5.565,24*	*5.972,74*	*5*	*21,1 bis 26*	6.467,70	7.065,10	7.779,90	8.436,20	9.215,70
10	*5.314,24*	*5.654,84*	*6.067,94*		*ab 27*	6.570,30	7.176,10			

Stufe	EB 19	EB 20	EB 21	EB 22	EB 23	EB 24	EB 25	EB 26	*Vorrückungnach jeweilsJahren*	*Funktionser-fah-rung inJahren*
1	7.690,10	8.339,90	9.041,10	9.713,70	10.334,40	10.890,60	11.649,10	12.462,90	*2*	*0 bis 2*
2	8.074,20	8.756,60	9.492,70	10.199,10	10.850,80	11.434,90	12.231,10	13.085,60	*2*	*2,1 bis 4*
3	8.381,70	9.090,00	9.854,00	10.587,30	11.263,80	11.870,10	12.696,70	13.576,90	*2*	*4,1 bis 6*
4	8.688,80	9.423,00	10.215,10	10.975,50	11.677,00	12.305,30	13.162,40	14.058,10	*2*	*6,1 bis 8*
5	8.996,20	9.756,40	10.576,60	11.363,80	12.089,90	12.740,80	13.619,50	14.539,60	*3*	*8,1 bis 11*
6	9.303,50	10.089,60	10.937,90	11.751,90	12.503,00	13.175,90	14.069,30	15.021,00	*3*	*11,1 bis 14*
7	9.533,90	10.339,70	11.208,90	12.043,10	12.812,70	13.498,30	14.406,80	15.382,00	*3*	*14,1 bis 17*
8	9.764,20	10.589,70	11.479,80	12.334,40	13.122,70	13.813,70	14.744,10	15.742,90	*4*	*17,1 bis 21*
9	9.994,80	10.839,50	11.750,90	12.625,40	13.430,40	14.129,00	15.081,70	16.104,00	*5*	*21,1 bis 26*
10										*ab 27*

ANHANG 8b
EINKOMMENSSCHEMA 3 – ÄRZTE IN AUSBILDUNG (GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2020) – STAND: 1. JULI 2026

Gültig auch für Ärzte, welche bis zum 31. Dezember 2019 eingetreten und in das GSN optiertsind.

Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin und Facharzt / Basisausbildung

	EB 12	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17		
Stufe	Basisausbildung	Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin und Fach arztanerkannte Ausbildung in Monaten					*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*
		1 bis 12	13 bis 24	25 bis 36	37 bis 48	ab 49		
1	4.989,70	5.311,00	5.653,40	6.019,90	6.407,70	6.822,20	*2*	*0 bis 2*
2		5.574,40	5.935,10	6.318,30	6.727,40	7.163,40	*2*	*2,1 bis 4*
3		5.734,20	6.103,50	6.559,10	6.982,30	7.433,80	*2*	*4,1 bis 6*
4		5.891,30	6.271,70	6.591,60	7.174,80	7.637,40	*2*	*6,1 bis 8*

Ärzte in Ausbildung zum Facharzt / alte Ausbildungsverordnung

	EB 12	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17		
Stufe		Ausbildung zum Facharzt anerkannte Ausbildung in Monaten					*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*
		1 bis 15	16 bis 30	31 bis 45	46 bis 60	ab 61		
1		5.311,00	5.653,40	6.019,90	6.407,70	6.822,20	*2*	*0 bis 2*
2		5.574,40	5.935,10	6.318,30	6.727,40	7.163,40	*2*	*2,1 bis 4*
3		5.734,20	6.103,50	6.559,10	6.982,30	7.433,80	*2*	*4,1 bis 6*
4		5.891,30	6.271,70	6.591,60	7.174,80	7.637,40	*2*	*6,1 bis 8*

Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin / alte Ausbildungsordnung

	EB 12	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17		
Stufe	Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin anerkannte Ausbildung in Monaten						*Vorrückung nach jeweils Jahren*	*Funktionserfahrung in Jahren*
	1 bis 12	13 bis 24	ab 25					
1	4.989,70	5.311,00	5.653,40				*2*	*0 bis 2*
2	5.237,50	5.574,40	5.935,10				*2*	*2,1 bis 4*
3	5.386,10	5.734,20	6.103,50				*2*	*4,1 bis 6*
4	5.534,50	5.891,30	6.271,70				*2*	*6,1 bis 8*

ANHANG 9
ZULAGENKATALOG GSN – STAND: 1. JULI 2026

Gültig für Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2020

Gemäß § 15 Abs. 1 LB-GG gebühren bei Vorliegen aller Voraussetzungen folgende Zulagen:

– Kinderzulage (Abs. 2 bis 6) in Höhe von **1,28 %** des Einkommensansatzes der **Einkommensstufe 1** des **Einkommensbandes 1** aus dem **Einkommensschema 1** (Verwaltungsbereich)	1,280%	32,65
– Habilitationszulage (Abs. 7) in Höhe von **31,1 %** des Einkommensansatzes der **Einkommensstufe 1** des **Einkommensbandes 1** aus dem **Einkommensschema 2** (Medizinischer Bereich)	31,100%	756,63
– Ergänzungszulage für den medizinischen Bereich (Abs. 8) gemäß u.a. Übersicht		
Ergänzungszulage für EB 5	6,291%	153,05
Ergänzungszulage für EB 6	6,291%	153,05
Ergänzungszulage für EB 7	6,291%	153,05
Ergänzungszulage für EB 8	6,291%	153,05
Ergänzungszulage für EB 9	7,864%	191,32
Ergänzungszulage für EB 10	7,864%	191,32
Ergänzungszulage für EB 11	16,776%	408,14
Ergänzungszulage für EB 12	16,776%	408,14
Ergänzungszulage für EB 13	16,776%	408,14

Gemäß § 6 NG-VO gebührt Bediensteten des medizinischen Bereichs eine Gefahrenabgeltung in nachfolgender Ausprägung:

Abs. 1 – genotoxische Substanzen	6,041%	146,97
Abs. 2 – Strahlengefährdung Stufe 1	6,041%	146,97
Abs. 3 – Strahlengefährdung Stufe 2	3,020%	73,47
Abs. 3 – Gefahr Infektionserreger	4,896%	119,11

Gemäß § 7 NG-VO gebührt Bediensteten des medizinischen Bereiches (Abs. 4) und des Verwaltungsbereiches (Abs. 5) eine Erschwernisabgeltung in nachfolgender Ausprägung:

Erschwernis medizinischer Bereich	3,364%	81,84
Erschwernis Verwaltungsbereich	3,202%	81,69

Gemäß § 8 NG-VO gebührt Bediensteten des medizinischen Bereiches besondere Abgeltungen in nachfolgender Ausprägung:

für kurzfristige übernommene Dienste:		
– bei verlängerten Diensten gem. § 4 KA-AZG	5,440%	132,35
für kurzfristige übernommene Dienste:		
– bei Schicht- und Wechseldiensten	3,364%	81,84
kombinierte Erschwernis-/Gefahrenabgeltung:		
– EB 5 – EB 8	7,340%	178,57
– EB 9	9,175%	223,22
– EB 10	13,682%	332,87
– EB 11 – EB 13	19,572%	476,17



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