

**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**



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

# **Kollektivvertrag**

*der konfessionellen Krankenanstalten  
Steiermark 2025*

*gültig ab 1. 1. 2025  
In der Fassung 27.11.2025*

**vida.at**





Internet: [www.vida.at/gesundheit](http://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**

## **STEIERMARK**

**2025**

abgeschlossen zwischen  
dem Verein Interessenvertretung von Ordensspitalern und  
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs

vertreten durch:

**KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH**  
Elisabethstraße 22 1010 Wien

einerseits und

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

**IN DER FASSUNG 27.11.2025**

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](http://www.vida.at/mitgliedwerben)

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit  
Vorsitzender  
Gewerkschaft vida

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA  
Generalsekretärin  
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka  
Vorsitzender Fachbereich  
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber  
Sekretär Fachbereich  
Gesundheit

# Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	<u>5</u>
§ 2	Aufnahme der Dienstnehmer .....	<u>6</u>
§ 3	Vordienstzeiten und Verwendung der Dienstnehmer.....	<u>8</u>
§ 4	Einreihung der Dienstnehmer Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH.....	<u>9</u>
§ 4a	Einreihung der Dienstnehmer Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark .....	<u>10</u>
§ 5	Entlohnung .....	<u>12</u>
§ 6	Arbeitszeit (Nicht KA-AZG).....	<u>14</u>
§ 6a	Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG) .....	<u>14</u>
§ 7	Nachtgutstunden .....	<u>16</u>
§ 7a	24. und 31. Dezember .....	<u>16</u>
§ 7b	Zusätzliche Freizeit Lebenswelten der Barmherzigen Brüder- Steiermark .....	<u>16</u>
§ 7c	Zusätzliche Freizeit Konfessionelle Krankenanstalten Steiermark ausgenommen Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steier- mark .....	<u>17</u>
§ 8	Rufbereitschaft .....	<u>17</u>
§ 8a	Ruhezeiten .....	<u>17</u>
§ 9	Überstunden .....	<u>18</u>
§ 10	Dienstverhinderung.....	<u>19</u>
§ 11	Urlaub.....	<u>19</u>
§ 12	Zusatzurlaub .....	<u>20</u>
§ 13	Anrechnung von Karenzurlaub.....	<u>21</u>
§ 14	Erweiterte Karenz.....	<u>21</u>
§ 14a	Familienzeit (Papamonat) .....	<u>21</u>
§ 14b	Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegeka- renz und Pflegezeit .....	<u>22</u>
§ 14c	Pflegefreistellung für Dienstnehmer mit behinderten Kindern.....	<u>22</u>
§ 14d	Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	<u>22</u>
§ 15	Altersteilzeit .....	<u>23</u>
§ 16	Nebengebührenordnung .....	<u>23</u>
§ 17	Kinderzulage .....	<u>25</u>
§ 18	Sonderzahlungen .....	<u>26</u>
§ 19	Dienstjubiläum .....	<u>26</u>
§ 20	Zulagen.....	<u>26</u>
§ 20a	Fahrtkostenzuschuss .....	<u>27</u>
§ 21	Verpflegung.....	<u>27</u>

§ 22	Dienstkleidung.....	<a href="#">27</a>
§ 23	Verfall von Ansprüchen .....	<a href="#">27</a>
§ 24	Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung .....	<a href="#">27</a>
§ 25	Abfertigung .....	<a href="#">28</a>
§ 26	Lösung des Dienstverhältnisses.....	<a href="#">28</a>
§ 27	Sonderbestimmungen und Überleitung.....	<a href="#">28</a>
§ 28	Schlussbestimmungen .....	<a href="#">28</a>
Beilage 1:	Auflistung Vordienstzeitenanrechnung vergleichbarer Berufe für Einreihung Dienstnehmer.....	<a href="#">30</a>
Beilage 1a:	Einreihung Dienstnehmer .....	<a href="#">34</a>
Beilage 2	Schema KAGES 2025 .....	<a href="#">40</a>
Beilage 3	Lehrlingsschema 2025.....	<a href="#">43</a>
Beilage 4	Zulagenkatalog ab 01.01.2025 .....	<a href="#">44</a>
Beilage 4a	Verpflegung ab 01.01.2025.....	<a href="#">49</a>
Beilage 5	Fahrtkostenzuschuss.....	<a href="#">50</a>
Beilage 6	Kollektivvertrag 31.08.2023 mit den Werten für 2025 .....	<a href="#">52</a>
Beilage 7	Schema FSB/DSB Lebenswelten und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH .....	<a href="#">99</a>

## § 1 Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag gilt

**a) Räumlich:**

Für den Bereich des Bundeslandes Steiermark.

**b) Fachlich:**

Für folgende Krankenanstalten und Einrichtungen in der Steiermark, die von einem Mitglied der Interessensvertretung betrieben werden:

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz, Marschallgasse 12, 8020 Graz

Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, Elisabethnergasse 14, 8020 Graz

Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark, Johannes von Gott-Straße 12, 8047 Kainbach bei Graz

**c) Persönlich:**

Für alle in diesen Krankenanstalten beschäftigten Dienstnehmer jeden Geschlechts. Ausgenommen sind Ärzte, Apothekenbedienstete, Personen, die einem religiösen Orden oder einer Kongregation oder einer sonstigen Gemeinschaft apostolischen Lebens angehören, Personen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart ist (Volontäre), Personen, die Sitzwache machen (Wache bei Patienten mit Verständigung von Ärzten oder Pflegepersonen bei Erforderlichkeit ohne darüber hinausgehenden Einsatz) sowie Praktikanten, die ein Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren und schließlich Dienstnehmer, die leitende Angestellte gemäß Arbeitszeitgesetz bzw. Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz sind und auf die daher die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht anzuwenden sind, insbesondere Mitglieder der kollegialen Führung gemäß § 21 des Steiermärkischen Krankenanstaltengesetzes und Abteilungsleiter medizinischer Abteilungen.

**d)** Alle Bezeichnungen im Kollektivvertrag gelten für das jeweils zutreffende Geschlecht.

2. Für Dienstnehmer des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Graz und des Krankenhauses der Elisabethinen GmbH gilt: Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 01.09.2023 begonnen hat und die eine Erklärung hinsichtlich der Option in die bestehenden Regelungen bis 11.12.2023 oder bis 31.05.2024 (Arbeiter alt im Bereich Pflege im Krankenhaus der Elisabethinen GmbH haben bis 31.07.2024 eine Optionsmöglichkeit in das neue System) abgeben, findet auch ab 01.09.2023 weiterhin der am 31.08.2023 gültige Kollektivvertrag mit den Tabellen für 2023 Anwendung (dieser liegt diesem Kollektivvertrag als **Beilage 6** bei). Die Ansätze dieses Kollektivvertrages in Euro werden jedoch gegenüber den 2023 gültigen um 9,15% (mindestens

EUR 192,- brutto für den Grundbezug bei Vollbeschäftigung) erhöht. Dienstnehmer die im Schema SIII eingestuft sind, haben kein Optionsrecht; für diese gilt der vorliegende Kollektivvertrag. Arbeiter alt im Bereich der Verwaltung verbleiben in dem am 31.08.2023 gültigen Kollektivvertrag (Beilage 6).

**3.** Für Dienstnehmer der Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark gilt der vorliegende Kollektivvertrag ab 1.1.2024, sofern sie bis 31.05.2024 die Erklärung abgeben, in diesen Kollektivvertrag zu optieren. Gibt ein Dienstnehmer diese Erklärung bis 31.05.2024 nicht ab, findet auch ab 01.01.2024 weiterhin der am 31.08.2023 gültige Kollektivvertrag mit den Tabellen für 2023 Anwendung (Beilage 6). Alle Mitarbeiter der Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark, die im SII Schema eingestuft sind, deren Dienstverhältnis am 31.12.2023 und 01.01.2024 aufrecht ist, erhalten eine einmalige Teuerungsprämie in Höhe von Euro 350,00, aliquotiert mit dem Beschäftigungsmaß am 01.01.2024, fällig bis spätestens 31.01.2024. Für Dienstnehmer, die im Schema SIII eingestuft sind, gilt jedenfalls der vorliegende Kollektivvertrag.

**4.** In jedem Fall gilt der Kollektivvertrag nur für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am 11.12.2023 noch aufrecht ist.

**5.** Dienstnehmer, die sich am 31.05.2024 in Karenz befinden, können die Option innerhalb von 3 Monaten ab Wiedereintritt (bei einem Wiedereintritt am 01.09. sohin bis 30.11.) ausüben, die Option wird wirksam ab Wiedereintritt, frühestens jedoch mit Jahresbeginn des Jahres, in dem die Option ausgeübt wird.

**6.** Für Ärzte gelten das Rahmenrecht und die Tabellen des vorliegenden Kollektivvertrags vorerst nicht. Für Ärzte können Rahmenvereinbarungen und Einzelvereinbarungen, jeweils befristet bis spätestens 31.12.2024 abgeschlossen werden, um eine Übernahme der KAGES- Regelungen per 01.09.2023 zu ermöglichen.

**7.** Für Walkabout gelten die Bestimmungen gemäß Abs. (3) für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark, ansonsten die Bestimmungen für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz.

## **§ 2 Aufnahme der Dienstnehmer**

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

**2.** Für den Fall des Abschlusses eines befristeten Dienstvertrags ist die Befristung zu begründen (z.B. Karenzvertretung, vorübergehender Bedarf, Erprobung der Qualifikation etc.).

**3.** Im Falle einer Karenzvertretung ist die (auch mehrmalige) Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses aufgrund einer Verlängerung der Karenzzeit der vertretenen Dienstnehmerin möglich. Erfolgt eine vorzeitige Rückkehr aus dem Karenzurlaub aufgrund eines gesetzlichen Anspruchs (z.B. bei Tod des Kindes), wird das befristete Dienstverhältnis des Vertreters zum Ende des darauffolgenden Monats (Nachlaufmonat) beendet. All diese Bestimmungen gelten sinngemäß auch für Karenzurlaube männlicher Dienstnehmer.

**4.** Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses die Einreihung in die in seinem Aufgabenkreis entsprechende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und Verwendungsgruppe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag). Alle Dienstnehmer sind nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit in die entsprechende Lohn- und Gehaltsgruppe, sowie Entlohnungsstufe einzureihen. Die Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

**5.** Der Dienstnehmer ist gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit über alle ihm in Ausübung seines Dienstes oder innerhalb der Einrichtung bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse des Dienstgebers oder dritter Personen geboten ist. Er ist insbesondere zur Verschwiegenheit über die Tatsache der Einweisung eines Patienten bzw. Klienten bzw. Bewohners in die Einrichtung, über dessen Diagnose, Krankengeschichte und Behandlung verpflichtet.

**6.** Der Dienstnehmer ist verpflichtet, alle Personenstands- und Adressänderungen, wie auch alle Tatsachen, die für den Anfall oder Wegfall und die Einstellung von Zulagen, Beihilfen, des Pendlerpauschales etc. oder für sonstige Belange des Dienstverhältnisses von Bedeutung sind, unverzüglich der Personalabteilung unter Vorlage der entsprechenden Belege zu melden. Aus verabsäumten Meldungen oder dem Nichtbeibringen von Unterlagen resultierende Nachteile gehen zu Lasten des Dienstnehmers. Nach Beibringung der Unterlagen können vom Dienstnehmer die Ansprüche für max. 4 Monate, längstens jedoch bis Jahresbeginn des aktuellen Jahres (bis Ende Jänner auch noch für das Vorjahr) rückwirkend geltend gemacht werden.

**7.** Hat der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seiner Dienstleistung vorsätzlich oder grob fahrlässig dem Dienstgeber oder einem Dritten Schaden zugefügt, so kann der Dienstgeber nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes Rückersatz fordern.

**8.** MTD und Sozialarbeiter, die gemäß § 1 (2) optiert (in den früheren Kollektivvertrag) oder gemäß § 1 (3) nicht optiert (in den vorliegenden Kollektivvertrag) haben, erhalten 1,5 Vorrückungen, wirksam mit 01.09.2023 für BHB Graz und KHE und 01.01.2024 für die Lebenswelten Steiermark, soweit sie anstellungsrelevante Ausbildungszeiten, die noch nicht angerechnet wurden, zumindest im Ausmaß von 3 Jahren nachweisen.

**9.** Pädagogen in SII/1 der Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und von Walkabout, die nicht gemäß § 1 (3) in den vorliegenden Kollektivvertrag optiert haben, bekommen ab 01.01.2024 im Ausmaß von bis zu 24 Monaten nachgewiesene (§ 3) Vordienstzeiten angerechnet.

### ***§ 3 Vordienstzeiten und Verwendung der Dienstnehmer***

**1.** Arbeiter und Angestellte werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des § 4 bzw. § 4a eingereiht.

**2.** Den Dienstnehmern werden nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere gleichwertige Dienstzeiten angerechnet, wenn diese Dienstzeiten in einem nicht geringfügigen Dienstverhältnis im Inland, in der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum, der Türkei, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich bis 31.01.2020 (Brexit) erbracht wurden, jeweils mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert haben und der neuen Verwendung entsprechen. Vordienstzeiten in vergleichbaren Berufen werden lt. Liste in Beilage 1. (taxative Aufzählungen) unter denselben Voraussetzungen angerechnet. Der Dienstgeber kann weitere Vordienstzeiten anrechnen, insbesondere solche, die die Einarbeitungszeit verkürzen oder den Erfolg der Tätigkeit fördern.

**3.** Dienstnehmern des Pflegedienstes, der medizinisch-technischen Dienste, sowie Hebammen wird die nach den jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen vorgeschriebene und absolvierte Ausbildungszeit bis zu 3 Jahren als Vordienstzeit angerechnet. Eine Doppelanrechnung von Zeiten findet nicht statt.

**4.** Höherreihungen innerhalb des Entlohnungsschemas erfolgen grundsätzlich unter Mitnahme der erworbenen Biennien.

**5.** Wird ein Dienstnehmer vom Arbeiter in das Angestelltenverhältnis übernommen, so erfolgt die Einreihung in die neue Verwendungsgruppe derart, dass die Höhe des neuen Bezugs (Gehalt inkl. fixe Zulage) mindestens dem vorangegangenen Bezug des Arbeiters entspricht.

6. Durch eine Umreihung oder Höherreihung tritt keine Änderung des Vorrückungstermins ein.

7. Auf Vorteile aus einer Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten (ausgenommen gemäß § 2 (8)) sind bisher gewährte Überzahlungen anzurechnen, soweit diese nicht für die Übernahme einer bestimmten Funktion gewährt wurden.

## **§ 4 Einreihung der Dienstnehmer Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH**

§ 4 gilt nicht für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und Walkabout.

1. Die Einreihung der Dienstnehmer erfolgt gemäß Beilage 1a. Es kommt auf die vereinbarte Verwendung an, soweit nicht aufgrund einer schriftlichen Weisung des Dienstgebers oder die bewusste Entgegennahme durch den Dienstgeber die tatsächliche Verwendung von der vereinbarten Verwendung abweicht. Eine Verschlechterung durch eine derartige Weisung ist nicht zulässig. Vorrückungen finden alle 2 Jahre statt.

2. Für Dienstnehmer gemäß § 1 (2), die ab 01.09.2023 eintreten, gilt das Schema Beilage ./2. Eine Nachzahlung für Perioden ab 01.09.2023 für Dienstnehmer, die keine Erklärung gemäß § 1 (2) bis 11.12.2023 abgegeben haben, findet bis 31.12.2023 statt, sofern das Dienstverhältnis bis 11.12.2023 aufrecht ist.

Dienstnehmer, die keine Erklärung gemäß § 1 (2) bis 11.12.2023 abgegeben haben oder bis 31.05.2024 abgeben sowie Dienstnehmer die in das Schema SIII oder in das Schema Arbeiter alt im Bereich der Verwaltung eingereiht sind oder Arbeiter alt im Bereich Pflege in der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, die bis 31.07.2024 in das neue System optieren, können ab 01.06.2024 die Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten, die noch nicht angerechnet wurden, für Perioden ab 01.07.2022 unter Vorlage der Nachweise, die die Gleichwertigkeit der Vordienstzeiten belegen, beantragen. Erfolgt aus diesem Grund eine Höherreihung in der Entlohnungsstufe, wird die Summe der bisherigen angerechneten Zeiten hierauf angerechnet, sodass eine Höherreihung nur dann erfolgt, wenn die Summe der nunmehr angerechneten Zeiten höher ist als die Summe der bisher angerechneten Zeiten. Die Summe der bisher angerechneten Zeiten bleibt erhalten. Soweit ein Dienstnehmer bis 30.09.2024 nicht die Anrechnung weiterer gleichwertiger Vor-

dienstzeiten beantragt hat, bleibt es bei den schon angerechneten. Eine Nachzahlung aufgrund zusätzlich angerechneter Vordienstzeiten für Perioden von 01.07.2022 bis 31.12.2023 findet bis spätestens 31.12.2024 dergestalt statt, dass die sich jeweils ergebende Differenz des Grundgehaltes mit der Anzahl der Monate multipliziert, um 1/6 vermehrt als Pauschale bis 31.12.2024 ausbezahlt wird. Für das Jahr 2024 findet eine Aufrollung statt. Das Begehren auf Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten schließt die Abgabe einer Erklärung gemäß § 1 (2) betreffend die Option in die bestehenden Regelungen aus.

**3.** Für Dienstnehmer gemäß § 1 (2), die bis 11.12.2023 oder 31.05.2024 die Erklärung gemäß § 1 (2) betreffend die Option in die bestehenden Regelungen abgeben, gilt der Kollektivvertrag, der am 31.08.2023 gilt, weiterhin mit der Maßgabe, dass alle (für 2023 geltenden) Ansätze in Euro um 9,15 % (mindestens aber EUR 192 brutto für den Grundbezug bei Vollbeschäftigung) erhöht werden. Eine Nach- oder Rückzahlung für Dienstnehmer, die nicht bis 11.12.2023, wohl aber bis 31.05.2024 eine Erklärung abgegeben haben, findet für die zu viel erhaltenen Beträge aus 2023 und 2024, in 7 Raten von Juni bis Dezember 2024 statt. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses in diesem Zeitraum erfolgt die vollständige Rückzahlung im Beendigungszeitpunkt.

#### **4. Entlohnungsschema Lehrlingseinkommen**

Es gilt das Lehrlingsschema Beilage ./3.

#### **5. Entlohnungsschema Ferialbeschäftigte**

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird. Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

Ferialbeschäftigte erhalten bei Vollbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) zumindest € 196,37 pro Woche. Der Monatsbezug ergibt sich aus dem Wochenbezug mal 4,33. Darüber hinaus gebühren keine weiteren Zulagen. Ferialbeschäftigte erhalten aber Sonderzahlungen.

### ***§ 4a Einreihung der Dienstnehmer***

#### ***Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark***

§ 4a gilt für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und Walkabout.

1. Die Einreihung der Dienstnehmer, die eine Erklärung gemäß § 1 (3) bis 31.05.2024 abgeben, erfolgt gemäß Beilage 1a. Es kommt auf die vereinbarte Verwendung an, soweit nicht aufgrund einer schriftlichen Weisung des Dienstgebers oder die bewusste Entgegennahme durch den Dienstgeber die tatsächliche Verwendung von der vereinbarten Verwendung abweicht. Eine Verschlechterung durch eine derartige Weisung ist nicht zulässig. Vorrückungen finden alle 2 Jahre statt.

2. Für Dienstnehmer gemäß § 1 (3), die ab 01.01.2024 eintreten, gilt das am 01.01.2024 gültige Schema Beilage ./2.

Dienstnehmer, die eine Erklärung gemäß § 1 (3) bis 31.05.2024 abgeben sowie Dienstnehmer, die in das Schema SIII eingereiht sind, können ab 01.06.2024 die Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten, die noch nicht angerechnet wurden, für Perioden ab 01.07.2022 unter Vorlage der Nachweise, die die Gleichwertigkeit der Vordienstzeiten belegen, beantragen. Erfolgt aus diesem Grund eine Höherreihung in der Entlohnungsstufe, wird die Summe der bisherigen angerechneten Zeiten hierauf angerechnet, sodass eine Höherreihung nur dann erfolgt, wenn die Summe der nunmehr angerechneten Zeiten höher ist als die Summe der bisher angerechneten Zeiten. Die Summe der bisher angerechneten Zeiten bleibt erhalten. Soweit ein Dienstnehmer bis 30.09.2024 nicht die Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten beantragt hat, bleibt es bei den schon angerechneten. Eine Nachzahlung aufgrund zusätzlich angerechneter Vordienstzeiten für Perioden von 01.07.2022 bis 31.12.2023 findet bis spätestens 31.12.2024 dergestalt statt, dass die sich jeweils ergebende Differenz des Grundgehaltes mit der Anzahl der Monate multipliziert, um 1/6 vermehrt als Pauschale bis 31.12.2024 ausbezahlt wird. Für das Jahr 2024 findet eine Aufrollung statt. Das Begehren auf Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten schließt die Abgabe einer Erklärung gemäß § 1 (3) ein.

