

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



MEHR VON UNS.

BESSER FÜR ALLE.

 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*der oberösterreichischen Ordensspitäler
mit Öffentlichkeitsrecht*

gültig ab 1. Jänner 2026

vida.at





Internet: www.vida.at/gesundheit



Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: auremar - Fotolia.com, Kzenon - Fotolia.com, Rido - Fotolia.com., Tyler Olson - Fotolia.com

KOLLEKTIVVERTRAG

1. JÄNNER 2026

DER OÖ. ORDENSSPITÄLER MIT ÖFFENTLICHKEITSRECHT

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka
Vorsitzender Fachbereich
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber
Sekretär Fachbereich
Gesundheit

Kurzinfo der Gewerkschaft vida zum Abschluss 2026

- *Erhöhung der Löhne und Gehälter sowie Zulagen ab 1.7.26 um 3,3 %*
- *Erhöhung des Zeitbonus um 15 Stunden für alle (ab 1.5.2026)*
- *Neue jährliche Zeitbonusansprüche:*

00–10 Dienstjahre: 63 h

10–20 Dienstjahre: 71 h

20+ Dienstjahre: 79 h

Rechtsanspruch, den Zeitbonus in Zeit zu konsumieren

- *NschG-Stunden (ab 1.9.2026) Aufwertung um 50 %, wenn die Stunden nicht innerhalb von 6 Monaten konsumiert werden können (gilt für alle NschG Stunden, die ab 1.9.2026 anfallen)*
- *Dienstplanstabilität: Dienstplanfreigabe bis spätestens 10. des Vormonats (statt wie bisher am 20.)*
- *Personalbedarfsberechnung
Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit 1–2 Pilotstationen pro Haus*
- *Die sechste Urlaubswoche weiterhin spätestens ab dem 51. Lebensjahr, aber bereits nach 1 Jahr Betriebszugehörigkeit (statt erst nach 5 Jahren)*
- *Rechtsanspruch auf Teilpension*
- *Rechtsanspruch auf ein Zeitwertkonto*
- *1 Tag Behindertenurlaub bereits ab 10 % Grad der Behinderung*
- *Verlängerung der Pooldienstzulage*

Inhaltsverzeichnis

Geltungsbereich	<u>6</u>
1. Abschnitt	
§ 1 Einstellung	<u>8</u>
§ 2 Probemonat.....	<u>8</u>
§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit	<u>8</u>
§ 4 Dienstzettel	<u>8</u>
§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag.....	<u>8</u>
§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung	<u>10</u>
§ 7 Kündigungsfristen.....	<u>10</u>
§ 8 Besonderer Kündigungsschutz	<u>11</u>
2. Abschnitt	
§ 9 Dienstplan	<u>12</u>
§ 10 Durchrechnung	<u>14</u>
§ 10a Zeitbonus	<u>16</u>
§ 11 Überstunden	<u>17</u>
§ 11a Mehrarbeitszuschlag.....	<u>19</u>
3. Abschnitt	
§ 12 Rufbereitschaft.....	<u>20</u