3. Für Dienstnehmer, die bis 31.05.2024 keine Erklärung gemäß § 1 (3) abgeben (ausgenommen Dienstnehmer, die in das Schema SIII eingereiht sind), gilt der Kollektivvertrag, der am 31.08.2023 gilt, weiterhin mit der Maßgabe, dass alle (für 2023 geltenden) Ansätze in Euro um 9,15 % (mindestens aber EUR 192 brutto für den Grundbezug bei Vollbeschäftigung) erhöht werden.

#### **4. Entlohnungsschema Lehrlingseinkommen**

Es gilt das Lehrlingsschema Beilage ./3.

#### **5. Entlohnungsschema Ferialbeschäftigte**

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung

stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird. Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

Ferialbeschäftigte erhalten bei Vollbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) zumindest € 196,37 pro Woche. Der Monatsbezug ergibt sich aus dem Wochenbezug mal 4,33. Darüber hinaus gebühren keine weiteren Zulagen. Ferialbeschäftigte erhalten aber Sonderzahlungen.

## **§ 5 Entlohnung**

**1.** Grundlage für das Monatsentgelt ist das Schema Beilage ./2.

**2.** Für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz und das Krankenhaus der Elisabethinen GmbH gilt: Soweit das Entgelt gemäß dem vorliegenden Kollektivvertrag inklusiver aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen das Entgelt gemäß den vor 01.09.2023 gültigen kollektivvertraglichen Bestimmungen (klarstellend: ohne Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten gemäß § 4 Abs. 2 bzw. § 4a Abs. 2) einschließlich aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen unterschreitet, gebührt Dienstnehmern, die keine Erklärung gemäß § 1 (2) abgeben betreffend die Option in die bestehenden Regelungen oder Arbeitern alt im Bereich Pflege in der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, die bis 31.07.2024 in das neue System optieren, eine Wahrungszulage. Erforderlichenfalls ist die Wahrungszulage nach Anrechnung zusätzlicher gleichwertiger Vordienstzeiten rückwirkend neu zu berechnen und festzusetzen. Die Höhe der Wahrungszulage wird evaluiert und angepasst entsprechend den Verhältnissen im Jänner 2024 (Vergleich des Entgelts gemäß dem vorliegenden Kollektivvertrag inklusive aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen gegenüber dem Entgelt gemäß den vor dem 01.09.2023 gültigen kollektivvertraglichen Bestimmungen einschließlich aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen valorisiert um 9,15%, mindestens Euro 192,00 brutto für den Grundbezug bei Vollbeschäftigung und von im Zusammenhang mit Betriebsübergängen gewährten Überzahlungen. Diese zählt zur Bemessungsgrundlage der Sonderzahlungen und wird jährlich im selben Verhältnis valorisiert wie die kollektivvertraglichen Entgelte.

**2a** Für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark gilt: Soweit das Entgelt gemäß dem vorliegenden Kollektivvertrag inklusiver aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen das Entgelt gemäß den vor 01.09.2023 gültigen kollektivvertraglichen Bestimmungen (klarstellend: ohne Anrechnung weiterer gleichwertiger Vordienstzeiten gemäß § 4 Abs. 2 bzw.

§ 4a Abs. 2) einschließlich aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen unterschreitet, gebührt Dienstnehmern, die eine Erklärung gemäß § 1 (3) abgeben, eine Wahrungszulage. Erforderlichenfalls ist die Wahrungszulage nach Anrechnung zusätzlicher gleichwertiger Vordienstzeiten rückwirkend neu zu berechnen und festzusetzen. Die Höhe der Wahrungszulage wird evaluiert und angepasst entsprechend den Verhältnissen im Jänner 2024 (Vergleich des Entgelts gemäß dem vorliegenden Kollektivvertrag inklusive aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen gegenüber dem Entgelt gemäß den vor dem 01.09.2023 gültigen kollektivvertraglichen Bestimmungen einschließlich aller fixen kollektivvertraglichen Zulagen und Überzahlungen valorisiert um 9,15%, mindestens Euro 192,00 brutto für den Grundbezug bei Vollbeschäftigung. Diese zählt zur Bemessungsgrundlage der Sonderzahlungen und wird jährlich im selben Verhältnis valorisiert wie die kollektivvertraglichen Entgelte.

**2b** Im Falle der Gewährung einer Wahrungszulage und einer nachfolgenden Änderung des Beschäftigungsausmaßes wird mit Wirksamkeit der Änderung des Beschäftigungsausmaßes die Wahrungszulage aliquot angepasst. Im Falle der Übernahme einer Position, die in eine andere Verwendungsgruppe einzustufen ist oder für die andere oder keine fixen Zulagen gewährt wurden, erfolgt eine Neuberechnung der Wahrungszulage (mit der Fiktion, dass die neue Position schon zuvor innegehabt wurde).

**3.** Für die Berechnung des Stundengehalts oder Stundenlohns gilt Folgendes: Der Stundenlohn/ das Stundengehalt ist der 173. Teil des Monatslohns oder -gehalts.

**4.** Zu den Monatsgehältern bzw. -löhnen gemäß Schemata Beilage 2 treten die regelmäßig gewährten Zulagen gemäß Beilage 4 hinzu (siehe § 16 dieses Kollektivvertrags).

**5.** Das Urlaubsjahr ist das Dienstjahr (Arbeitsjahr), soweit nicht in der Vergangenheit eine Umstellung auf das Kalenderjahr stattgefunden hat (diese bleibt bestehen).

**6.** Vorrückungen finden jeweils zum Monatsersten statt, auf den der Vorrückungsstichtag fällt bzw. der dem Vorrückungsstichtag folgt.

**7.** Arbeitsbereitschaft kann mit einem geringeren Entgelt entlohnt werden, soweit dies in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Die Entlohnung muss aber mindestens 65 % des Entgelts für Arbeitszeit betragen.

**8.** Ein allfälliger Pflegezuschuss ist auf das Entgelt anzurechnen, ausgenommen bei Mitarbeitern, die eine Erklärung gemäß § 1 (2) betreffend die Option

in die bestehenden Regelungen abgeben oder gemäß § 1 (3) nicht abgeben sowie bei Diplomsozialbetreuern und Fachsozialbetreuern. Die Anrechnung erfolgt auch bei Arbeitern alt im Bereich Pflege in der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, die bis 31.07.2024 in das neue System optieren.

9. Für Fachsozialbetreuer und Diplomsozialbetreuer bei den Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und den Krankenhaus der Elisabethinen gilt das Schema Beilage ./7.

## **§ 6 Arbeitszeit (Nicht KA-AZG)**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden, soweit nicht § 6a zur Anwendung kommt. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Absatz 1 AZG mit bis zu 10 Stunden pro Tag festgelegt werden.

2. Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss am 15. des Vormonats erstellt sein. Die Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.

3. Durch Betriebsvereinbarung kann Gleitzeit mit bis zu 10 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag und bis zu 50 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche eingeführt werden. Die Gleitzeitperiode kann bis 12 Monate betragen.

4. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von einer Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 4 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt.

5. Die Zeiträume zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

6. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

## **§ 6a Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG)**

1. Für Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit in-

nerhalb des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen.

**2.** Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss zwischen 1. und 15. des Vormonats erstellt sein. Die Diensterteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.

**2a.** Einseitig angeordnete Abweichungen vom Dienstplan (nicht aber vereinbarte oder zufolge einer rechtzeitigen zulässigen Änderung des Dienstplans) führen zu Überstunden. Diese Überstunden bleiben bei der Beobachtung, ob andere Stunden Überstunden sind, außer Ansatz.

**2b.** Der Dienstplan kann nach dem Zeitpunkt gemäß Abs. 2 geändert werden, sofern der Dienstnehmer einem zusätzlichen Einsatz oder einer Änderung der geplanten Einsätze (z.B. Tag- auf Nachdienst, Änderung des Tages oder Verlängerung eines bestehenden Dienstes) zustimmt (Einspringdienst).

**2c.** Die Folgen einer Änderung des Dienstplans mit Zustimmung des Dienstnehmers gemäß Abs. 2b, die Höhe einer in diesem Fall allenfalls, zusätzlich zu den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüchen, anfallenden Einspringprämie (allenfalls gestaffelt nach dem Zeitpunkt der Vereinbarung der Änderung des Dienstplans), der Zeitpunkt, zu dem der Dienstplan für den Folgemonat erstellt sein muss (zwischen dem 01. und dem 15., Abs. 2), sowie damit zusammenhängende Regelungen und das Datum des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

**2d.** Abs. 2a, 2b und 2c gelten nicht beim Tausch von Diensten zwischen Dienstnehmern (auf ursprüngliche Initiative eines Dienstnehmers). Dieser ist nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers zulässig.

**3.** Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 4 Monate. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums bis zu 50 Stunden betragen, soweit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 40 Stunden nicht überschritten wird. Mit Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums auf bis zu 60 Stunden erhöht werden.

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

5. Bei allen Diensten darf – ausgenommen auf schriftlichen Wunsch des Dienstnehmers – eine Pause von höchstens einer Stunde geplant werden. Dies gilt nicht für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark.

## **§ 7 Nachtgutstunden**

Gemäß § 2 Abs. 2 NSchG wird der Geltungsbereich dieses Gesetzes in Hinblick auf die besonderen Belastungen und Gefahren, denen das gesamte Pflegepersonal sowie das Laborpersonal ausgesetzt ist, auf alle in das Entlohnungsschema SIIN eingereichten Dienstnehmer ausgedehnt.

### **§ 7a 24. und 31. Dezember**

1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist: Es wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

2. Fallen der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten nur die Dienstnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, für die Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember eine Zeitgutschrift (1:1) im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember. Der Dienstgeber ist berechtigt, stattdessen den auf diese Stunden anfallenden Bezug (Grundbezug zuzüglich fixe kollektivvertragliche Zulagen) auszuzahlen, fällig am darauffolgenden 31.01.

### **§ 7b Zusätzliche Freizeit**

#### ***Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark***

Nachstehende Tage sind ganztätig dienstfrei: 19. März, 2. November  
An nachstehenden Tagen endet die Arbeitszeit jeweils um 12.00 Uhr bzw. verringert sich bei Beschäftigten im Turnusdienst die Sollarbeitszeit um jeweils drei Stunden aliquot ihrem Beschäftigungsausmaß. Zur Durchführung beim Turnusdienst werden diese Stunden aliquot mit dem Beschäftigungsausmaß von der Sollarbeitszeit des betreffenden Monats abgezogen: Faschingsdienstag und Karfreitag.

## **§ 7c Zusätzliche Freizeit**

### ***Konfessionelle Krankenanstalten Steiermark ausgenommen Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark***

1. Für den Wegfall des 19. März und des 2. November als freie Tage erhalten die Dienstnehmer pro Dienstjahr zwei Zusatzurlaubstage aliquot dem Beschäftigungsausmaß abgerechnet in Stunden.
2. Karfreitag und Faschingsdienstag sind unter Entgeltfortzahlung drei Stunden aliquot dem Beschäftigungsausmaß frei.
3. Durchführung: Drei Stunden aliquot dem Beschäftigungsausmaß werden von der Sollarbeitszeit des betreffenden Monats abgezogen.

## **§ 8 Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft wird während der Freizeit der Dienstnehmer geleistet und gilt nicht als Arbeitszeit. Die Entlohnung erfolgt gemäß der in § 16 dieses Kollektivvertrags festgelegten Nebengebührenordnung. Wird im Rahmen der Rufbereitschaft eine Dienstleistung erbracht, so werden diese Arbeitszeiten als Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen abgegolten. Für diese Zeiten entfällt die Rufbereitschaftszulage. Zusätzlich werden dem Dienstnehmer die tatsächlichen Fahrtkosten ersetzt. Bei notwendiger Anreise mit dem eigenen PKW wird das amtliche Kilomergeld in der jeweils gültigen Fassung unter Ausschluss darüberhinausgehender Aufwandsersatzansprüche verrechnet. Es dürfen bis zu 30 Rufbereitschaften innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten geleistet werden.

## **§ 8a Ruhezeiten**

1. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Dienstnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
2. Den Dienstnehmern gebührt eine wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für Dienstnehmer, auf deren Dienstverhältnis das KA-AZG anzuwenden ist, wird gemäß § 7a Abs. 3 KA-AZG vereinbart, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben darf, wenn im Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum wird im Dienstplan ausgewiesen und beginnt frühestens am Wochenbeginn nach dem 01.01.2018. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten, worunter drei ganze Kalendertage,

nicht notwendigerweise zusammenhängende, sein müssen, herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen festgelegt werden.

## **§ 9 Überstunden**

1. Im Sinne eines geregelten Betriebs sind Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen zu leisten (§ 6 AZG bzw. § 5 KA-AZG). Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten. Der Betriebsrat kann jederzeit in die Überstundenaufzeichnungen Einsicht nehmen, ebenso hat dieser Zugriff über das Dienstplanprogramm, welches auch die geleisteten Überstunden ausweist. Jede über die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des betreffenden Dienstnehmers hinausgehende Dienstleistung gilt als Überstunde, dabei ist auf die Bestimmungen des § 6 bzw. § 6a abzustellen.

2. Über- und Mehrstunden fallen an, wenn Arbeit zusätzlich zum Dienstplan angeordnet aber nicht vereinbart wird. Über- und Mehrstunden entstehen auch aus einer Überschreitung der Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum.

3. Für die Vergütung der Überstunden gelten nachstehende Grundsätze:

a) Überstunden an Werktagen, die zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anfallen, werden mit einem 50%igen Zuschlag des Überstundengrundlohnes pro Stunde vergütet.

b) Überstunden an Sonntagen, an gesetzlichen Feiertagen sowie Überstunden, die in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr anfallen, werden mit einem 100 %-igen Zuschlag zum jeweiligen Überstundengrundlohn vergütet.

4. Der Überstundengrundlohn ist der 173. Teil des Monatsgehalts bzw. Monatslohns inklusive aller regelmäßig gewährten fixen Zulagen.

5. Überstunden gemäß Abs.1 sind im Folgemonat abzugelten, es sei denn es wird zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer etwas Abweichendes schriftlich vereinbart.

6. Krankheit im vereinbarten Zeitausgleich wird wie Krankheit im Urlaub gewertet.

## **§ 10 Dienstverhinderung**

In den folgenden angeführten Fällen der Dienstverhinderung gebührt Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts in nachstehend angeführtem Ausmaß:

- a)** bei eigener Behandlung in Ambulatorien, verordneten therapeutischen Einrichtungen und bei Arztbesuchen die jeweils notwendige Zeit
- b)** für die Pflegefreistellung gelten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften
- c)** bei eigener Eheschließung: 3 Arbeitstage
- d)** bei Eheschließung der eigenen Kinder, Stief- und Adoptivkinder: 1 Arbeitstag
- e)** bei Wohnungswechsel des Hauptwohnsitzes: 2 Arbeitstage (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr)
- f)** bei Tod der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder): 3 Arbeitstage
- g)** bei Tod der Geschwister, Stief-, Großeltern und Schwiegereltern: 2 Arbeitstage
- h)** bei Vorladung zu Behörden und Ämtern die notwendige Zeit
- i)** bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage
- j)** für die Vorbereitung auf Prüfungen bei angeordneter Fortbildung: 1 Arbeitstag

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung im Ansehen der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

Die Dienstverhinderung ist jeweils vom Dienstnehmer urkundlich zu belegen. Die Freistellung ist zeitlich an das Ereignis gebunden. Bei Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, ist auf Verlangen des Dienstgebers, eine Bestätigung vorzulegen.

## **§ 11 Urlaub**

**1.** Für den Urlaub der Dienstnehmer gelten die Vorschriften des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

**2.** Jedem Dienstnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Der Samstag und Sonntag vor und nach dem Urlaub ist bei wochenweiser

Konsumation des Urlaubs dienstfrei zu planen, abweichendes kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich vereinbart werden. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark.

**3.** Alle Dienstnehmer erhalten ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 31.12.2023 beginnt und in das ihr 43. Geburtstag fällt, 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, sofern dieser Anspruch nicht bereits ohnedies laut Urlaubsgesetz zusteht. Dieser Urlaub ist auf eine allfällige Entlastungswoche anzurechnen. Auch auf diesen Urlaub sind die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes anzuwenden. Der Urlaub ist auf Ansprüche auf die 6. Urlaubswoche aus dem Urlaubsgesetz anzurechnen, ebenso auf Ansprüche aus der Entlastungswoche.

**4.** Begünstigte Behinderte erhalten einen Zusatzurlaub aliquot dem Beschäftigungsausmaß, abgerechnet in Stunden, im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr: Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

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

**5.** Die Berechnung des Urlaubsanspruches und des Urlaubskonsums kann in Stunden erfolgen.

## **§ 12 Zusatzurlaub**

**1.** Dienstnehmer, welche im OP-, Intensiv- und Anästhesiebereich, in der Endoskopie, auf Aids- und Dialysestationen oder auf der Pathologie tätig sind und Ansprüche auf eine Gefahrenzulage haben, erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen pro Arbeitsjahr, soweit ihr Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat.

**2.** Dienstnehmer, welche in Röntgen- und Strahlen-, Labor-, Infektions- und TBC-Abteilungen beschäftigt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen, soweit ihr Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat.

**3.** Ein Urlaub gemäß Abs. 1 ist auf den Anspruch gemäß Abs. 2 anzurechnen. Wenn ein Dienstnehmer nur einen Teil des Arbeitsjahres Urlaubsansprüche gemäß Abs. 1 oder 2 erwirbt, wird der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend aliquotiert (auf die nächste volle Stunde ist aufzurunden).

**4.** Der Anspruch auf Zusatzurlaub wird durch einen Urlaub, währenddessen der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt behält, oder eine Dienstver-

hinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht berührt. Ist der Dienstnehmer aus einem anderen Grund länger als 2 Monate in einem Arbeitsjahr vom Dienst abwesend, so findet eine Aliquotierung gemäß Abs. 3 statt.

5. Die Zusatzurlaube gebühren aliquot dem Beschäftigungsmaß abgerechnet in Stunden.

### **§ 13 Anrechnung von Karenzurlaub**

1. Für die Karenz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes, insbesondere auch § 15f Mutterschutzgesetz. § 15f Abs. (1) Mutterschutzgesetz gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab 1. August 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

2. Für Geburten (Adoptionen und Übernahmen in die unentgeltliche Pflege) vor dem 1. August 2019 gilt § 13 in der am 31.7.2019 geltenden Fassung.

### **§ 14 Erweiterte Karenz**

1. Eine Dienstnehmerin hat im Anschluss an die Karenz gemäß § 15 des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt längstens bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz nach § 15 des Mutterschutzgesetzes geltend gemacht wird. Es besteht kein Kündigungsschutz.

2. Eine Anrechnung findet gemäß § 13 des Kollektivvertrags statt.

3. Die Bestimmungen gelten analog für Dienstnehmer im Bezug auf die Karenz gemäß § 2 des Väter-Karenzgesetzes.

### **§ 14a Familienzeit (Papamonat)**

1. Für den Anspruch, die Geltendmachung des Anspruchs und die Dauer der Familienzeit gelten die Bestimmungen von § 1a des Väter-Karenzgesetzes.

2. Unbeschadet des Ablaufs der Frist gemäß § 1a Abs (3) Väter-Karenzgesetz kann Familienzeit gewährt werden, es besteht aber kein Anspruch darauf.

3. Die Zeit der Familienzeit wird entgeltrechtlich wie Elternkarenz behandelt.

## **§ 14b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit**

1. Dienstnehmer haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 1. März 2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit.
2. Eine Anrechnung findet gemäß § 13 des Kollektivvertrags statt.

## **§ 14c Pflegefreistellung für Dienstnehmer mit behinderten Kindern**

Für Kinder, für die eine erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, tritt in § 16 Abs (2) UrlG an die Stelle des 12. das 25. Lebensjahr.

## **§ 14d Aus-, Fort- und Weiterbildung**

1. Ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften (zum Beispiel §§ 63, 104c GuKG), Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- und Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so

- 1.1. ist die Teilnahme des Dienstnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;
- 1.2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Dienstgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.

2. Die konkrete Teilnahme bedarf der Vereinbarung. Solche Aus-, Fort- und Weiterbildungen sind im Dienstplan zu führen, müssen also spätestens zum Stichtag des Dienstplanabschlusses vereinbart sein. Für berufsgesetzlich vorgeschriebene Aus-, Fort- und Weiterbildungen ist auf eine Verteilung der Aus-, Fort- und Weiterbildungszeiten auf den durch das Berufsgesetz vorgeschriebenen Zeitraum zu achten. Für Zeiträume ohne Entgeltanspruch gebührt keine Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der Gesamtanspruch wird mit dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert, soweit eine Nebenbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit, welchen die Aus-, Fort- und Weiterbildung auch zugutekommt, vorliegt. Der Dienstgeber kann Fortbildungen anbieten und vorschreiben. Im Rahmen der gesetzlichen Zulässigkeit können Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten abgeschlossen werden.

## § 15 Altersteilzeit

1. Dienstnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs. 2 angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 10 Jahre ununterbrochen im Betrieb desselben Dienstgebers beschäftigt waren und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, beim Dienstgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.

2. Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jahren vorsehen; die Altersteilzeitvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters des betreffenden Dienstnehmers beginnen, die Altersteilzeitvereinbarung hat die Bestimmung zu enthalten, dass das Dienstverhältnis mit Ende der Altersteilzeitvereinbarung endet und dass sich bei einer Änderung der gesetzlichen Grundlagen Dienstgeber und Dienstnehmer zu einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung in der Weise verpflichten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen gleich bleiben, insbesondere, damit 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.

3. Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat ein Dienstnehmer jedoch keinen Anspruch.

4. § 15 gilt nur bis 31.12.2025.

## § 16 Nebengebührenordnung

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf folgende Nebengebühren nach Beilage 4 Zulagenkatalog.

**Sonn- und Feiertagszulage** für alle Dienstnehmer, die an Sonn- und Feiertagen turnusweise zum Dienst herangezogen werden, soweit für diese Zeit keine Überstundenbezahlung erfolgt.

**Nachdienstzulage** für erbrachte Nachdienstleistungen

## **Zulage für die Leistung von Journaldiensten**

**Besondere Erschwerniszulage für Mitarbeiter der Lebenswelten Steiermark**, die im Zuge ihrer Tätigkeit direkten und dauerhaften Kontakt zu KlientInnen haben und dadurch einer potentiellen Gefahr ausgesetzt sind.

## **OP-Zulage für diplomiertes Pflegepersonal (Operationsschwesternzulage)**

Die „kleine“ OP-Zulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im OP tätig ist.

Die „kleine“ OP-Zulage gebührt OTAs in Ausbildung ab dem 2. Ausbildungsjahr.

Die erhöhte OP-Zulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Operationsbereich oder nach dem 5. vollem Jahr (2024 und 2025 nach dem 3. vollen Jahr) der Tätigkeit im OP zu.

## **Anästhesiezulage (Anästhesieschwesternzulage)**

Die Anästhesiezulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im anästhesiologischen Bereich tätig ist.

Die erhöhte Anästhesiezulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Anästhesiebereich oder nach dem 5. vollem Jahr (2024 und 2025 nach dem 3. vollen Jahr) der Tätigkeit im Anästhesiebereich zu.

## **Intensivzulage (Intensivschwesternzulage)**

Die Intensivzulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im Intensivbereich tätig ist.

Die erhöhte Intensivzulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Intensivbereich oder nach dem 5. vollem Jahr (2024 und 2025 nach dem 3. vollen Jahr) der Tätigkeit im Intensivbereich zu, sofern aus dienstlichen Gründen eine Entsendung des Mitarbeiters zur Sonderausbildung nicht möglich war.

## **Wundmanagement für DGKP mit und ohne Sonderausbildung (für KHE)**

## **Palliativpflegevergütung für DGKP mit und ohne Sonderausbildung (für KHE)**

## **Psychiatriepflegevergütung für DGKP mit und ohne Sonderausbildung (für KHE)**

**Erschwerniszulage für DGKP gemäß § 17 (2) GuKG, soweit nicht anderswo geregelt.**

**Schmutzzulage** für Handwerker, Professionisten, zugeteilte Arbeiter (Hilfskräfte), Wäschereibedienste, Bedienstete in Gärtnereien

### **Funktionszulage für leitende Dienstnehmer**

### **Sonstige Zulagen gemäß Beilage 4**

#### **Rufbereitschaft**

Werktags

Sonn- und Feiertag

Rufbereitschaft EDV (analog KV oder einer abweichenden gültigen Betriebsvereinbarung)

#### **Hitzezulage für Küchenbedienstete**

**Spitalsbediensteten-Erschwernis-Gefahrenzulage** für Dienstnehmer in SIII/N (außer Psychologen), die keine andere Zulage erhalten – konkrete Definition in Beilage 4).

#### **Vertretungszulage**

Für Stations- und Funktionsgruppenleitungen, Wohngruppenleitungen, für leitende MTD, Leitung TWS, Leitung Küche, Wäscherei, Raumpflege, Haustechnik

Pflegedienstleitung Stellvertretung und Aufnahme (nur KHE)

#### **Psychologendienstzulage**

**Key User Zulage** gebührt jenen Mitarbeitern, die mit First-Level-Support für HR-Programme an der Schnittstelle Dienstplanung, Lohnverrechnung und IT betraut sind.

**Mehrleistung** für Diplomsozialarbeiter in SIII

#### **Ergänzungszulage für PA-Arbeiter alt**

**Karrieremodell-Erschwerniszulage** für MTD und Sozialarbeiter in SII/N1, SII/1NF und SII/1, jeweils ab Stufe 7, wenn diese 100 CDP-Punkte (Fortbildungspunkte) erreicht haben.

## **§ 17 Kinderzulage**

1. Voraussetzung für die Gewährung der Kinderzulage, in der Höhe von € 19,10, ist die Vorlage der auf den Namen des Dienstnehmers ausgestellten Bescheinigung des Finanzamts über die Auszahlung der Familienbeihilfe an ihn.

**2.** Der Anspruch auf die Kinderzulage beginnt mit dem 01. des Monats nach Antragstellung und Beibringung des Nachweises und endet mit dem Ende der Auszahlung der Familienbeihilfe an den Dienstnehmer. Ein allfälliger Übergenuss (insbesondere zufolge verspäteter Meldung der Einstellung der Auszahlung der Familienbeihilfe an den Dienstnehmer) ist ausnahmslos vom Dienstnehmer zurückzuzahlen, wobei der Übergenuss durch den Dienstgeber in der Gehaltsabrechnung abgezogen wird.

## **§ 18 Sonderzahlungen**

**1.** Jedem Dienstnehmer gebührt im März, Juni, September und November eine Sonderzahlung in der Höhe eines halben schemamäßigen Grundbezugs samt regelmäßig bezahlten fixen Zulagen, die gemäß Zulagenkatalog jährlich 14 Mal gewährt werden sowie einer allfälligen Überzahlung gemäß § 4 Abs. 2 des am 31.08.2023 gültigen Kollektivvertrages. In Bezug auf die Höhe des schemamäßigen Grundbezugs und der regelmäßig bezahlten fixen Zulagen, die gemäß Zulagenkatalog 14 Mal gewährt werden sowie einer allfälligen Überzahlung gemäß § 4 Abs. 2 des am 31.08.2023 gültigen Kollektivvertrages wird auf den Durchschnitt des Monats der Fälligkeit und der zwei vorangehenden Monate abgestellt.

**2.** Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmern gebührt entsprechend ihrer Dienstzeit der aliquote Teil dieser Sonderzahlungen. Ein Übergenuss an einer Sonderzahlung kann mit einer anderen Sonderzahlung gegengerechnet werden.

**3.** Die Sonderzahlungen gebühren, falls diese in ein Jahr mit Zeiten ohne Entgeltanspruch fallen, nur mit 1/365 pro Tag mit Entgeltanspruch.

## **§ 19 Dienstjubiläum**

Der Dienstnehmer erhält nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren einen Monatsbezug (Grundlohn/Grundgehalt inklusive regelmäßig fix gewährter Zulagen (ohne variable Zulagen), sowie im Monat des Jubiläums einen Tag unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 35 Jahren erhält der Dienstnehmer zwei ebenso berechnete Monatsbezüge (als Jubiläumsgabe), sowie im Monat des Jubiläums zwei Tage unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei.

## **§ 20 Zulagen**

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Zulagen gemäß Beilage 4.

## **§ 20a Fahrtkostenzuschuss**

Betreffend Fahrtkostenzuschuss bleiben die bisherigen Regelungen lt. Beilage 5 aufrecht, bis hierüber eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wurde oder wird.

## **§ 21 Verpflegung**

Bei Inanspruchnahme der Verpflegung sind die geltenden Ansätze laut Beilage 4a zu bezahlen; sofern die KAGES die Ansätze demgegenüber ändert (Erhöhung oder Verringerung), gelten die geänderten Ansätze der KAGES.

## **§ 22 Dienstkleidung**

1. Die Dienstkleidung, soweit deren Tragen verpflichtend ist, wird vom Dienstgeber kostenlos bereitgestellt und gereinigt.
2. Die Dienstkleidung verbleibt Eigentum des Dienstgebers und der Dienstnehmer ist bei Auflösung des Dienstverhältnisses verpflichtet, diese im ordnungsgemäßen Zustand dem Dienstgeber zu retournieren.

## **§ 23 Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis sind – bei sonstigem Verfall – innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

## **§ 24 Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung**

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 einer weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung durch Infektion, die vom zuständigen Sozialversicherungsträger als Berufskrankheit anerkannt wird, ebenso infolge eines weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten, bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb erlittenen Unfalls hat der Dienstnehmer Anspruch auf Weiterbezug von 45 % seines Bruttolgehals für das vorangegangene zeitliche Ausmaß des Entgeltfortzahlungsanspruchs.

## **§ 25 Abfertigung**

1. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes bzw. das BMSVG.

2. Wird das Dienstverhältnis aus dem Grunde der Mutterschaft innerhalb der Schutzfrist oder spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes durch den Dienstnehmer gelöst, gebührt, sofern das Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat, die halbe gesetzliche Abfertigung.

## **§ 26 Lösung des Dienstverhältnisses**

1. Für die Lösung des Dienstverhältnisses der Angestellten und Arbeiter (für Arbeiter gültig für Kündigungen ab 01.10.2021) finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des ABGB in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Die Kündigung kann unter Einhaltung der im Angestelltengesetz bzw. ABGB für den Dienstgeber vorgesehenen Kündigungsfristen, sowohl durch den Dienstnehmer, als auch den Dienstgeber zum 15. oder Letzten eines Monats erfolgen.

## **§ 27 Sonderbestimmungen und Überleitung**

*entfällt*

## **§ 28 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Text des Kollektivvertrags gilt rückwirkend ab 01.01.2025.

2. Dieser Kollektivvertrag gilt auf unbestimmte Zeit, mindestens aber bis 31.12.2025. Es kann von jedem Kollektivvertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden.

**Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitalern und von  
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs“**

**KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH**  
Dr. Christian Kuhn

Wien, am  
ER/g/Krank/SteirOS/KV2025/Kollektivvertrag 2025 –  
Fassung 07\_11\_2025\_AnmCk\_NW\_27.11.2025

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender  
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin  
Mag.a Anna Daimler, BA

Fachbereichsvorsitzender  
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin  
Catalina Körner

Landesgeschäftsführerin  
Michaela Göschl

Wien, am

## *Beilage 1*

### **Auflistung Vordienstzeitenanrechnung vergleichbarer Berufe für Einreihung Dienstnehmer**

#### *Entlohnungsschema SII – Angestellte*

##### **SII/N1F**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Bereichsleitung Pflege und Pädagogen	DGKP/DPGKP
Stationsleitung, Leitung eines Funktionsbereichs - KHE und BHB Graz	DGKP/DPGKP
Wohngruppenleitungen und Leitungen Therapiebereiche im SHG-Bereich (Gesundheitseinrichtung) – Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark	DGKP/DPGKP

##### **SII/N1**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Leitungen im BHG-LEVO	Tätigkeiten in derselben Berufsgruppe und Einstufung
RadiologietechnologIn	MTF
Biomedizinische AnalytikerIn	MTF
DiätologIn	Koch/Köchin
ErgotherapeutIn	MTF
LogopädIn	MTF
PhysiotherapeutIn	MTF
PsychotherapeutInnen	Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn, DGKP/DPGKP
DGKP	Pflegefachassistent, Pflegeassistenten
DPGKP	Pflegefachassistent, Pflegeassistenten
Hygienefachkraft	DGKP/DPGKP

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
OP-KoordinatorIn	DGKP/DPGKP
Medizinische Assistenzberufe (vormals Medizinisch-Technische Fachkraft) bis Dienstbeginn 31.08.2023	MTF, DGKP/DPGKP
MusiktherapeutIn*	Tätigkeit als PädagogIn
SozialarbeiterIn	Tätigkeit als SozialpädagogIn
KunsttherapeutIn*	Tätigkeit als PädagogIn
TanztherapeutIn*	Tätigkeit als PädagogIn
SportpädagogIn*	Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn
MusikpädagogIn*	Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn
Behinderten-SozialpädagogIn*	Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn

\*Spezifikation siehe Beilage 1a Einreihung Dienstnehmer

### **SII/N1a**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Diplomsozialbetreuer (Lebenswelten Steiermark und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH)	Fachsozialbetreuer

### **SII/N2**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
PflegfachassistentIn	Pflegeassistent
Medizinische Assistenzberufe (vormals Medizinisch-Technische Fachkraft) ab Dienstbeginn 01.09.2023	MTF, DGKP/DPGKP
Sportpädagogin/e ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
Musikpädagogin/e ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
KunsttherapeutIn ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
TanztherapeutIn ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn

**SII/N2a**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Fachsozialbetreuer (Lebenswelten Steiermark und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH)	Pflegeassistent

**SII/N3**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
PflegeassistentIn (Pflegehelfer)	Abteilungshelfer, Serviceassistenz, Hol- und Bringdienst für Patienten, Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung, Hilfskraft der Pflege, OP-Assistent
OP-AssistentIn	Abteilungshelfer, Serviceassistenz, Hol- und Bringdienst für Patienten, Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung, Hilfskraft der Pflege, Pflegeassistent

**SII/N4**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
MasseurIn und HeilbademeisterIn	Pflegeassistent
OrdinationsassistentIn mit Ausbildung	Pflegeassistent
ArbeitsbegleiterIn im pädagogischen Bereich	Einschlägige Zeiten als Arbeiter im erlernten Fach, Tätigkeit als PädagogIn

## *Entlohnungsschema SIII – Verwaltungsangestellte*

### **SIII/N3 ExpertInnen mit Hochschulstudium**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Psychologin/e	Tätigkeit als PsychotherapeutIn

### **SIII/N5 FachexpertInnen**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
BilanzbuchhalterIn mit Ausbildung und Prüfung	Tätigkeit in der Buchhaltung/Rechnungswesen
PersonalverrechnerIn mit Prüfung	Tätigkeit in der Personaladministration

### **SIII/N6 Verwaltungsfachdienst**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
Bewohnerservice und -verrechnung inkl. Kassatätigkeit	Tätigkeiten im Bankenwesen, Tätigkeiten mit Inkasso

## *Beilage 1a: Einreihung Dienstnehmer*

### *Entlohnungsschema SII - Angestellte (Pflegeschema) neu*

- **SII/N1F (Leitende Bedienstet mit mind. 5 MA)**
  - Bereichsleitung Pflege und Pädagogik
  - Stationsleitung und Leitungen der Funktionsbereiche für das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz und das Krankenhaus der Elisabethinen
  - Wohngruppenleitungen und Leitungen Therapiebereiche im SHG-Bereich (Gesundheitseinrichtung) – Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark
- **SII/N1**
  - DGKP
  - Hygienefachkraft
  - OP-Koordinator
  - Leitungen, die mit Personal-, Klienten- und Budgetverantwortung betraut sind (Wohngruppen-, Tageswerkstätten- und Standortleitungen, BHG-LEVO oder mit Sondervertrag) – Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark
  - RadiologietechnologIn
  - Biomedizinische/r AnalytikerIn
  - DiätologIn
  - ErgotherapeutIn
  - LogopädIn
  - PhysiotherapeutIn
  - PsychotherapeutIn
  - MTF bis 31.08.2023
  - SozialarbeiterIn
  - SportpädagogIn\*
  - MusikpädagogIn\*
  - MusiktherapeutIn\*
  - KunsttherapeutIn\*
  - TanztherapeutIn\*
  - Behinderten-SozialpädagogIn\*

*\* Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und Walkabout: ... mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (BA+MA), Doktorat) lt. Universitätsgesetz- oder Fachhochschul-Schulgesetz als dienstvertraglich vereinbarte Voraussetzung für die Tätigkeit und Einsatz in tatsächlicher Verwendung*

*\* TherapeutInnen in SII/N1 mit einschlägigem Hochschul- oder FH-Studium lt. Universitätsgesetz oder FH-Studiengesetz bei tatsächlicher Verwendung im entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeitsbereich*

- **SII/N1a**
  - **Diplomsozialbetreuer (Lebenswelten und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH)**
- **SII/N2**
  - Pflegefachassistenz (PFA)
  - Operationstechnische Assistenz (OTA)
  - MTF ab 01.09.2023 (neu)
  - Medizinische Fachassistenz
  - MusiktherapeutIn
  - KunsttherapeutIn
  - TanztherapeutIn
  - SportpädagogIn
  - MusikpädagogIn
  - Behinderten-SozialpädagogIn (pädagogische MitarbeiterIn)
  - PsychologIn, die nicht Klinische Psychologen und/oder Gesundheitspsychologen sind in mitverantwortlicher Tätigkeit
- **SII/N2a**
  - Fachsozialbetreuer (Lebenswelten und Krankenhaus der Elisabethinen GmbH)
- **SII/N3**
  - Pflegassistenz (PA)
  - OP-Assistenz
  - Röntgenassistenz
  - Laborassistenz
- **SII/N4**
  - OrdinationsassistentIn mit Ausbildung
  - ArbeitsbegleiterIn im pädagogischen Bereich
  - Laborgehilfe
  - Heimhilfe
  - MasseurIn und HeilbademeisterIn

## *Entlohnungsschema SIII/N- Verwaltungsangestellte (Verwaltungsschema neu)*

- **SIII/N1: LeiterInnen gehobenes Management und Top-Experten**
  - Abteilungsleiter mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA, Doktorat...) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz mit DN mit Fachexperten-Einstufung
  - TOP Experten, die gemäß ihrer dauernden Verwendung Tätigkeiten durchführen, die ein einschlägiges Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat...) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz erfordern und deren Aufgabenfeld besonderer Bedeutung für den Unternehmenserfolg darstellen, sofern eine Einstufung in SIII/2 nicht angemessen wäre
- **SIII/N2: Leitung mittleres Management und Experten**
  - Leiter einer Organisationseinheit mit einschlägigem Hochschulstudium (Magister, Master (Kainbach: BA+ MA), Doktorat) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz mit DN, die als erfahrene Fachkräfte tätig sind
  - IT-Leiter
  - Experten, die Aufgaben mit besonderer Bedeutung für den Unternehmenserfolg wahrnehmen mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat.) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz
- **SIII/N3: ExpertInnen mit Hochschulstudium**
  - Klinische und/oder Gesundheitspsychologin
  - Verwaltungsmitarbeiter mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat.) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz, die in ihrer dauernden Verwendung eigenständig Tätigkeiten durchführen
- **SIII/N4: FachexpertInnen mit Bakkalaureatsstudium und IT-Fachexperten**
  - Applikationsbetreuer
  - Fachexperten mit einschlägigem Bakkalaureatsstudium in eigenverantwortlicher Tätigkeit
- **SIII/N5: FachexpertInnen**
  - Bilanzbuchhalter mit abgeschlossener Ausbildung
  - Personalverrechner mit Prüfung

- o Fachexperte mit einschlägiger qualifizierter Ausbildung, die eigenständig tätig sind und/oder Führungsaufgaben wahrnehmen
- o IT-Support Mitarbeiter mit eigenständigen Tätigkeiten
- o Mitverantwortlicher Applikationsbetreuer
- **SIII/N6: Fachkräfte und SachbearbeiterInnen mit Spezialkenntnissen**
  - o Buchhalter mit Ausbildung
  - o Mitarbeiter Rechnungswesen mit spezifischer Ausbildung und Verwendung
  - o Mitarbeiter in der Personaladministration
  - o Bewohnerservice und -verrechnung inkl. Kassatätigkeit (Lebenswelten Steiermark)
  - o Mitarbeiter in den Bereichen wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsmanagement
  - o Patientenverrechnung
  - o Mitarbeiter stationäre Aufnahme und Belegungsmanagement
  - o Assistenz der Hausleitung mit Repräsentationsaufgaben (ausgenommen KHE)
- **SIII/N7: Erfahrene SachbearbeiterInnen und systemrelevante Fachkräfte mit Meisterprüfung bzw. mit erweitertem Aufgabengebiet**
  - o Leitung Küche mit einschlägiger abgeschlossener Lehre
  - o Leitung Haustechnik mit einschlägiger abgeschlossener Lehre
  - o Facharbeiter mit Meisterprüfung und in Verwendung in seinem Fach
- **SIII/N8: SachbearbeiterInnen und systemrelevante Fachkräfte, die in mehreren Fachgebieten tätig sind**
  - o Mitarbeiter Materialverwaltung
  - o Chefsekretärin
  - o Portiere mit Aufgaben des Verwaltungsdienstes (z.B. Aufnahmetätigkeit, Kassatätigkeit...)
  - o Fachkräfte mit erweiterten Tätigkeiten, für deren Verrichtung besondere Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind, die über die Tätigkeitsmerkmale der Entlohnungsgruppe SIII/N9 hinausgehen, nach mindestens 10-jähriger erfolgreicher Verwendung.
  - o PKA (Lebenswelten Steiermark)
- **SIII/N9: Fachkräfte mit erweiterten Tätigkeiten**
  - o Fachkräfte, die Tätigkeiten durchführen, für deren Verrichtung besondere Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind
  - o *Facharbeiter mit zwei abgeschlossenen Lehrberufen, die in der Organisation in beiden Lehrberufen eingesetzt werden*

- o Fachkräfte, die im erlernten Fach tätig sind und mit der Überwachung der Tätigkeit anderer Mitarbeiter, die selbst zum Teil Facharbeit verrichten, betraut sind
- o Leitungsfunktion ohne spezifische Fachausbildung (Lebenswelten Steiermark Reinigung und Wäscherei)
- o Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre, die Tätigkeiten durchführen, für deren Verrichtung besondere Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind, die über die Tätigkeitsmerkmale der Entlohnungsgruppe SIII/ N10 hinausgehen, nach mindestens 10-jähriger erfolgreicher Verwendung.
- **SIII/N10: Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre oder einschlägiger Berufsausbildung**
  - o Fachkraft, die in ihrem erlernten Fach verwendet wird (Koch, Tischler, Schlosser, Elektriker, Maler, Reinigungskraft, Sekretärin (Bürokauffrau/ Bürokaufmann bzw. Verwaltungsassistenten), , Fachkraft mit Matura einer berufsbegleitenden Schule
  - o LKW-Fahrer mit Berufsausbildung
  - o Dienstnehmer nach mindestens 10-jähriger erfolgreicher Verwendung, wenn die fachliche Qualifikation der eines Facharbeiters entspricht.
- **SIII/N11: Kräfte, die nach genauer Anweisung tätig sind**
  - o Medizinisches Sekretariat (ohne einschlägige Berufsausbildung) Stationssekretärin
  - o Portier/Empfang
- **SIII/N12: angelernte Kräfte in qualifizierter Verwendung**
  - o Näherin
  - o Büglerin
  - o Hilfskoch
  - o Wäschereihilfskraft
  - o LKW Fahrer ohne Berufsausbildung
  - o Dienstnehmer aus N13 nach mindestens 5-jähriger erfolgreicher Verwendung (davon mindestens 3 Jahre im Betrieb), wenn die fachliche Qualifikation der einer angelernten Kraft in qualifizierter Verwendung entspricht; bei Abteilungshilfen tritt bei sonst gleichen Voraussetzungen an die Stelle der 5 bzw. 3 Jahre 1 Jahr im Betrieb.
- **SIII/N13: ungelernete Kräfte**
  - o Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung (auslaufend)
  - o Hilfskraft der Pflege bzw. Pädagogik in Ausbildung
  - o Hol- und Bringdienst für Patienten
  - o Serviceassistenten
  - o Abteilungshilfe

- o Reinigungskraft
- o Küchenhilfe
- o Hilfsarbeiter
- o Abteilungshilfen

## Beilage 2 Schema 2025:

2025

<b>Entlohnungsschema SII/N</b>					
<b>in der Entlohnungs- stufe</b>	<b>in der Entlohnungsgruppe</b>				
	<b>SII/N1F</b>	<b>SII/N1</b>	<b>SII/N2</b>	<b>SII/N3</b>	<b>SII/N4</b>
	<b>Euro</b>				
1	4.809,90	3.793,10	3.284,70	3.002,30	2.843,00
2	4.877,60	3.860,90	3.341,20	3.047,50	2.888,20
3	4.934,10	3.917,40	3.423,70	3.118,70	2.959,40
4	4.990,60	3.973,90	3.519,70	3.203,40	3.044,10
5	5.058,40	4.041,70	3.579,20	3.283,60	3.124,40
6	5.126,10	4.109,40	3.654,90	3.359,30	3.200,00
7	5.239,10	4.222,40	3.725,00	3.427,10	3.267,80
8	5.348,70	4.332,00	3.815,30	3.494,90	3.335,60
9	5.456,00	4.439,30	3.893,30	3.555,80	3.396,60
10	5.540,80	4.524,00	3.958,80	3.610,10	3.450,80
11	5.619,80	4.603,10	4.024,40	3.664,30	3.505,00
12	5.698,90	4.682,10	4.075,20	3.703,90	3.544,60
13	5.840,10	4.761,20	4.121,50	3.744,50	3.585,20
14	5.924,90	4.840,30	4.162,10	3.785,20	3.625,90
15	5.992,70	4.908,10	4.207,40	3.819,00	3.659,80
16	6.066,00	4.964,60	4.246,90	3.853,00	3.693,70
17	6.139,50	5.021,10	4.279,60	3.880,10	3.720,80
18	6.212,90	5.066,20	4.301,10	3.907,20	3.747,90
19	6.280,70	5.111,50	4.339,50	3.934,30	3.775,10
20	6.348,50	5.145,30	4.365,50	3.954,60	3.795,30
21	6.416,30	5.179,20	4.397,10	3.975,00	3.815,70
22	6.484,10	5.213,10	4.416,30	3.988,50	3.829,20
23	6.551,90	5.247,00	4.446,90	4.002,00	3.842,70

<b>Entlohnungsschema SIII/N</b>						
<b>in der Entlohnungsstufe</b>	<b>in der Entlohnungsgruppe</b>					
	<b>SIII/N1</b>	<b>SIII/N2</b>	<b>SIII/N3</b>	<b>SIII/N4</b>	<b>SIII/N5</b>	<b>SIII/N6</b>
	<b>Euro</b>					
1	4.499,80	4.238,90	3.943,10	3.816,70	2.768,90	2.757,10
2	4.695,10	4.428,50	4.008,50	3.882,10	2.887,50	2.875,00
3	4.901,70	4.617,80	4.176,30	4.010,80	3.364,90	3.016,60
4	5.229,20	4.870,40	4.586,50	4.139,90	3.745,30	3.296,20
5	5.548,10	5.186,10	4.842,00	4.523,10	4.127,90	3.615,60
6	5.806,80	5.438,80	5.037,20	4.777,90	4.383,40	3.871,30
7	5.999,20	5.691,50	5.204,60	4.969,40	4.575,90	4.000,40
8	6.255,50	5.944,00	5.372,80	5.161,10	4.705,10	4.192,90
9	6.512,80	6.133,40	5.529,00	5.289,30	4.797,10	4.322,70
10	6.833,40	6.322,90	5.710,30	5.417,50	4.888,30	4.451,90
11	7.154,00	6.512,40	5.879,50	5.520,40	4.967,20	4.543,30
12	7.474,80	6.714,40	6.074,20	5.648,40	5.045,80	4.622,10
13	7.731,90	6.954,50	6.268,10	5.801,70	5.112,50	4.688,20
14	7.913,30	7.169,10	6.461,90	5.929,90	5.178,90	4.817,90
15	8.069,20	7.358,60	6.655,90	6.058,00	5.295,80	4.859,20
16	8.199,60	7.522,80	6.824,30	6.185,90	5.362,20	4.976,00
17	8.330,20	7.674,30	6.979,90	6.250,90	5.453,70	5.105,70
18	8.435,60	7.813,20	7.173,60	6.315,50	5.558,20	5.172,00
19	8.502,80	7.914,30	7.342,20	6.380,30	5.687,70	5.301,70
20	8.570,10	7.990,10	7.535,70	6.444,70	5.792,00	5.431,30
21	8.625,00	8.065,90	7.679,00	6.484,00	5.883,10	5.547,50
22	8.675,40	8.129,00	7.754,50	6.523,40	5.986,90	5.651,30
23	8.726,00	8.192,20	7.817,90	6.575,30	6.103,20	5.780,30

Entlohnungsschema SIII/N							
in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe						
	SIII/N7	SIII/N8	SIII/N9	SIII/N10	SIII/N11	SIII/N12	SIII/N13
	Euro						
1	2.615,80	2.556,80	2.533,20	2.509,70	2.497,90	2.404,70	2.365,50
2	2.674,60	2.615,80	2.592,10	2.545,00	2.533,20	2.427,40	2.381,90
3	2.768,90	2.674,60	2.651,00	2.604,00	2.556,80	2.474,30	2.416,10
4	2.912,80	2.851,50	2.839,70	2.745,40	2.780,70	2.615,80	2.474,30
5	3.228,50	3.001,20	2.950,70	2.875,00	2.881,20	2.710,00	2.556,80
6	3.483,50	3.127,40	3.052,50	2.975,80	2.918,90	2.768,90	2.639,40
7	3.610,90	3.216,50	3.129,10	3.039,00	2.963,20	2.804,20	2.698,10
8	3.713,30	3.293,80	3.218,90	3.090,40	3.013,70	2.827,80	2.733,60
9	3.805,20	3.372,90	3.284,70	3.156,20	3.045,50	2.851,50	2.757,10
10	3.869,50	3.437,20	3.336,20	3.195,10	3.077,80	2.875,00	2.780,70
11	3.933,80	3.489,10	3.375,20	3.221,40	3.103,90	2.900,10	2.804,20
12	3.998,00	3.540,70	3.414,10	3.247,60	3.142,70	2.925,70	2.830,20
13	4.062,20	3.579,70	3.440,20	3.274,00	3.181,30	2.958,00	2.854,90
14	4.113,90	3.643,80	3.466,60	3.312,80	3.207,70	2.996,50	2.882,50
15	4.165,70	3.695,60	3.492,80	3.358,20	3.240,10	3.035,40	2.911,60
16	4.204,90	3.747,20	3.519,10	3.403,20	3.266,10	3.074,10	2.942,50
17	4.256,50	3.786,40	3.545,20	3.448,50	3.285,90	3.106,40	2.972,20
18	4.295,50	3.825,40	3.571,60	3.493,70	3.312,10	3.151,70	3.001,90
19	4.334,50	3.864,50	3.597,80	3.538,70	3.338,30	3.190,30	3.033,10
20	4.361,00	3.903,50	3.636,80	3.558,70	3.364,50	3.229,00	3.062,70
21	4.387,50	3.942,50	3.681,90	3.597,70	3.390,70	3.267,70	3.092,40
22	4.413,80	3.981,50	3.727,00	3.636,60	3.404,30	3.306,50	3.119,60
23	4.440,20	4.007,80	3.778,60	3.675,50	3.417,80	3.338,90	3.145,50

### *Beilage 3 Lehrlingsschema 2025*

#### Lehrlingsentschädigung ab 01.01.2025

	Büro- kauf- mann/ frau	Zahn- techni- ker:in	Elektri- ker:in	Koch:in	EDV- Techni- ker:in	Informati- onstech- nolog:in Informatik/Tech- nik
	<b>EURO</b>					
	<b>ab 1.1.2025</b>	<b>ab 1.2.2025</b>	<b>ab 1.1.2025</b>	<b>ab 1.5.2025</b>	<b>ab 1.1.2025</b>	<b>ab 1.2.2025</b>
1. Lehrjahr	1.000,00	1.042,60	967,42	1.050,00	831,20	929,00
2. Lehrjahr	1.170,00	1.240,80	1.126,23	1.180,00	1.049,39	1.176,00
3. Lehrjahr	1.480,00	1.467,40	1.464,10	1.400,00	1.236,41	1.373,00
4. Lehrjahr		1.806,40	1.958,19	1.500,00	1.641,62	1.703,00

## Beilage 4 Zulagenkatalog 2025

### Soziale, persönliche Dienste und Gesundheitsberufe Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe Privatkrankenanstalten und konfessionelle Einrichtungen

#### a) LEISTUNGSZULAGE (Arbeiter-Schema alt Zuordnung Verwaltung)

Lohngruppe 1 bis 3	ARBS2/1-3	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	€ 122,60
Lohngruppe 1 bis 3	ARBS2/1-3	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	€ 139,30
Lohngruppe 4 bis 5	ARBS2/4-5	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	€ 103,30
Lohngruppe 4 bis 5	ARBS2/4-5	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	€ 119,70

#### b) VERWALTUNGSZULAGE (Arbeiter Schema alt Zuordnung Verwaltung)

Lohngruppe 1 bis 5	ARBS2/1-5	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	€ 223,00
Lohngruppe 1 bis 5	ARBS2/1-5	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	€ 282,80

#### c) FUNKTIONSZULAGEN

##### Funktionszulage f. leitende MitarbeiterInnen (Lebenswelten Steiermark SII/N1 und alle Häuser SIII/N01 – N13 sowie Arbeiterschema Verwaltung)

a)	bis 5 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	€ 511,70
b)	6 bis 20 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	€ 552,60
c)	21 bis 45 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	€ 585,10
d)	ab 46 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	€ 617,90

##### Funktionszulage Leitung BHG

BHG-Leitungen in den Lebenswelten der Barmherzigen Brüder - Steiermark, die mit Personal-, Klienten- und Budgetverantwortung betraut sind (Wohngruppen-, Tageswerkstätten- und Standortleitungen, BHG-LEVO mit Sondervertrag) erhalten, wenn sie in SII/1 bzw. SII/2 eingestuft sind bzw. werden, soweit ihr Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat, ab 01.01.2025 bzw. mit Übernahme der Leitungsfunktion eine Funktionszulage in Höhe von EUR 176,00 (14-mal jährlich).

<b>Funktionszulage (SII/N1F)</b>	mtl. (14x)	€ 339,00
Leitende DGKP, MTD mit 45 MitarbeiterInnen		

		<b>ab 1.1.2025</b>
<b>Zulage für dienstplanführende MitarbeiterInnen ohne Funktionszulage</b>	mtl. (14x)	€ 77,40
– ab 6 Bedienstete		

d)	Sonn- und Feiertagsdienstzulage	je Stunde	€ 5,24
e)	Nachtdienstzulage	je Dienst	€ 67,92
f)	Journaldienstzulage (KHE/BHB Graz)	je Dienst	€ 135,83
	Journaldienstzulage (Lebenswelten Stmk)	je Dienst	€ 134,78
g)	Erschwerniszulage SII/1,2,3 (für Lebenswelten Stmk)	mtl. (12x)	€ 230,60
h)	Erschwerniszulage SII/4, 4a (für Lebenswelten Steiermark)	mtl. (12x)	€ 98,80
i)	Erschwerniszulage SII/5 8 für Lebenswelten Steiermark)	mtl. (12x)	€ 65,90
j)	besondere Erschwerniszulage mit direkten und dauerhaften Kontakt zu Klienten (für Lebenswelten Stmk)	mtl. (12x)	€ 66,30

### **k) Operationspflegevergütung**

a)	Operationspflegevergütung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Operationspflegevergütung/Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

### **l) Anästhesiepflegevergütung**

a)	Anästhesiepflegevergütung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Anästhesiepflegevergütung/Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

### **m) Intensivpflegevergütung**

a)	Intensivpflegevergütung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Intensivpflegevergütung/Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

#### n) Nierenersatzpflegvergütung

a)	Nierenersatzpflegvergütung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Nierenersatzpflegvergütung/Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

#### o) Psychiatriepflegevergütung für KHE

a)	Psychiatriepflegevergütung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Psychiatriepflegevergütung/Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

#### p) Erschwernisvergütung für sonstige DGKP gemäß § 17 (2) GuKG, wenn nicht anderswo angeführt

a)	ohne Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 225,90
b)	Sonderausbildung	mtl. (12x)	€ 395,40

#### q) Erschwernisvergütung OTA

mtl. (12x)	€ 395,40
------------	----------

#### r) Besondere Gefahrenzulage (Lebenswelten Steiermark, SII-Schema)

mtl. (12x)	€ 108,90
------------	----------

#### s) Besondere Erschwerniszulage - und Gefahrenzulage BHB und KHE (für SIII/N (Reinigungsdienst OP, Intensiv- und Anästhesiebereich oder Abteilungshelfer mit überwiegend direktem Kontakt zu infektiösen Personen)

mtl. (12x)	€ 108,90
------------	----------

t)	Mehrleistungszulage für Diplomsozialarbeiter im SIII/N-Schema	€ 367,80
----	---	----------

#### u) Schmutzzulage

Handwerker, Professionisten	starr	mtl. (12x)	€ 29,70
zugeteilte Arbeiter (Hilfskräfte)	starr	mtl. (12x)	€ 22,20
Wäschereibedienstete	starr	mtl. (12x)	€ 11,10
Bedienstete in Gärtnereien	starr	mtl. (12x)	€ 22,20

### v) Rufbereitschaft

a) Werktags	je Stunde	€ 11,30
b) Sonn- und Feiertags	je Stunde	€ 11,30
Rufbereitschaft EDV Schema	je Stunde	€ 11,30

### w) Hitzezulage

Koch, Köchin	mtl. (12x)	€ 85,10
alle weiteren Küchenbediensteten erhalten	mtl. (12x)	€ 85,10

### x) Spitalsbediensteten-Erschwernis-Gefahrenzulage für KHE, BHB Graz und Lebenswelten Stmk

und für alle übrigen Dienstnehmer (außer Psychologen) die keine Zulage lt. h, l, j,k, o oder s erhalten

mtl. (12x)	€ 54,30
------------	---------

### y) Vertretungszulage

a) für Stationsleitung, Wohngruppenleitung, für leitende MTD Leitung TWS, Leitung pädagogische Bereiche	je Stunde	€ 2,96
b) Pflegedienstleitung Stellvertretung (nur KHE)	je Stunde	€ 3,50
c) für Leitung Haustechnik, Küche, Wäscherei, Aufnahme (Portier, Rezeption)	je Stunde	€ 2,96

<b>z) Psychologendienstzulage</b>	mtl. (12x)	€ 489,20
-----------------------------------	------------	----------

<b>aa) Key-User-Zulage (SAP) eig.</b>	mtl. (14x)	€ 75,60
---------------------------------------	------------	---------

Diese Zulage gebührt für die Dauer der tatsächlichen Verwendung.  
Die Zulage setzt sich aus einem Betrag im Ausmaß von € 75,60 und einem variablen Zulagenteil zusammen. Der variable Zulagenteil ist abhängig vom Verantwortungsbereich  
(Anzahl der dienstplanmäßig erfassten Bediensteten) und beträgt:

a)	ab 101 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 15,10
b)	ab 201 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 30,00
c)	ab 501 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 37,80

und der Größe des jeweiligen Hauses:

a)	ab 301 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 7,60
b)	ab 801 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 22,70
c)	ab 2000 Bedienstete	mtl. (14x)	€ 37,80

<b>bb)</b>	<b>Karrieremodell-Erschwerniszulage für MTD und Sozialarbeiter</b>	mtl. (12x)	€ 225,90
	in SII/1NF und SIII/1 jeweils ab Stufe 7, wenn sie 100 CPD-Punkte erreicht haben		

<b>cc)</b>	<b>Wundmanagementvergütung (für KHE)</b>	mtl. (12x)	€ 225,90
	<b>Wundmanagementvergütung mit Sonderausbildung (für KHE)</b>	mtl. (12x)	€ 395,40

<b>dd)</b>	<b>Palliativpflegevergütung (für KHE)</b>	mtl. (12x)	€ 225,90
	<b>Palliativpflegevergütung mit Sonderausbildung (für KHE)</b>	mtl. (12x)	€ 395,40

**ee) Ergänzungszulage für alle Pflegemitarbeiter im Arbeiterschema alt (Pflege)**

	<b>Stufe</b>	
ARBS2/1	1	79,67
ARBS2/1	2	107,51
ARBS2/1	3	133,84
ARBS2/1	4	187,96
ARBS2/1	5	233,95
ARBS2/1	6	237,94
ARBS2/1	7	267,35
ARBS2/1	8	288,62
ARBS2/1	9	273,23

	<b>Stufe</b>	
ARBS2/1	10	287,96
ARBS2/1	11	262,76
ARBS2/1	12	261,24
ARBS2/1	13	258,15
ARBS2/1	14	254,28
ARBS2/1	15	244,21
ARBS2/1	16	232,40
ARBS2/1	17	212,76
ARBS2/1	18	192,76
ARBS2/1	19	203,55
ARBS2/1	20	182,53
ARBS2/1	21	161,77
ARBS2/1	22	134,62
ARBS2/1	23	107,33
ARBS2/1	24	107,33
ARBS2/1	25	107,33
ARBS2/1	26	107,33

### *Beilage 4a Verpflegung ab 01.09.2023:*

#### **2023**

Frühstück: .....	€ 0,80
Mittagessen: .....	€ 3,30
Abendessen: .....	€ 2,40
Salat (wenn gesondert angeboten): .....	€ 2,40

## **Beilage 5 Fahrtkostenzuschuss:**

### **Fahrtkostenzuschuss**

Alle DienstnehmerInnen haben Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss, wenn die kürzest mögliche Wegstrecke zwischen der nächstgelegenen Wohnung und dem Arbeitsplatz mehr als 2 km beträgt. Dabei ist es gleichgültig, welches Verkehrsmittel für die Bewältigung der Fahrtstrecke in Anspruch genommen wird. Vorgelegt werden muss der Meldezettel!

Als ständiger Wohnsitz gilt jener Wohnsitz, an welchem sich das wirtschaftliche und familiäre Interesse des Dienstnehmers befindet.

Jene DienstnehmerInnen, welche ihrem ständigen Wohnsitz eine näher gelegene Unterkunft haben, erhalten als Vergütung 20 % des nachstehend definierten vollen Fahrtkostenzuschusses. (Dieser Satz gilt nicht für das Krankenhaus der Elisabethinen GmbH).

Diese Regelung gilt nicht für Dienstnehmer, welche im Personalhaus ihre Unterkunft haben. In strittigen Fragen ist eine Beratung mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat vorgesehen.

Krankenstände im Kalenderjahr von über 14 Tagen werden zusammengerechnet und bei Umfassung eines Monats wird ein Monat lang mit der Bezahlung des Fahrtkostenzuschusses ausgesetzt.

Grundsätzlich wird ein Fahrtkostenzuschuss über Antrag bis zum 15. des Monats gewährt. Später einlangende Anträge können erst in den Folgemonaten berücksichtigt werden. Ebenso sind Änderungen - unter Verwendung des Antragsformulars - jeweils rechtzeitig im Personalbüro bekannt zu geben.

### **Höhe des Fahrtkostenzuschusses:**

Von 2 bis unter 5 km .....	EUR 6,30
Von 5 bis unter 10 km .....	EUR 13,30
Von 10 bis unter 15 km .....	EUR 14,70
Von 15 bis unter 20 km .....	EUR 23,00
Von 20 bis unter 25 km .....	EUR 32,60
Von 25 bis unter 30 km .....	EUR 49,30
Von 30 bis unter 35 km .....	EUR 58,10
Von 35 bis unter 40 km .....	EUR 69,80
Von 40 bis unter 45 km .....	EUR 75,60
Von 45 bis unter 50 km .....	EUR 87,20
Ab 50 km .....	EUR 95,90

**Beilage 6 Kollektivvertrag 31.08.2023 mit den Werten für 2025:**

Gültig am 31.08.2023

# **2022 KOLLEKTIVVERTRAG STEIERMARK**

*abgeschlossen zwischen dem*

*Verein Interessenvertretung von Ordensspitälern  
und konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs*

*vertreten durch: KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH  
Elisabethstraße 22  
1010 Wien*

*einerseits und dem*

*Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft vida  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien*

*andererseits*

## Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	<u>54</u>
§ 2	Aufnahme der Dienstnehmer.....	<u>54</u>
§ 3	Vordienstzeiten und Verwendung der Dienstnehmer.....	<u>55</u>
§ 4	Einreihung der Dienstnehmer.....	<u>56</u>
§ 5	Entlohnung.....	<u>57</u>
§ 6	Arbeitszeit (Nicht KA-AZG).....	<u>58</u>
§ 6a	Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG).....	<u>59</u>
§ 7	Nachtgutstunden.....	<u>59</u>
§ 7a	24. und 31. Dezember.....	<u>60</u>
§ 7b	Zusätzliche Freizeit Lebenswelten der Barmherzigen Brüder- Steiermark.....	<u>60</u>
§ 7c	Zusätzliche Freizeit Konfessionelle Krankenanstalten Steiermark ausgenommen Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steier- mark.....	<u>60</u>
§ 8	Rufbereitschaft.....	<u>60</u>
§ 8a	Ruhezeiten.....	<u>61</u>
§ 9	Überstunden.....	<u>61</u>
§ 10	Dienstverhinderung.....	<u>62</u>
§ 11	Urlaub.....	<u>63</u>
§ 12	Zusatzurlaub.....	<u>64</u>
§ 13	Anrechnung von Karenzurlaub.....	<u>65</u>
§ 14	Erweiterte Karenz.....	<u>65</u>
§ 14a	Familienzeit (Papamonat).....	<u>65</u>
§ 14b	Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegeka- renz und Pflegezeit.....	<u>66</u>
§ 15	Altersteilzeit.....	<u>66</u>
§ 16	Nebengebührenordnung.....	<u>67</u>
§ 17	Haushalts- und Kinderzulage.....	<u>69</u>
§ 18	Sonderzahlungen.....	<u>69</u>
§ 19	Dienstjubiläum.....	<u>70</u>
§ 20	Zulagen.....	<u>70</u>
§ 20a	Fahrtkostenzuschuss.....	<u>70</u>
§ 21	Verpflegung.....	<u>70</u>
§ 22	Dienstkleidung.....	<u>70</u>
§ 23	Verfall von Ansprüchen.....	<u>70</u>
§ 24	Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung.....	<u>71</u>
§ 25	Abfertigung.....	<u>71</u>

§ 26	<i>Lösung des Dienstverhältnisses</i> .....	<u>71</u>
§ 27	<i>Sonderbestimmungen und Überleitung</i> .....	<u>72</u>
§ 28	<i>Schlussbestimmungen</i> .....	<u>74</u>
<i>Beilage 1:</i>	<i>Auflistung Vordienstzeitenanrechnung vergleichbarer Berufe für Einreihung Dienstnehmer</i> .....	<u>77</u>
<i>Beilage 2:</i>	<i>Einreihung Dienstnehmer</i> .....	<u>80</u>
<i>Beilage 3:</i>	<i>Zulagenkatalog ab 01.01.2023</i> .....	<u>85</u>
<i>Beilage 4:</i>	<i>Verpflegung ab 01.01.2023:</i> .....	<u>92</u>
<i>Beilage 5:</i>	<i>Schemata ab 01.01.2023</i> .....	<u>92</u>
<i>Beilage 6:</i>	<i>Fahrtkostenzuschuss</i> .....	<u>98</u>

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag gilt

### **a) Räumlich:**

Für den Bereich des Bundeslandes Steiermark.

### **b) Fachlich:**

Für folgende Krankenanstalten und Einrichtungen in der Steiermark, die von einem Mitglied der Interessensvertretung betrieben werden:

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz, Marschallgasse 12, 8020 Graz  
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, Elisabethnergasse 14, 8020 Graz  
Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark, Johannes von Gott-Straße 12, 8047 Kainbach bei Graz

### **c) Persönlich:**

Für alle in diesen Krankenanstalten beschäftigten Dienstnehmer beiderlei Geschlechts. Ausgenommen sind Apothekenbedienstete, Ärzte, Personen, die einem religiösen Orden oder einer Kongregation oder einer sonstigen Gemeinschaft apostolischen Lebens angehören, Personen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart ist (Volontäre), Personen, die Sitzwache machen (Wache bei Patienten mit Verständigung von Ärzten oder Pflegepersonen bei Erforderlichkeit ohne darüber hinausgehenden Einsatz) sowie Praktikanten, die ein Praktikum im Zuge ihrer Ausbildung absolvieren und schließlich Dienstnehmer, die leitende Angestellte gemäß Arbeitszeitgesetz bzw. Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz sind und auf die daher die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht anzuwenden sind.

**d)** Alle Bezeichnungen im Kollektivvertrag gelten für das jeweils zutreffende Geschlecht.

## **§ 2 Aufnahme der Dienstnehmer**

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

2. Für den Fall des Abschlusses eines befristeten Dienstvertrags ist die Befristung zu begründen (z.B. Karenzvertretung, vorübergehender Bedarf, Erprobung der Qualifikation etc.).

3. Im Falle einer Karenzvertretung ist die (auch mehrmalige) Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses aufgrund einer Verlängerung der Karenzzeit der vertretenen Dienstnehmerin möglich. Erfolgt eine vorzeitige Rückkehr

aus dem Karenzurlaub aufgrund eines gesetzlichen Anspruchs (z.B. bei Tod des Kindes), wird das befristete Dienstverhältnis des Vertreters zum Ende des darauffolgenden Monats (Nachlaufmonat) beendet. All diese Bestimmungen gelten sinngemäß auch für Karenzurlaube männlicher Dienstnehmer.

**4.** Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses die Einreihung in die in seinem Aufgabenkreis entsprechende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und Verwendungsgruppe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag). Alle Dienstnehmer sind nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit in die entsprechende Lohn- und Gehaltsgruppe, sowie Entlohnungsstufe einzureihen. Die Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).

**5.** Der Dienstnehmer ist gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit über alle ihm in Ausübung seines Dienstes oder innerhalb der Einrichtung bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse des Dienstgebers oder dritter Personen geboten ist. Er ist insbesondere zur Verschwiegenheit über die Tatsache der Einweisung eines Patienten bzw. Klienten bzw. Bewohners in die Einrichtung, über dessen Diagnose, Krankengeschichte und Behandlung verpflichtet.

**6.** Der Dienstnehmer ist verpflichtet, alle Personenstands- und Adressänderungen, wie auch alle Tatsachen, die für den Anfall oder Wegfall und die Einstellung von Zulagen, Beihilfen, des Pendlerpauschales etc. oder für sonstige Belange des Dienstverhältnisses von Bedeutung sind, unverzüglich der Personalabteilung unter Vorlage der entsprechenden Belege zu melden. Aus verabsäumten Meldungen oder dem Nichtbeibringen von Unterlagen resultierende Nachteile gehen zu Lasten des Dienstnehmers. Nach Beibringung der Unterlagen können vom Dienstnehmer die Ansprüche für max. 4 Monate, längstens jedoch bis Jahresbeginn des aktuellen Jahres (bis Ende Jänner auch noch für das Vorjahr) rückwirkend geltend gemacht werden.

**7.** Hat der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seiner Dienstleistung vorsätzlich oder grob fahrlässig dem Dienstgeber oder einem Dritten Schaden zugefügt, so kann der Dienstgeber nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes Rückersatz fordern.

### ***§ 3 Vordienstzeiten und Verwendung der Dienstnehmer***

**1.** Arbeiter und Angestellte werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des § 4 eingereiht.

**2.** Den Dienstnehmern werden nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere Dienstzeiten bis zum Höchstausmaß von 12 Dienstjahren angerechnet, wenn diese Dienstzeiten im Inland, in der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum erbracht wurden, jeweils mindestens sechs Monate ununterbrochen gedauert haben und der neuen Verwendung entsprechen. Vordienstzeiten in vergleichbaren Berufen werden lt. Liste in Beilage 1. (taxative Aufzählungen) unter denselben Voraussetzungen angerechnet. Der Dienstgeber kann weitere Vordienstzeiten anrechnen.

**3.** Dienstnehmern des Pflegedienstes, der medizinisch-technischen Dienste, sowie Hebammen wird die nach den jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen vorgeschriebene und absolvierte Ausbildungszeit bis zu 3 Jahren als Vordienstzeit angerechnet. Eine Doppelanrechnung von Zeiten findet nicht statt.

**4.** Höherreichungen innerhalb des Entlohnungsschemas erfolgen grundsätzlich unter Mitnahme der erworbenen Biennien.

**5.** Wird ein Dienstnehmer vom Arbeiter in das Angestelltenverhältnis übernommen, so erfolgt die Einreihung in die neue Verwendungsgruppe derart, dass die Höhe des neuen Bezugs (Gehalt inkl. fixe Zulage) mindestens dem vorangegangenen Bezug des Arbeiters entspricht.

**6.** Durch eine Umreihung oder Höherreihung tritt keine Änderung des Vorrückungstermins ein.

## **§ 4 Einreihung der Dienstnehmer**

**1.** Die Einreihung der Dienstnehmer erfolgt gemäß Beilage 2. Vorrückungen finden alle 2 Jahre statt.

**2.** Für Dienstnehmer in Gesundheitsberufen gilt das am 01.01.2018 gültige Schema der KAGES für Angestellte (Beilage./2). Arbeiter in Gesundheitsberufen, die ein Dienstverhältnis als Arbeiter begonnen haben, verbleiben als Arbeiter im bisherigen Schema. Im bisherigen Schema verbliebene Arbeiter in Gesundheitsberufen können bis 30.06.2018 zum folgenden Monatsersten erklären, in das ihrer Beschäftigung entsprechende SII-Schema entsprechend den Gehaltsansätzen der KAGES, gültig am 01.01.2018, zu wechseln, jeweils mit allen Vor- und Nachteilen. (Die Entlohnungsstufe bleibt daher nicht gewahrt). Wechseln sie nicht, erhalten sie ab 01.07.2017 eine Überzahlung brutto monatlich (aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß), die wie folgt bemessen wird: Fiktives Grundentgelt gemäß Schema SII/4 (Pflege- und OP-Assistenten) bzw. SII/5 (Abteilungshelfer und Serviceassistenten) in derselben

Stufe zum 01.07.2017 abzüglich Grundentgelt gemäß diesem jeweiligen Schema in derselben Stufe zum 01.01.2017. Diese Überzahlung wird jeweils im selben Verhältnis valorisiert wie das Grundentgelt.

**3.** Für sonstige Arbeiter, die ein Dienstverhältnis ab dem 01.01.2018 begonnen haben, gilt das SIII/N-Schema (Verwaltungsschema neu) entsprechend den Gehaltsansätzen der KAGES, gültig am 01.01.2022 (siehe Überleitungstabelle § 27).

Sonstige Arbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat, verbleiben als Arbeiter im bisherigen Schema, soweit sie nicht bis 31.03.2023 erklären in das SIII/N-Schema (Verwaltungsschema neu) jeweils mit allen Vor- und Nachteilen zu wechseln.

Die Überleitung erfolgt nach folgender Überleitungstabelle für die sonstigen Arbeiter aus dem Entlohnungsschema Arbeiter alt (auslaufend):

Entlohnungsschema 1.....	SIII/N10
Entlohnungsschema 2.....	SIII/N12
Entlohnungsschema 4.....	SIII/N13

#### **4. Entlohnungsschema Lehrlingseinkommen**

Lehrlingsschema der KAGES entsprechend Gehaltsansätzen der KAGES, gültig am 01.01.2022.

#### **5. Entlohnungsschema Ferialbeschäftigte**

Als Ferialbeschäftigter darf nur beschäftigt werden, wer in Ausbildung steht (Schule oder Studium) oder in den letzten 6 Monaten zuvor in Ausbildung stand (Schule oder Studium) und vom Dienstgeber für höchstens 2 Monate während eines Kalenderjahres beschäftigt wird. Zurückgelegte Beschäftigungsmonate in vergangenen Jahren müssen bei Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber berücksichtigt werden.

Ferialbeschäftigte erhalten bei Vollbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) zumindest € 196,37 pro Woche. Der Monatsbezug ergibt sich aus dem Wochenbezug mal 4,33. Darüber hinaus gebühren ihnen keine weiteren Zulagen. Ferialbeschäftigte erhalten aber Sonderzahlungen.

### **§ 5 Entlohnung**

**1.** Grundlage für das Monatsentgelt sind die in § 4 angeführten Schemata.

**2.** Sämtliche Dienstnehmer, für die das bisherige Entlohnungsschema „Arbeiter“ gemäß § 4 Abs. 2 oder 3 anzuwenden ist, erhalten nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 5 Jahren eine außerordentliche Vorrückung, nach zehn Jahren 2 weitere außerordentliche Vorrückungen und nach 15 Jahren noch-

mals 2 weitere außerordentliche Vorrückungen, insgesamt somit nach 15 Jahren 5 außerordentliche Vorrückungen (zusätzlich zu den erworbenen Vorrückungen). Die normalen Vorrückungen werden hiervon nicht berührt.

**3.** Für die Berechnung des Stundenlohns gilt Folgendes: Der Stundenlohn ist der 173. Teil des Monatslohns oder -gehalts.

**4.** Zu den Monatsgehältern bzw. -löhnen gemäß Schemata Beilage 5 treten die regelmäßig gewährten Zulagen gemäß Beilage 3 hinzu (siehe § 16).

**5.** Das Urlaubsjahr ist gleich dem Dienstjahr (Arbeitsjahr), soweit nicht in der Vergangenheit eine Umstellung auf das Kalenderjahr stattgefunden hat (diese bleibt bestehen).

Vorrückungen finden jeweils zum Monatsersten statt, auf den der Vorrückungstichtag fällt bzw. der dem Vorrückungstichtag folgt.

**6.** Arbeitsbereitschaft kann mit einem geringeren Entgelt entlohnt werden, soweit dies in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Die Entlohnung muss aber mindestens 65 % des Entgelts für Arbeitszeit betragen.

## **§ 6 Arbeitszeit (Nicht KA-AZG)**

**1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden, soweit nicht § 6a zur Anwendung kommt. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Absatz 1 AZG mit bis zu 10 Stunden pro Tag festgelegt werden.

**2.** Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss am 15. des Vormonats erstellt sein. Die Dienstenteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.

**3.** Durch Betriebsvereinbarung kann Gleitzeit mit bis zu 10 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag und bis zu 50 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche eingeführt werden. Die Gleitzeitperiode kann bis 12 Monate betragen.

**4.** Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von einer Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 4 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt.

5. Die Zeiträume zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

6. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Dienstnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

### **§ 6a Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG)**

1. Für Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen.

2. Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss zwischen 1. und 15. des Vormonats erstellt sein. Die Dienstenteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.

3. Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 4 Monate. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums bis zu 50 Stunden betragen, soweit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 40 Stunden nicht überschritten wird. Mit Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums auf bis zu 60 Stunden erhöht werden.

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

5. Bei allen Diensten darf – ausgenommen auf schriftlichen Wunsch des Dienstnehmers – eine Pause von höchstens einer Stunde geplant werden. Dies gilt nicht für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark.

### **§ 7 Nachtgutstunden**

Gemäß § 2 Abs. 2 NSchG wird der Geltungsbereich dieses Gesetzes in Hinblick auf die besonderen Belastungen und Gefahren, denen das gesamte Pflegepersonal sowie das Laborpersonal ausgesetzt ist, auf das Pflegepersonal und das Laborpersonal ausgedehnt.

## **§ 7a 24. und 31. Dezember**

1. Berechnung der Soll-Arbeitszeit für den Monat Dezember, wenn der 24. und 31. Dezember auf einen Montag bis Freitag fallen und das Dienstverhältnis an diesen Tagen aufrecht ist: Es wird für den 24. und 31. Dezember je ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von der monatlichen Soll-Arbeitszeit abgezogen.

2. Fallen der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag, erhalten nur die Dienstnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, für die Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember eine Zeitgutschrift (1:1) im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember.

## **§ 7b Zusätzliche Freizeit**

### ***Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark***

Nachstehende Tage sind ganztätig dienstfrei: 19. März, 2. November  
An nachstehenden Tagen endet die Arbeitszeit jeweils um 12.00 Uhr bzw. verringert sich bei Beschäftigten im Turnusdienst die Sollarbeitszeit um jeweils drei Stunden aliquot ihrem Beschäftigungsausmaß. Zur Durchführung beim Turnusdienst werden diese Stunden aliquot mit dem Beschäftigungsausmaß von der Sollarbeitszeit des betreffenden Monats abgezogen: Faschingsdienstag und Karfreitag.

## **§ 7c Zusätzliche Freizeit**

### ***Konfessionelle Krankenanstalten Steiermark ausgenommen***

### ***Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark***

Für den Wegfall des 19. März und des 2. November als freie Tage erhalten die Dienstnehmer pro Dienstjahr zwei Zusatzurlaubstage aliquot dem Beschäftigungsausmaß abgerechnet in Stunden.

Karfreitag und Faschingsdienstag sind unter Entgeltfortzahlung drei Stunden aliquot dem Beschäftigungsausmaß frei.

Durchführung: Drei Stunden aliquot dem Beschäftigungsausmaß werden von der Sollarbeitszeit des betreffenden Monats abgezogen.

## **§ 8 Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft wird während der Freizeit der Dienstnehmer geleistet und gilt nicht als Arbeitszeit. Die Entlohnung erfolgt gemäß der in § 16 dieses Kollektivvertrags festgelegten Nebengebührenordnung. Wird im Rahmen der Ruf-

bereitschaft eine Dienstleistung erbracht, so werden diese Arbeitszeiten als Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen abgegolten. Für diese Zeiten entfällt die Rufbereitschaftszulage. Zusätzlich werden dem Dienstnehmer die tatsächlichen Fahrtkosten ersetzt. Bei notwendiger Anreise mit dem eigenen PKW wird das amtliche Kilometergeld in der jeweils gültigen Fassung unter Ausschluss darüberhinausgehender Aufwandsersatzansprüche verrechnet. Es dürfen bis zu 30 Rufbereitschaften innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten geleistet werden.

## **§ 8a Ruhezeiten**

1. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Dienstnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

2. Den Dienstnehmern gebührt eine wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für Dienstnehmer, auf deren Dienstverhältnis das KA-AZG anzuwenden ist, wird gemäß § 7a Abs. 3 KA-AZG vereinbart, dass die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben darf, wenn im Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum wird im Dienstplan ausgewiesen und beginnt frühestens am Wochenbeginn nach dem 01.01.2018. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten, worunter drei ganze Kalendertage, nicht notwendigerweise zusammenhängende, sein müssen, herangezogen werden. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 Arbeitsruhegesetz innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen festgelegt werden.

## **§ 9 Überstunden**

1. Im Sinne eines geregelten Betriebs sind Überstunden in notwendigen und dringenden Fällen zu leisten (§ 6 AZG bzw. § 5 KA-AZG). Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten. Der Betriebsrat kann jederzeit in die Überstundenaufzeichnungen Einsicht nehmen, ebenso hat dieser Zugriff über das Dienstplanprogramm, welches auch die geleisteten Überstunden ausweist. Jede über die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des betreffenden Dienstnehmers hinausgehende Dienstleistung gilt als Überstunde, dabei ist auf die Bestimmungen des § 6 bzw. § 6a abzustellen.

**2.** Über- und Mehrstunden fallen an, wenn Arbeit zusätzlich zum Dienstplan angeordnet aber nicht vereinbart wird. Über- und Mehrstunden entstehen auch aus einer Überschreitung der Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum.

**3.** Für die Vergütung der Überstunden gelten nachstehende Grundsätze:

**a)** Überstunden an Werktagen, die zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anfallen, werden mit einem 50%igen Zuschlag des Überstundengrundlohnes pro Stunde vergütet.

**b)** Überstunden an Sonntagen, an gesetzlichen Feiertagen sowie Überstunden, die in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr anfallen, werden mit einem 100 %-igen Zuschlag zum jeweiligen Überstundengrundlohn vergütet.

**4.** Der Überstundengrundlohn ist der 173. Teil des Monatsgehalts bzw. Monatslohns inklusive aller regelmäßig gewährten fixen Zulagen.

**5.** Überstunden gemäß Abs.1 sind im Folgemonat abzugelten, es sei denn es wird zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer etwas Abweichendes schriftlich vereinbart.

**6.** Krankheit im vereinbarten Zeitausgleich wird wie Krankheit im Urlaub gewertet.

## **§ 10 Dienstverhinderung**

In den folgenden angeführten Fällen der Dienstverhinderung gebührt Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts in nachstehend angeführtem Ausmaß:

**a)** bei eigener Behandlung in Ambulatorien, verordneten therapeutischen Einrichtungen und bei Arztbesuchen die jeweils notwendige Zeit

**b)** für die Pflegefreistellung gelten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften

**c)** bei eigener Eheschließung: 3 Arbeitstage

**d)** bei Eheschließung der eigenen Kinder, Stief- und Adoptivkinder: 1 Arbeitstag

**e)** bei Wohnungswechsel des Hauptwohnsitzes: 2 Arbeitstage (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr)

**f)** bei Tod der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder): 3 Arbeitstage

**g)** bei Tod der Geschwister, Stief-, Großeltern und Schwiegereltern: 2 Arbeitstage

**h)** bei Vorladung zu Behörden und Ämtern die notwendige Zeit

**i)** bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage

**j)** für die Vorbereitung auf Prüfungen bei angeordneter Fortbildung: 1 Arbeitstag

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung im Ansehen der Ansprüche auf Sonderfreizeit gleichgehalten.

Die Dienstverhinderung ist jeweils vom Dienstnehmer urkundlich zu belegen. Die Freistellung ist zeitlich an das Ereignis gebunden. Bei Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, ist auf Verlangen des Dienstgebers, eine Bestätigung vorzulegen.

## **§ 11 Urlaub**

**1.** Für den Urlaub der Dienstnehmer gelten die Vorschriften des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

**2.** Jedem Dienstnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Der Samstag und Sonntag vor und nach dem Urlaub ist bei wochenweiser Konsumation des Urlaubs dienstfrei zu planen, abweichendes kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich vereinbart werden. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark.

**3.** Alle Dienstnehmer erhalten für Urlaubsjahre die nach dem 31.12.2017 beginnen, ab ihrem 43. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes, 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub sofern dieser Anspruch nicht bereits ohnehin laut Urlaubsgesetz zusteht. Fällt der Geburtstag mitten in ein Urlaubsjahr, findet eine taggenaue Aliquotierung dieser zusätzlichen Urlaubswoche statt, die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage wird im Anschluss kaufmännisch gerundet. Dasselbe gilt für den Fall des Ausscheidens während eines Urlaubsjahres. Ansprüche aus Dienstvertrag einschließlich betriebliche Übung und Betriebsvereinbarung sind anzurechnen. Dienstnehmer, die einen kollektivvertraglichen Anspruch auf 2 weitere Urlaubstage am 31.12.2017 bereits hatten, behalten diesen mit der Maßgabe, dass die vorstehende Anrechnung auch auf Ansprüche aus dem Urlaubsgesetz stattfindet.

Beispiel: a) Dienstnehmer ist jünger als 43 Jahre, hat weniger als 25 anrechenbare Jahre nach dem Urlaubsgesetz und am 31.12.2017 kollektivvertraglich Anspruch auf 2 weitere Urlaubstage: Urlaubsanspruch in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2017 beginnen: 27 Tage.

b) Dienstnehmer ist älter als 43 Jahre, hat weniger als 25 anrechenbare Jahre nach dem Urlaubsgesetz und am 31.12.2017 kollektivvertraglich Anspruch auf 2 weitere Urlaubstage: Urlaubsanspruch in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2017 beginnen: 30 Tage.

c) Dienstnehmer ist älter als 43 Jahre, hat mehr als 25 anrechenbare Jahre nach dem Urlaubsgesetz und am 31.12.2017 kollektivvertraglich Anspruch auf 2 weitere Urlaubstage: Urlaubsanspruch in Urlaubsjahren, die nach dem 31.12.2017 beginnen: 30 Tage.

**4. Begünstigte Behinderte erhalten einen Zusatzurlaub aliquot dem Beschäftigungsausmaß, abgerechnet in Stunden, im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr: Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens**

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

**5. Die Berechnung des Urlaubsanspruches und des Urlaubskonsums kann in Stunden erfolgen.**

## **§ 12 Zusatzurlaub**

**1. Dienstnehmer, welche im OP-, Intensiv- und Anästhesiebereich, in der Endoskopie, auf Aids- und Dialysestationen oder auf der Pathologie tätig sind und Ansprüche auf eine Gefahrenzulage haben, erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen pro Arbeitsjahr, soweit ihr Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat.**

**2. Dienstnehmer, welche in Röntgen- und Strahlen-, Labor-, Infektions- und TBC-Abteilungen beschäftigt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen, soweit ihr Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begonnen hat.**

**3. Ein Urlaub gemäß Abs. 1 ist auf den Anspruch gemäß Abs. 2 anzurechnen. Wenn ein Dienstnehmer nur einen Teil des Arbeitsjahres Urlaubsansprüche gemäß Abs. 1 oder 2 erwirbt, wird der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend aliquotiert (auf die nächste volle Stunde ist aufzurunden).**

4. Der Anspruch auf Zusatzurlaub wird durch einen Urlaub, währenddessen der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt behält, oder eine Dienstverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht berührt. Ist der Dienstnehmer aus einem anderen Grund länger als 2 Monate in einem Arbeitsjahr vom Dienst abwesend, so findet eine Aliquotierung gemäß Abs. 3 statt.

5. Die Zusatzurlaube gebühren aliquot dem Beschäftigungsmaß abgerechnet in Stunden.

### **§ 13 Anrechnung von Karenzurlaub**

1. Für die Karenz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes, insbesondere auch § 15f Mutterschutzgesetz. § 15f Abs. (1) Mutterschutzgesetz gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab 1. August 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.

2. Für Geburten (Adoptionen und Übernahmen in die unentgeltliche Pflege) vor dem 1. August 2019 gilt § 13 in der am 31.7.2019 geltenden Fassung.

### **§ 14 Erweiterte Karenz**

1. Eine Dienstnehmerin hat im Anschluss an die Karenz gemäß § 15 des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt längstens bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz nach § 15 des Mutterschutzgesetzes geltend gemacht wird. Es besteht kein Kündigungsschutz.

2. Eine Anrechnung findet gemäß § 13 des Kollektivvertrags statt.

### **§ 14a Familienzeit (Papamonat)**

1. Für den Anspruch, die Geltendmachung des Anspruchs und die Dauer der Familienzeit gelten die Bestimmungen von § 1a des Väter-Karenzgesetzes.

2. Unbeschadet des Ablaufs der Frist gemäß § 1a Abs (3) Väter-Karenzgesetz kann Familienzeit gewährt werden, es besteht aber kein Anspruch darauf.

3. Die Zeit der Familienzeit wird entgeltrechtlich wie Elternkarenz behandelt.

## **§ 14b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pflgeteilzeit**

1. Dienstnehmer haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 1. März 2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pflgeteilzeit.
2. Eine Anrechnung findet gemäß § 13 des Kollektivvertrags statt.

## **§ 15 Altersteilzeit**

1. Dienstnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs. 2 angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 10 Jahre ununterbrochen im Betrieb desselben Dienstgebers beschäftigt waren und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, beim Dienstgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.
2. Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jahren vorsehen; die Altersteilzeitvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters des betreffenden Dienstnehmers beginnen, die Altersteilzeitvereinbarung hat die Bestimmung zu enthalten, dass das Dienstverhältnis mit Ende der Altersteilzeitvereinbarung endet und dass sich bei einer Änderung der gesetzlichen Grundlagen Dienstgeber und Dienstnehmer zu einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung in der Weise verpflichten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen gleich bleiben, insbesondere wenn 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.
3. Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat ein Dienstnehmer jedoch keinen Anspruch.

## § 16 Nebengebührenordnung

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf folgende Nebengebühren nach Beilage 3 Zulagenkatalog.

**Leistungszulage** für Dienstnehmer im Entlohnungsschema Arbeiter alt (1–5)

**Verwaltungsdienstzulage** für Dienstnehmer im Entlohnungsschema Arbeiter alt (1–5)

**Funktionszulagen für alle Entlohnungsschemata** (außer Dienstzulage für Sanitätshilfsdienste welche nur für Entlohnungsschema Arbeiter alt gültig ist)

**Mehrleistung für Diplomsozialarbeiter**

**Sonn- und Feiertagszulage** für alle Dienstnehmer, die an Sonn- und Feiertagen turnusweise zum Dienst herangezogen werden, soweit für diese Zeit keine Überstundenbezahlung erfolgt.

**Nachdienstzulage** für erbrachte Nachdienstleistungen

**Zulage für die Leistung von Journaldiensten**

**Erschwerniszulage** für Mitarbeiter, die nach dem Schema SII (1–3) entlohnt werden.

**Erschwerniszulage** für Mitarbeiter, die nach dem Schema SII/4 und SII/4a entlohnt werden.

**Erschwerniszulage** für Mitarbeiter, die nach dem Schema SII/5 und SII/5a entlohnt werden.

**Besondere Erschwerniszulage für Mitarbeiter der Lebenswelten Steiermark**, die im Zuge ihrer Tätigkeit direkten und dauerhaften Kontakt zu KlientInnen haben und dadurch einer potentiellen Gefahr ausgesetzt sind.

**OP-Zulage für diplomiertes Pflegepersonal (Operationsschwesternzulage)**

Die OP-Zulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im OP tätig ist.

Die erhöhte OP-Zulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Operationsbereich oder nach drei vollen Jahren der Tätigkeit im OP zu, sofern aus dienstlichen Gründen eine Entsendung des Mitarbeiters zur Sonderausbildung nicht möglich war.

### **Anästhesiezulage (Anästhesieschwesternzulage)**

Die Anästhesiezulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im anästhesiologischen Bereich tätig ist.

Die erhöhte Anästhesiezulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Anästhesiebereich oder nach drei vollen Jahren der Tätigkeit im Anästhesiebereich zu, sofern aus dienstlichen Gründen eine Entsendung des Mitarbeiters zur Sonderausbildung nicht möglich war.

### **Intensivzulage (Intensivschwesternzulage)**

Die Intensivzulage gebührt dem diplomierten Pflegepersonal, welches im Intensivbereich tätig ist.

Die erhöhte Intensivzulage steht dem diplomierten Pflegepersonal nach erfolgreicher Absolvierung der Sonderausbildung für Pflege im Intensivbereich oder nach drei vollen Jahren der Tätigkeit im Intensivbereich zu, sofern aus dienstlichen Gründen eine Entsendung des Mitarbeiters zur Sonderausbildung nicht möglich war.

**Besondere Gefahrezulage** für sämtliche Dienstnehmer, die überwiegend in Organisationseinheiten beschäftigt sind, in denen die Tätigkeit mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit verbunden sind.

**Schmutzzulage** für Handwerker, Professionisten, zugeteilte Arbeiter (Hilfskräfte), Wäschereibedienste, Bedienstete in Gärtnereien

### **Rufbereitschaft**

Werktags

Sonn- und Feiertag

Rufbereitschaft EDV (analog KV oder einer abweichenden gültigen Betriebsvereinbarung)

### **Hitzezulage für Küchenbedienstete**

### **Spitalsbedienstete-Erschwernis-Gefahrezulage für das Krankenhaus der Elisabethinen (KHE) und das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz (BHB Graz)**

für Dienstnehmer des Entlohnungsschemas S II

für Pflegeassistenten, Sanitäts- und OP-Assistenten, welche im Entlohnungsschema Arbeiter alt verbleiben

**Spitalsbediensteten-Erschwernis-Gefahrezulage** für alle übrigen Dienstnehmer (außer Psychologen).

## **Vertretungszulage**

Für Stations- und Funktionsgruppenleitungen, Wohngruppenleitungen, für leitende MTD, Leitung TWS, Leitung Küche, Wäscherei, Raumpflege, Haustechnik

Pflegedienstleitung Stellvertretung und Aufnahme (nur KHE)

## **Psychologendienstzulage**

**Key User Zulage** gebührt jenen Mitarbeitern, die mit First-Level-Support für HR-Programme an der Schnittstelle Dienstplanung und Lohnverrechnung betraut sind.

## ***§ 17 Haushalts- und Kinderzulage***

1. Die Haushaltszulage gebührt in Höhe von € 16,40 monatlich jedem verheirateten Dienstnehmer, der nachweisbar im gemeinsamen Haushalt lebt und einen Alleinverdienerabsetzbetrag erhält, soweit der Dienstnehmer vor dem 01.01.2003 eingetreten ist.

2. Voraussetzung für die Gewährung der Kinderzulage, in der Höhe von € 19,10, ist die Vorlage der auf den Namen des Dienstnehmers ausgestellten Bescheinigung des Finanzamts über die Auszahlung der Familienbeihilfe an ihn.

3. Der Anspruch auf die Kinderzulage beginnt mit dem 01. des Monats nach Antragstellung und Beibringung des Nachweises und endet mit dem Ende der Auszahlung der Familienbeihilfe an den Dienstnehmer.

## ***§ 18 Sonderzahlungen***

1. Jedem Dienstnehmer gebührt im März, Juni, September und November eine Sonderzahlung in der Höhe eines halben schemamäßigen Grundbezugs samt regelmäßig bezahlten fixen Zulagen, die gemäß Zulagenkatalog jährlich 14 Mal gewährt werden, sowie einer allfälligen Überzahlung lt. § 4 Abs. 2.

In Bezug auf die Höhe wird auf den Durchschnitt des Monats der Fälligkeit und der zwei vorangehenden Monate abgestellt.

2. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmern gebührt entsprechend ihrer Dienstzeit der aliquote Teil dieser Sonderzahlungen. Ein Übergenuß an einer Sonderzahlung kann mit einer anderen Sonderzahlung gegengerechnet werden.

3. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich geregelten

Fällen (insbesondere § 14 Abs. 4 und § 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, § 10 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz und § 11 Abs. 2 Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz).

## **§ 19 Dienstjubiläum**

Der Dienstnehmer erhält nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren einen Monatsbezug (Grundlohn/Grundgehalt inklusive regelmäßig fix gewährter Zulagen (ohne variable Zulagen), sowie im Monat des Jubiläums einen Tag unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 35 Jahren erhält der Dienstnehmer zwei ebenso berechnete Monatsbezüge (als Jubiläumsgabe), sowie im Monat des Jubiläums zwei Tage unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei.

## **§ 20 Zulagen**

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Zulagen gemäß Beilage 3.

## **§ 20a Fahrtkostenzuschuss**

Betreffend Fahrtkostenzuschuss bleiben die bisherigen Regelungen lt. Beilage 6 aufrecht, bis eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wird.

## **§ 21 Verpflegung**

1. Bei Inanspruchnahme der Verpflegung sind die geltenden Ansätze laut Beilage 4 zu bezahlen; sofern die KAGES die Ansätze demgegenüber ändert, gelten die geänderten Ansätze der KAGES.

## **§ 22 Dienstkleidung**

1. Die Dienstkleidung, soweit deren Tragen verpflichtend ist, wird vom Dienstgeber kostenlos bereitgestellt und gereinigt.

2. Die Dienstkleidung verbleibt Eigentum des Dienstgebers und der Dienstnehmer ist bei Auflösung des Dienstverhältnisses verpflichtet, diese im ordnungsgemäßen Zustand dem Dienstgeber zu retournieren.

## **§ 23 Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis sind – bei sonstigem Verfall – innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit

schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

## ***§ 24 Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung***

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 einer weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb entstandenen Erkrankung durch Infektion, die vom zuständigen Sozialversicherungsträger als Berufskrankheit anerkannt wird, ebenso infolge eines weder vorsätzlich noch grob fahrlässig selbst verschuldeten, bei der Arbeitstätigkeit im Betrieb erlittenen Unfalls hat der Dienstnehmer Anspruch auf Weiterbezug von 45 % seines Bruttolgehalts für das vorangegangene zeitliche Ausmaß des Entgeltfortzahlungsanspruchs.

## ***§ 25 Abfertigung***

1. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes bzw. das BMSVG.

2. Wird das Dienstverhältnis aus dem Grunde der Mutterschaft innerhalb der Schutzfrist oder spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes durch den Dienstnehmer gelöst, gebührt, sofern das Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat, die halbe gesetzliche Abfertigung.

## ***§ 26 Lösung des Dienstverhältnisses***

1. Für die Lösung des Dienstverhältnisses der Angestellten und Arbeiter (für Arbeiter gültig für Kündigungen ab 01.10.2021) finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des ABGB in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Die Kündigung kann unter Einhaltung der im Angestelltengesetz bzw. ABGB für den Dienstgeber vorgesehenen Kündigungsfristen, sowohl durch den Dienstnehmer, als auch den Dienstgeber zum 15. oder Letzten eines Monats erfolgen. Bis 30.09.2021 gilt für Arbeiter die Bestimmung des § 25 des Kollektivvertrags.

## **§ 27 Sonderbestimmungen und Überleitung**

1. Die Überleitung erfolgt für Dienstnehmer der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH und für Dienstnehmer des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Graz mit 01.01.2022 entsprechend der folgenden Überleitungstabellen. Ab demselben Zeitpunkt werden Leiterzulage und Vertretungszulage gewährt.

<b>Überleitung bestehende Mitarbeiter Krankenhaus der Elisabethinen GmbH</b>	
<b>Schema neu</b>	<b>Schema alt</b>
SIII/N1	SIII/1a
SIII/N2	SV/1
SIII/N3	SIII/1, SV/2
SIII/N4	SV3
SIII/N5	SV/4, SIII/2a
SIII/N6	SIII/2, SIV/1, SV/5, SV/6
SIII/N7	SIII/3a, SIV/2, SIV/3
SIII/N8	SIII/3
SIII/N9	SIV/4, SIV/5
SIII/N10	SIV/6
SIII/N11	SIII/4, SIII/4a
SIII/N12	SIV/7, SIII/5
SIII/N13	SIV/9, SIV/8

<b>Überleitung bestehende Mitarbeiter Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz</b>	
<b>Schema neu</b>	<b>Schema alt</b>
SIII/N1	
SIII/N2	S III/1a SV/1
SIII/N3	SIII/1, SV/2
SIII/N4	SV3
SIII/N5	SV/4, SIII/2a
SIII/N6	SIII/2, SIV/1, SV/5, SV/6
SIII/N7	SIII/3a, SIV/2, SIV/3
SIII/N8	SIII/3
SIII/N9	SIV/4, SIV/5
SIII/N10	SIV/6
SIII/N11	SIII/4, SIII/4a

Überleitung bestehende Mitarbeiter Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Graz	
Schema neu	Schema alt
SIII/N12	SIV/7, SIII/5
SIII/N13	SIV/9, SIV/8

2. Die Überleitung erfolgt für Dienstnehmer der Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark mit 01.01.2022 entsprechend der folgenden Überleitungstabelle und Ausführungen:

Für die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark gilt: Bereits vor dem 01.01.2022 beschäftigte Dienstnehmer werden entsprechend der Überleitungstabelle KAINBACH unter Beachtung von §3 Abs 1 und § 4 Abs 1 im „Schema neu“ eingereiht und zwar jeweils in derselben Entlohnungsstufe mit demselben Vorrückungsstichtag.

Für vor dem 01.01.2022 eingetretene Dienstnehmer wird das bisherige Schemagehalt samt einer etwaigen Ausgleichszulage und einer allfälligen Überzahlung mit der vereinbarten Indexanpassung für 2022 valorisiert, dies ist das „valorisierte bisherige Gehalt“. Das „neue Gehalt“ ergibt sich aus dem „Schemagehalt neu“, der jeweiligen Verwendungsgruppe gemäß Überleitungstabelle KAINBACH und der Entlohnungsstufe, wobei abhängig von der Entlohnungsstufe ein Stufenfaktorbetrag (= Faktor x Stufe) hinzugerechnet wird. Der Faktor wird wie das Schemagehalt zukünftig valorisiert.

Das „valorisierte bisherige Gehalt“ wird dem „neuen Schemagehalt plus Stufenfaktorbetrag“ gegenübergestellt. Ist das „neue Schemagehalt plus Stufenfaktorbetrag“ höher, gebührt dieses, ist es niedriger, gebührt das „neue Schemagehalt plus Stufenfaktorbetrag“ plus einer fixen Wahrungszulage in Höhe der verbleibenden Differenz. Diese fixe Wahrungszulage wird künftig wie das Schemagehalt valorisiert.

Die Wahrungszulage wird durch nachfolgende Überstellungen in eine höhere Verwendungsgruppe, nicht aber durch Vorrückungen und Valorisierungen aufgesogen. Bei Arbeitern tritt anstelle des Begriffs „Gehalt“ der Begriff „Lohn“.

### Überleitungstabelle KAINBACH:

Überleitung bestehende Mitarbeiter Kainbach		
Schema neu	Schema alt	Faktor (Basis 2022)
SIII/N1		
SIII/N2	SIII/1	0,-
	SIII/1a	0,-

Überleitung bestehende Mitarbeiter Kainbach		
Schema neu	Schema alt	Faktor (Basis 2022)
SIII/N3	SIII/1	0,-
SIII/N4		
SIII/N5	SIII/2a	0,-
SIII/N6	SIII/2	0,-
	SIII/2a	0,-
	SIII/4a	0,-
SIII/N7		
SIII/N8	SIII/2	64,-
	SIII/3	0,-
	SIII/3a	0,-
SIII/N9	SIII/3a	8,-
	SIII/4	0,-
	SIV/3	0,-
	SIV/6	0,-
SIII/N10	SIII/3a	14,-
	SIII/4	0,-
	SIII/4a	0,-
	SIV/3	14,-
	SIV/4	14,-
	SIV/6	0,-
SIII/N11	SIV/7	0,-
	SIV/9	0,-
SIII/N12	SIV/7	0,-
	SIV/9	0,-
SIII/N13	SIV/9	0,-

3. Überzahlungen (auch Zulagen, die dem Dienstnehmer nicht nach dem Kollektivvertrag zustehen) werden durch die Vorteile aus der Überleitung 2022 aufgesogen.

## **§ 28 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Text des Kollektivvertrags gilt ab 01.01.2022

**2.** Dieser Kollektivvertrag gilt auf unbestimmte Zeit, mindestens aber ein Jahr. Es kann von jedem Kollektivvertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden.

*ER/ WienerIG/KV-Stmk/KV Steiermark*

*Fassung\_2022\_Werte\_2025\_26.09.2025\_NW\_Reinschrift\_30.09.2025*

**Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitalern und von  
konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs“**

**KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH  
Dr. Christian Kuhn**

Wien, am .....  
*ER/be/Krank/Steir-OS/KV*

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft vida**

Vorsitzender  
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin  
Mag.a Anna Daimler, BA

Fachbereichsvorsitzender  
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin  
Farije Selimi

Landesgeschäftsführerin  
Michaela Göschl

Wien, am .....

**Beilage 1: AUFLISTUNG VORDIENSTZEITENANRECHNUNG VERGLEICHBARER BERUFE FÜR EINREIHUNG DIENSTNEHMER**

**ENTLOHNUNGSSCHEMA SII – ANGESTELLTE**

**SII/1**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>RadiologietechnologIn</i>	<i>MTF</i>
<i>Biomedizinische AnalytikerIn</i>	<i>MTF</i>
<i>DiätologIn</i>	<i>Koch/Köchin</i>
<i>ErgotherapeutIn</i>	<i>MTF</i>
<i>LogopädIn</i>	<i>MTF</i>
<i>PhysiotherapeutIn</i>	<i>MTF</i>
<i>PsychotherapeutInnen</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn, DGKP/DPGKP</i>
<i>Bereichsleitung Pflege</i>	<i>DGKP/DPGKP</i>
<i>MusiktherapeutIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn</i>
<i>KunsttherapeutIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn</i>
<i>TanztherapeutIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn</i>
<i>SportpädagogIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn</i>
<i>MusikpädagogIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn</i>
<i>Behinderten-SozialpädagogIn*</i>	<i>Tätigkeit als PädagogIn, SozialarbeiterIn</i>

\*Spezifikation siehe Beilage 3 Einreihung Dienstnehmer

**SII/2**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>StationsleiterIn und Wohngruppenleitungen im Bereich der Pflege</i>	<i>DGKP/DPGKP</i>
<i>Hygienefachkraft</i>	<i>DGKP/DPGKP</i>
<i>OP-KoordinatorIn</i>	<i>DGKP/DPGKP</i>

**SII/3**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
DGKP	Pflegefachassistent, Pflegeassistenten
DPGKP	Pflegefachassistent, Pflegeassistenten
DiplomsozialbetreuerIn	FachsozialbetreuerIn
Medizinische Assistenzberufe (vormals Medizinisch-Technische Fachkraft)	MTF, DGKP/DPGKP
Sportpädagogin/e ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
Musikpädagogin/e ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
KunsttherapeutIn ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn
TanztherapeutIn ohne Studium	Tätigkeit als PädagogIn

**SII/4a**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
FachsozialbetreuerIn	Pflegeassistent
PflegefachassistentIn	Pflegeassistent

**SII/4**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
MasseurIn und HeilbademeisterIn	Pflegeassistent
OrdinationsassistentIn mit Ausbildung	Pflegeassistent
ArbeitsbegleiterIn im pädagogischen Bereich	Einschlägige Zeiten als Arbeiter im erlernten Fach, Tätigkeit als PädagogIn

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>PflegeassistentIn (Pflegehelfer)</i>	<i>Abteilungshelfer, Serviceassistent, Hol- und Bringdienst für Patienten, Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung, Hilfskraft der Pflege, OP-Assistent</i>
<i>OP-AssistentIn</i>	<i>Abteilungshelfer, Serviceassistent, Hol- und Bringdienst für Patienten, Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung, Hilfskraft der Pflege, Pflegeassistent</i>

## **ENTLOHNUNGSSCHEMA SIII – VERWALTUNGSANGESTELLTE**

### **SIII/N3 ExpertInnen mit Hochschulstudium**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>Psychologin/e</i>	<i>Tätigkeit als PsychotherapeutIn</i>

### **SIII/N5 FachexpertInnen**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>BilanzbuchhalterIn mit Ausbildung und Prüfung</i>	<i>Tätigkeit in der Buchhaltung/Rechnungswesen</i>
<i>PersonalverrechnerIn mit Prüfung</i>	<i>Tätigkeit in der Personaladministration</i>

### **SIII/N6 Verwaltungsfachdienst**

<b>Verwendung</b>	<b>Anrechenbarkeit</b>
<i>SozialarbeiterIn</i>	<i>Tätigkeit als SozialpädogIn</i>
<i>Bewohnerservice und -verrechnung inkl. Kassatätigkeit</i>	<i>Tätigkeiten im Bankenwesen, Tätigkeiten mit Inkasso</i>

## **Beilage 2: EINREIHUNG DIENSTNEHMER**

### **Entlohnungsschema SII – Angestellte (Pflegeschema)**

#### **• SII/1**

- o RadiologietechnologIn
- o Biomedizinische/r AnalytikerIn
- o DiätologIn
- o ErgotherapeutIn
- o LogopädIn
- o PhysiotherapeutIn
- o PsychotherapeutIn
- o Bereichsleitung Pflege
- o SportpädagogIn\*
- o MusikpädagogIn\*
- o MusiktherapeutIn\*
- o KunsttherapeutIn\*
- o TanztherapeutIn\*
- o Behinderten-SozialpädagogIn\*

*\* Lebenswelten der Barmherzigen Brüder Steiermark und Walkabout: ... mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (BA+MA), Doktorat) lt. Universitätsgesetz- oder Fachhochschul-Schulgesetz als dienstvertraglich vereinbarte Voraussetzung für die Tätigkeit und Einsatz in tatsächlicher Verwendung*

*\* TherapeutInnen in S II/1 mit einschlägigem Hochschul- oder FH-Studium lt. Universitätsgesetz oder FH-Studiengesetz bei tatsächlicher Verwendung im entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeitsbereich*

#### **• SII/2**

- o Stationsleitung und Wohngruppenleitungen im Bereich der Pflege
- o Hygienefachkraft
- o OP-KoordinatorIn
- o Leitungen, die mit Personal-, Klienten- und Budgetverantwortung betraut sind (Wohngruppen-, Tageswerkstätten- und Standortleitungen im SHG, BHG-LEVO oder mit Sondervertrag) – Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark

#### **• SII/3**

- DGKP
- DPGKP
- o DiplomsozialbetreuerIn

- o *Medizinische Assistenzberufe (vormals Medizinisch-Technische Fachkraft)*
  - o *MusiktherapeutIn*
  - o *KunsttherapeutIn*
  - o *TanztherapeutIn*
  - o *SportpädagogIn*
  - o *MusikpädagogIn*
  - o *Behinderten-SozialpädagogIn*
  - o *PsychologIn, die nicht Klinische Psychologen und/oder Gesundheitspsychologen sind*
- in mitverantwortlicher Tätigkeit*
- **SII/4a**
    - o *FachsozialbetreuerIn*
    - o *PflegefachassistentIn*
  - **SII/4**
    - o *MasseurIn und HeilbademeisterIn*
    - o *OrdinationsassistentIn mit Ausbildung*
    - o *ArbeitsbegleiterIn im pädagogischen Bereich*
    - o *PflegeassistentIn (Pflegehelfer)*
    - o *OP-AssistentIn*
    - o *LaborgehilfIn*
  - **SII/5a**
    - o *HeimhelferIn mit Ausbildung*
  - **SII/5**
    - o *Sanitätshilfsdienst ohne Prüfung (auslaufend)*
    - o *Hilfskraft der Pflege bzw. Pädagogik in Ausbildung*
    - o *Hol- und Bringdienst für Patienten*
    - o *Serviceassistenz*
    - o *AbteilungshelferIn*

## **Entlohnungsschema SIII/N – Verwaltungsangestellte (Verwaltungsschema neu)**

- **SIII/N1: LeiterInnen gehobenes Management und Top-Experten**
  - o *Abteilungsleiter mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA, Doktorat...) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz mit DN mit Fachexperten-Einstufung*

- o TOP Experten, die gemäß ihrer dauernden Verwendung Tätigkeiten durchführen, die ein einschlägiges Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat...) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz erfordern und deren Aufgabenfeld besonderer Bedeutung für den Unternehmenserfolg darstellen, sofern eine Einstufung in SIII/2 nicht angemessen wäre
- **SIII/N2: Leitung mittleres Management und Experten**
  - o Leiter einer Organisationseinheit mit einschlägigem Hochschulstudium (Magister, Master (Kainbach: BA+ MA), Doktorat) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz mit DN, die als erfahrene Fachkräfte tätig sind
  - o IT-Leiter
  - o Experten, die Aufgaben mit besonderer Bedeutung für den Unternehmenserfolg wahrnehmen mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat..) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz
- **SIII/N3: ExpertInnen mit Hochschulstudium**
  - o Klinische und/oder GesundheitspsychologIn
  - o Verwaltungsmitarbeiter mit einschlägigem Hochschul- oder FH Studium (Magister, Master (Kainbach: BA + MA), Doktorat..) gem. § 87 Universitätsgesetz 2002 oder gem. § 5 Fachhochschul-Studiengesetz, die in ihrer dauernden Verwendung eigenständig Tätigkeiten durchführen
- **SIII/N4: FachexpertInnen mit Bakkalaureatsstudium und IT-Fachexperten**
  - o Applikationsbetreuer
  - o Fachexperten mit einschlägigem Bakkalaureatsstudium in eigenverantwortlicher Tätigkeit
- **SIII/N5: FachexpertInnen**
  - o Bilanzbuchhalter mit abgeschlossener Ausbildung
  - o Personalverrechner mit Prüfung
  - o Fachexperte mit einschlägiger qualifizierter Ausbildung, die eigenständig tätig sind und/oder Führungsaufgaben wahrnehmen
  - o IT-Support Mitarbeiter mit eigenständigen Tätigkeiten
  - o Mitverantwortlicher Applikationsbetreuer
- **SIII/N6: Fachkräfte und SachbearbeiterInnen mit Spezialkenntnissen**
  - o Buchhalter mit Ausbildung
  - o Mitarbeiter Rechnungswesen mit spezifischer Ausbildung und Verwendung
  - o Mitarbeiter in der Personaladministration

- o *Bewohnerservice und -verrechnung inkl. Kassatätigkeit (Lebenswelten Steiermark)*
- o *Mitarbeiter in den Bereichen wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsmanagement*
- o *Patientenverrechnung*
- o *Mitarbeiter stationäre Aufnahme und Belegungsmanagement*
- o *Sozialarbeiter*
- o *Assistenz der Hausleitung mit Repräsentationsaufgaben (ausgenommen KHE)*
- ***SIII/N7: Erfahrene SachbearbeiterInnen und systemrelevante Fachkräfte mit Meisterprüfung bzw. mit erweitertem Aufgabengebiet***
  - o *Leitung Küche mit einschlägiger abgeschlossener Lehre*
  - o *Leitung Haustechnik mit einschlägiger abgeschlossener Lehre*
  - o *Facharbeiter mit Meisterprüfung und in Verwendung in seinem Fach*
- ***SIII/N8: SachbearbeiterInnen und systemrelevante Fachkräfte, die in mehreren Fachgebieten tätig sind***
  - o *Mitarbeiter Materialverwaltung*
  - o *Chefsekretärin*
  - o *Portiere mit Aufgaben des Verwaltungsdienstes (z.B. Aufnahme­tätigkeit, Kassatätigkeit...)*
- ***SIII/N9: Fachkräfte mit erweiterten Tätigkeiten***
  - o *Fachkräfte, die Tätigkeiten durchführen, für deren Verrichtung besondere Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind*
  - o *Facharbeiter mit zwei abgeschlossenen Lehrberufen, die in der Organisation in beiden Lehrberufen eingesetzt werden*
  - o *Fachkräfte, die im erlernten Fach tätig sind und mit der Überwachung der Tätigkeit anderer Mitarbeiter, die selbst zum Teil Facharbeit verrichten, betraut sind*
  - o *Leitungsfunktion ohne spezifische Fachausbildung (Lebenswelten Steiermark Reinigung und Wäscherei)*
- ***SIII/N10: Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre oder einschlägiger Berufsausbildung***
  - o *Fachkraft, die in ihrem erlernten Fach verwendet wird (Koch, Tischler, Schlosser, Elektriker, Maler, Reinigungskraft, Sekretärin (Bürokauffrau/ Bürokaufmann bzw. Verwaltungsassistent), PKA (Lebenswelten Steiermark), Fachkraft mit Matura einer berufsbegleitenden Schule*
  - o *LKW-Fahrer mit Berufsausbildung*

- **SIII/N11: Kräfte, die nach genauer Anweisung tätig sind**
  - o Medizinisches Sekretariat (ohne einschlägige Berufsausbildung)
  - o Stationssekretärin
  - o Portier/Empfang
- **SIII/N12: angelernte Kräfte in qualifizierter Verwendung**
  - o Näherin
  - o Büglerin
  - o Hilfskoch
  - o Wäschereihilfskraft
  - o LKW Fahrer ohne Berufsausbildung
- **SIII/N13: ungelernete Kräfte**
  - o Reinigungskraft
  - o Küchenhilfe
  - o Hilfsarbeiter

## **Entlohnungsschema – Arbeiter (auslaufend) – aktueller KV**

- **Entlohnungsgruppe 1**
  - o FacharbeiterIn
  - o Sanitätshilfsdienste
  - o Pflegeassistenten (Pflegehelfer)
- **Entlohnungsgruppe 2**
  - o Angelernte ArbeiterIn
  - o WäschebeschließerIn
- **Entlohnungsgruppe 3**
  - o BüglerIn
  - o NäherIn
  - o WäscherIn
- **Entlohnungsgruppe 4**
  - o Wäschetrockendienst
  - o HilfsarbeiterIn
- **Entlohnungsgruppe 5**
  - o Reinigungspersonal
  - o Küchenhilfe
  - o Hilfskraft

### Beilage 3:

#### ZULAGENKATALOG ab 01.01.2025

##### a) LEISTUNGSZULAGE für Entlohnungsschema Arbeiter alt

Lohngruppe	1 bis 3	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	122,60 €
Lohngruppe	1 bis 3	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	139,30 €
Lohngruppe	4 bis 5	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	103,30 €
Lohngruppe	4 bis 5	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	119,70 €

##### b) VERWALTUNGSZULAGE für Entlohnungsschema Arbeiter alt

Lohngruppen	1 – 5	Stufen 1 bis 10	mtl. (14 x)	223,00 €
Lohngruppen	1 – 5	Stufen 11 bis 26	mtl. (14 x)	282,80 €

##### c) FUNKTIONSZULAGEN

Oberschwesternzulage/Oberpflegerzulage	mtl. (14x)	587,30 €
--	------------	----------

(Definition: Bereichsleitungszulage - Mitarbeiterführung und Zusammenführung von mehreren Bereichen wie Betten- bzw. Funktionsbereichen, z.B.: Bereichsleitungen für mehrere Stationen im Bereich der Pflege...)

##### **Funktionszulage für leitende MitarbeiterInnen (Pflege, Verwaltung, Technik, Pädagogik, MTD, Küche, Wäscherei, Reinigung....)**

a) bis 5 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	511,70 €
b) 6 bis 20 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	552,60 €
c) 21 bis 45 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	585,10 €
d) ab 46 unterstellte Bedienstete	mtl. (14x)	617,90 €

Dienstzulage für Sanitätshilfsdienste	mtl. (14x)	74,60 €
---------------------------------------	------------	---------

##### **Zulage für dienstplanführende MA ohne Funktionszulage**

ab 6 Bedienstete	mtl. (14x)	77,40 €
------------------	------------	---------

<b>d)</b>	<b>Mehrleistungszulage für Diplomsozialarbeiter eig.</b>	mtl. (14x)	367,80 €
<b>e)</b>	<b>Sonn- und Feiertagsdienstzulage</b>	je Stunde	5,24 €
<b>f)</b>	<b>Nachtdienstzulage</b>	je Dienst	67,92 €

Nachtdienst ist ein Dienst, der den Zeitraum von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr zur Gänze erfasst

<b>g)</b>	<b>Journaldienstzulage (KHE/BHB Graz)</b>	je Dienst	135,83 €
	<b>Journaldienstzulage (Lebenswelten Stmk)</b>	je Dienst	134,78 €

Der Journaldienst ist ein verlängerter Dienst. Den Dienstnehmer gebührt nur entweder die Journaldienst- oder die Nachtdienstzulage.

<b>h)</b>	<b>Erschwerniszulage SII/1, 2, 3 (für Lebenswelten Steiermark)</b>	mtl. (12x)	230,60 €
<b>i)</b>	<b>Erschwerniszulage SII/4, 4a</b>	mtl. (12x)	98,80 €
<b>j)</b>	<b>Erschwerniszulage SII/5, 5a</b>	mtl. (12x)	65,90 €

**k) Besondere Erschwerniszulage für MitarbeiterInnen der Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark, die im Zuge ihrer Tätigkeit direkten und dauerhaften Kontakt zu KlientInnen haben und dadurch einer potentiellen Gefahr ausgesetzt sind.**

mtl. (12x)	66,30 €
------------	---------

#### **l) OP- Zulage (Operationsschwesternzulage)**

<b>a)</b>	<b>Operationsschwesternzulage</b>	mtl. (12x)	225,90 €
<b>b)</b>	<b>Operationsschwesternzulage/Sonderausbildung</b>	mtl. (12x)	395,40 €

#### **m) Anästhesiezulage (Anästhesieschwesternzulage)**

<b>a)</b>	<b>Anästhesieschwesternzulage</b>	mtl. (12x)	225,90 €
<b>b)</b>	<b>Anästhesieschwesternzulage/Sonderausbildung</b>	mtl. (12x)	395,40 €

**n) Intensivzulage (Intensivschwesternzulage)**

a)	Intensivschwesternzulage	mtl. (12x)	225,90 €
b)	Intensivschwesternzulage/Sonderausbildung	mtl. (12x)	395,40 €

**o) Zulage für DGKP in der Nierenersatztherapie**

	Zulage für DGKP in der Nierenersatztherapie	mtl. (12x)	225,90 €
	Zulage für DGKP/ Sonderausbildung	mtl. (12x)	395,40 €

<b>p)</b>	<b>Besondere Gefahrezulage</b>	mtl. (12x)	108,90 €
-----------	--------------------------------	------------	----------

**q) Schmutzzulage starr analog KAGes -Schmutzvergütung**

	Handwerker, Professionisten	mtl. (12x)	29,70 €
	zugeteilte Arbeiter (Hilfskräfte)	mtl. (12x)	22,20 €
	Wäschereibedienstete	mtl. (12x)	11,10 €
	Bedienstete in Gärtnereien	mtl. (12x)	22,20 €

**r) Rufbereitschaft**

a)	Werktags	je Stunde	11,30 €
b)	Sonn- und Feiertag	je Stunde	11,30 €

**s) EDV Rufbereitschaft**

	Wenn keine Pauschale gebührt	je Stunde	11,30 €
--	------------------------------	-----------	---------

**t) Hitzezulage**

	Koch, Köchin	mtl. (12x)	85,10 €
	alle weiteren Küchenbediensteten erhalten	mtl. (12x)	85,10 €

**u) Spitalsbediensteten-Erschwernis-Gefahrenzulage für KHE und BHB Graz**

a)	für Dienstnehmer des Entlohnungsschemas SII (1-3)	€ 294,10 plus € 96,40	mtl. (12x)	339,50 €
b)	für Dienstnehmer des Entlohnungsschemas SII (4, 4a)	€ 87,50 plus € 96,40	mtl. (12x)	207,70 €
c)	für Dienstnehmer des Entlohnungsschemas SII (5, 5a)	€ 58,40 plus € 96,40	mtl. (12x)	174,80 €
d)	für Pflegeassistenten, Sanitätsgehilfen und OP-Assistenz	€ 76,00 plus € 96,40	gültig für Entlohnungsschema Arbeiter alt mtl. (12x)	194,80 €

**v) Spitalsbediensteten-Erschwernis-Gefahrenzulage für KHE; BHB Graz, Lebenswelten der Barmherzigen Brüder-Steiermark**

für alle übrigen Dienstnehmer (außer Psychologen) die keine Zulage lit. h, l, j, k, o oder s erhalten	mtl. (12x)	54,30 €
---	------------	---------

**w) Vertretungszulage**

a)	für Stationsleitung, Wohngruppenleitung, für leitende MTD, Leitung TWS, Leitung pädagogische Bereiche	je Stunde	2,96 €
b)	Pflegedienstleitung Stellvertretung (nur KHE)	je Stunde	3,50 €
c)	für Leitung Haustechnik, Küche, Wäscherei, (sowie Aufnahme im KH Elisabethinen)	je Stunde	2,96 €

x) <b>Psychologendienstzulage</b>	mtl. (12x)	489,20 €
-----------------------------------	------------	----------

y) <b>Key-User-Zulage (SAP) eig.</b>	mtl. (14x)	75,60 €
--------------------------------------	------------	---------

*Diese Zulage gebührt für die Dauer der tatsächlichen Verwendung. Die Zulage setzt sich aus einem Betrag im Ausmaß von € 75,60 und einem variablen Zulagenteil zusammen. Der variable Zulagenteil ist abhängig vom Verantwortungsbereich (Anzahl der dienstplanmäßig erfassten Bediensteten) und beträgt:*

a)	ab 101 Bedienstete	mtl. (14x)	15,10 €
b)	ab 201 Bedienstete	mtl. (14x)	30,00 €
c)	ab 501 Bedienstete	mtl. (14x)	37,80 €

*und der Größe des jeweiligen Hauses:*

a)	ab 301 Bedienstete	mtl. (14x)	7,60 €
b)	ab 801 Bedienstete	mtl. (14x)	22,70 €
c)	ab 2000 Bedienstete	mtl. (14x)	37,80 €

**Definition:** *Diese Key-User-Zulage gebührt jenen Mitarbeitern, die mit First-level-Support für HR-Programme an der Schnittstelle Dienstplanung und Lohnverrechnung betraut sind.*

### **Ergänzungszulage Arbeiterschema „alt“ Pflege**

	<b>Stufe</b>	<b>Differenz ab 01.01.2025</b>
ARBS2/1	1	79,67
ARBS2/1	2	107,51
ARBS2/1	3	133,84
ARBS2/1	4	187,96
ARBS2/1	5	233,95
ARBS2/1	6	237,94
ARBS2/1	7	267,35
ARBS2/1	8	288,62
ARBS2/1	9	273,23
ARBS2/1	10	287,96
ARBS2/1	11	262,76
ARBS2/1	12	261,24
ARBS2/1	13	258,15
ARBS2/1	14	254,28
ARBS2/1	15	244,21
ARBS2/1	16	232,40
ARBS2/1	17	212,76
ARBS2/1	18	192,76
ARBS2/1	19	203,55
ARBS2/1	20	182,53
ARBS2/1	21	161,77
ARBS2/1	22	134,62
ARBS2/1	23	107,33
ARBS2/1	24	107,33
ARBS2/1	25	107,33
ARBS2/1	26	107,33

### **Ergänzungszulage Arbeiterschema „alt“ Pflege**

	<b>Stufe</b>	<b>Differenz ab 01.01.2025</b>
ARBS2/4	1	10,45
ARBS2/4	2	18,31
ARBS2/4	3	48,19
ARBS2/4	4	124,17
ARBS2/4	5	173,04
ARBS2/4	6	169,77
ARBS2/4	7	191,36
ARBS2/4	8	192,02
ARBS2/4	9	160,82
ARBS2/4	10	167,46
ARBS2/4	11	173,84
ARBS2/4	12	180,36
ARBS2/4	13	180,76
ARBS2/4	14	180,76
ARBS2/4	15	180,09
ARBS2/4	16	172,36
ARBS2/4	17	165,57
ARBS2/4	18	157,69
ARBS2/4	19	150,24
ARBS2/4	20	143,06
ARBS2/4	21	132,45
ARBS2/4	22	118,48
ARBS2/4	23	104,49
ARBS2/4	24	104,49
ARBS2/4	25	104,49
ARBS2/4	26	104,49

## **Beilage 4: VERPFLEGUNG**

<i>Frühstück:</i> .....	€ 0,80
<i>Mittagessen:</i> .....	€ 3,30
<i>Abendessen:</i> .....	€ 2,40
<i>Salat (wenn gesondert angeboten):</i> .....	€ 2,40

## BEILAGE 5: ENTLOHNUNGSSCHEMATA AB 01.01.2025

### Entlohnungsschema SII Pflege

Entlohnungsstufe	SII/1	SII/2	SII/3	SII/4	SII/4a	SII/5a	SII/5
1	2.936,20	3.077,50	2.778,10	2.612,80	2.501,70	2.402,20	2.355,70
2	3.044,60	3.150,40	2.839,90	2.681,90	2.575,70	2.463,10	2.377,90
3	3.193,30	3.223,40	2.910,60	2.757,10	2.656,00	2.521,70	2.437,50
4	3.382,70	3.367,80	3.113,60	2.883,60	2.742,40	2.594,30	2.523,80
5	3.599,00	3.530,10	3.289,30	3.006,50	2.822,80	2.659,80	2.585,60
6	3.788,30	3.665,20	3.424,50	3.109,30	2.898,60	2.700,60	2.635,00
7	3.950,80	3.793,90	3.546,10	3.198,60	2.966,00	2.748,40	2.672,10
8	4.085,90	3.915,60	3.654,60	3.282,70	3.033,70	2.796,50	2.702,90
9	4.207,50	4.030,60	3.762,80	3.362,30	3.094,80	2.820,00	2.727,60
10	4.329,10	4.138,70	3.843,70	3.427,30	3.148,70	2.856,60	2.752,20
11	4.450,90	4.240,10	3.924,90	3.492,30	3.202,80	2.894,80	2.776,90
12	4.559,30	4.334,70	3.992,40	3.543,50	3.243,40	2.921,60	2.801,60
13	4.667,30	4.429,20	4.060,20	3.595,00	3.284,00	2.947,60	2.820,10
14	4.775,50	4.517,40	4.114,10	3.641,00	3.324,50	2.973,00	2.838,70
15	4.870,20	4.598,50	4.168,40	3.682,80	3.358,40	2.993,30	2.857,20
16	4.965,00	4.672,80	4.222,50	3.724,90	3.392,30	3.013,70	2.869,50
17	5.059,40	4.740,30	4.276,50	3.762,80	3.419,10	3.027,30	2.882,20
18	5.147,40	4.808,00	4.325,30	3.797,80	3.446,20	3.041,20	2.895,70
19	5.235,20	4.875,60	4.372,60	3.833,00	3.473,40	3.055,80	2.909,40
20	5.323,10	4.936,50	4.415,80	3.862,90	3.493,30	3.064,10	2.922,90
21	5.404,30	5.002,40	4.456,30	3.891,20	3.514,00	3.072,60	2.933,20
22	5.486,90	5.115,00	4.483,50	3.910,10	3.527,40	3.075,00	2.939,90
23	5.607,00	5.227,90	4.533,90	3.938,50	3.540,90	3.078,30	2.946,50

im Entlohnungsschema SIII/N							
in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe						
	SIII/N01	SIII/N02	SIII/N03	SIII/N04	SIII/N05	SIII/N06	SIII/N07
	Euro						
1	4.499,80	4.238,90	3.943,10	3.816,70	2.768,90	2.757,10	2.615,80
2	4.695,10	4.428,50	4.008,50	3.882,10	2.887,50	2.875,00	2.674,60
3	4.901,70	4.617,80	4.176,30	4.010,80	3.364,90	3.016,00	2.768,90
4	5.229,20	4.870,40	4.586,50	4.139,90	3.745,30	3.296,20	2.912,80
5	5.548,10	5.186,10	4.842,00	4.523,10	4.127,90	3.615,60	3.228,50
6	5.806,80	5.438,80	5.037,20	4.777,90	4.383,40	3.871,30	3.483,50
7	5.999,20	5.691,50	5.204,60	4.969,40	4.575,90	4.000,40	3.610,90
8	6.255,50	5.944,00	5.372,80	5.161,10	4.705,10	4.192,90	3.713,30
9	6.512,80	6.133,40	5.529,00	5.289,30	4.797,10	4.322,70	3.805,20
10	6.833,40	6.322,90	5.710,30	5.417,50	4.888,30	4.451,90	3.869,50
11	7.154,00	6.512,40	5.879,50	5.520,40	4.967,20	4.543,30	3.933,80
12	7.474,80	6.714,40	6.074,20	5.648,40	5.045,80	4.622,10	3.998,00
13	7.731,90	6.954,50	6.268,10	5.801,70	5.112,50	4.688,20	4.062,20
14	7.913,30	7.169,10	6.461,90	5.929,90	5.178,90	4.817,90	4.113,90
15	8.069,20	7.358,60	6.655,90	6.058,00	5.295,80	4.859,20	4.165,70
16	8.199,60	7.522,80	6.824,30	6.185,90	5.362,20	4.976,00	4.204,90
17	8.330,20	7.674,30	6.979,90	6.250,90	5.453,70	5.105,70	4.256,50
18	8.435,60	7.813,20	7.173,60	6.315,50	5.558,20	5.172,00	4.295,50
19	8.502,80	7.914,30	7.342,20	6.380,30	5.687,70	5.301,70	4.334,50
20	8.570,10	7.990,10	7.535,70	6.444,70	5.792,00	5.431,30	4.361,00
21	8.625,00	8.065,90	7.679,00	6.484,00	5.883,10	5.547,50	4.387,50
22	8.675,40	8.129,00	7.754,50	6.523,40	5.986,90	5.651,30	4.413,80
23	8.726,00	8.192,20	7.817,90	6.575,30	6.103,20	5.780,30	4.440,20

<b>im Entlohnungsschema SIII/N</b>						
<b>in der Entlohnungsstufe</b>	<b>in der Entlohnungsgruppe</b>					
	<b>SIII/N08</b>	<b>SIII/N09</b>	<b>SIII/N10</b>	<b>SIII/N11</b>	<b>SIII/N12</b>	<b>SIII/N13</b>
	<b>Euro</b>					
1	2.556,80	2.533,20	2.509,70	2.497,90	2.404,70	2.365,50
2	2.615,80	2.592,10	2.545,00	2.533,20	2.427,40	2.381,90
3	2.674,60	2.651,00	2.604,00	2.556,80	2.474,30	2.416,10
4	2.851,50	2.839,70	2.745,40	2.780,70	2.615,80	2.474,30
5	3.001,20	2.950,70	2.875,00	2.881,20	2.710,00	2.556,80
6	3.127,40	3.052,50	2.975,80	2.918,90	2.768,90	2.639,40
7	3.216,50	3.129,10	3.039,00	2.963,20	2.804,20	2.698,10
8	3.293,80	3.218,90	3.090,40	3.013,70	2.827,80	2.733,60
9	3.372,90	3.284,70	3.156,20	3.045,50	2.851,50	2.757,10
10	3.437,20	3.336,20	3.195,10	3.077,80	2.875,00	2.780,70
11	3.489,10	3.375,20	3.221,40	3.103,90	2.900,10	2.804,20
12	3.540,70	3.414,10	3.247,60	3.142,70	2.925,70	2.830,20
13	3.579,70	3.440,20	3.274,00	3.181,30	2.958,00	2.854,90
14	3.643,80	3.466,60	3.312,80	3.207,70	2.996,50	2.882,50
15	3.695,60	3.492,80	3.358,20	3.240,10	3.035,40	2.911,60
16	3.747,20	3.519,10	3.403,20	3.266,10	3.074,10	2.942,50
17	3.786,40	3.545,20	3.448,50	3.285,90	3.106,40	2.972,20
18	3.825,40	3.571,60	3.493,70	3.312,10	3.151,70	3.001,90
19	3.864,50	3.597,80	3.538,70	3.338,30	3.190,30	3.033,10
20	3.903,50	3.636,80	3.558,70	3.364,50	3.229,00	3.062,70
21	3.942,50	3.681,90	3.597,70	3.390,70	3.267,70	3.092,40
22	3.981,50	3.727,00	3.636,60	3.404,30	3.306,50	3.119,60
23	4.007,80	3.778,60	3.675,50	3.417,80	3.338,90	3.145,50

## Entlohnungsschema Arbeiter 2025 (auslaufend ab 01.01.2019)

Entl.Stufe	Arbs2/1	Arbs2/2	Arbs2/3	Arbs2/4	Arbs2/5
1	2.266,80	2.236,10	2.205,40	2.174,50	2.143,40
2	2.302,10	2.266,50	2.232,80	2.195,80	2.159,20
3	2.337,70	2.296,90	2.259,50	2.217,00	2.174,50
4	2.372,60	2.327,00	2.287,20	2.238,60	2.190,30
5	2.411,30	2.356,90	2.314,50	2.259,50	2.205,70
6	2.449,80	2.389,00	2.341,90	2.281,10	2.220,70
7	2.490,20	2.421,80	2.369,00	2.302,40	2.236,40
8	2.531,20	2.454,80	2.398,50	2.323,90	2.252,10
9	2.571,80	2.489,30	2.428,10	2.345,40	2.267,50
10	2.613,30	2.524,20	2.458,50	2.366,80	2.282,90
11	2.657,50	2.559,70	2.489,80	2.389,70	2.298,40
12	2.702,20	2.595,10	2.521,40	2.413,00	2.314,20
13	2.749,90	2.631,80	2.552,80	2.436,10	2.329,30
14	2.797,90	2.670,40	2.584,40	2.460,30	2.344,60
15	2.845,30	2.708,70	2.617,30	2.484,80	2.360,70
16	2.895,60	2.749,60	2.650,90	2.509,30	2.376,10
17	2.948,10	2.791,00	2.686,00	2.533,90	2.393,10
18	3.001,00	2.831,20	2.721,50	2.559,10	2.409,70
19	3.054,20	2.872,70	2.759,30	2.583,90	2.426,70
20	3.107,20	2.917,50	2.795,40	2.608,80	2.443,80
21	3.160,00	2.963,10	2.832,40	2.635,90	2.461,70
22	3.213,60	3.009,40	2.869,30	2.662,10	2.480,00
23	3.265,90	3.055,30	2.908,60	2.688,80	2.497,20
24	3.319,20	3.101,10	2.949,60	2.715,90	2.515,30
25	3.371,90	3.146,70	2.989,60	2.743,50	2.533,00
26	3.424,60	3.192,70	3.030,10	2.770,20	2.550,90

	<b>Lehrlingsentschädigungen ab 01.01.2025</b>				
	<b>Bürokaufmann/frau</b>	<b>Zahntechniker</b>	<b>Elektriker</b>	<b>Koch</b>	<b>EDV-Techniker</b>
	<b>EURO</b>				
	<b>ab 1.1.2025</b>	<b>ab 1.2.2025</b>	<b>ab 1.1.2025</b>	<b>ab 1.5.2025</b>	<b>ab 1.1.2025</b>
<i>1. Lehrjahr</i>	1.000,00	1.042,60	967,42	1.050,00	831,20
<i>2. Lehrjahr</i>	1.170,00	1.240,80	1.126,23	1.180,00	1.049,39
<i>3. Lehrjahr</i>	1.480,00	1.467,40	1.464,10	1.400,00	1.236,41
<i>4. Lehrjahr</i>		1.806,40	1.958,19	1.500,00	1.641,62

## Beilage 6: FAHRTKOSTENZUSCHUSS

### **Fahrtkostenzuschuss**

Alle DienstnehmerInnen haben Anspruch auf einen Fahrtkostenzuschuss, wenn die kürzest mögliche Wegstrecke zwischen der nächstgelegenen Wohnung und dem Arbeitsplatz mehr als 2 km beträgt. Dabei ist es gleichgültig, welches Verkehrsmittel für die Bewältigung der Fahrtstrecke in Anspruch genommen wird. Vorgelegt werden muss der Meldezettel!

Als ständiger Wohnsitz gilt jener Wohnsitz, an welchem sich das wirtschaftliche und familiäre Interesse des Dienstnehmers befindet.

Jene DienstnehmerInnen, welche ihrem ständigen Wohnsitz eine näher gelegene Unterkunft haben, erhalten als Vergütung 20 % des nachstehend definierten vollen Fahrtkostenzuschusses. (Dieser Satz gilt nicht für das Krankenhaus der Elisabethinen GmbH).

Diese Regelung gilt nicht für Dienstnehmer, welche im Personalhaus ihre Unterkunft haben. In strittigen Fragen ist eine Beratung mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat vorgesehen.

Krankenstände im Kalenderjahr von über 14 Tagen werden zusammengerechnet und bei Umfassung eines Monats wird ein Monat lang mit der Bezahlung des Fahrtkostenzuschusses ausgesetzt.

Grundsätzlich wird ein Fahrtkostenzuschuss über Antrag bis zum 15. des Monats gewährt. Später einlangende Anträge können erst in den Folgemonaten berücksichtigt werden. Ebenso sind Änderungen - unter Verwendung des Antragsformulars - jeweils rechtzeitig im Personalbüro bekannt zu geben.

### **Höhe des Fahrtkostenzuschusses:**

Von 2 bis unter 5 km .....	EUR 6,30
Von 5 bis unter 10 km .....	EUR 13,30
Von 10 bis unter 15 km .....	EUR 14,70
Von 15 bis unter 20 km .....	EUR 23,00
Von 20 bis unter 25 km .....	EUR 32,60
Von 25 bis unter 30 km .....	EUR 49,30
Von 30 bis unter 35 km .....	EUR 58,10
Von 35 bis unter 40 km .....	EUR 69,80
Von 40 bis unter 45 km .....	EUR 75,60
Von 45 bis unter 50 km .....	EUR 87,20
Ab 50 km .....	EUR 95,90

**Beilage 7 Schema FSB/DSB Lebenswelten und Krankenhaus  
der Elisabethinen GmbH:**

	<b>FSB LW (ohne Pflegebonus u Sonder- schwerwis-Zulage) SII/N2a</b>	<b>DSB LW (ohne Pflegebonus u Sonder- schwerwis-Zulage) SII/N1a</b>
	<b>01.01.2025</b>	<b>01.01.2025</b>
1	3.198,23	3.408,71
2	3.255,12	3.472,84
3	3.342,62	3.567,16
4	3.458,35	3.690,25
5	3.545,85	3.783,37
6	3.630,97	3.879,09
7	3.720,53	3.971,79
8	3.808,03	4.064,70
9	3.862,65	4.157,17
10	3.922,03	4.249,76
11	3.980,87	4.312,38
12	4.039,49	4.374,47
13	4.098,44	4.437,20
14	4.153,60	4.499,72
15	4.212,55	4.561,91
16	4.271,28	4.622,37
17	4.329,90	4.685,10
18	4.387,55	4.748,92
19	4.431,43	4.796,41
20	4.475,74	4.844,37
21	4.520,50	4.892,81
22	4.565,71	4.941,74
23	4.611,36	4.991,16

Notizen:

# Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



## vida – was ist das?

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

### vida ist deine Stimme!

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



### vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**  
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf [vida.at](http://vida.at)! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter [vida.at/newsletter](http://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](http://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](http://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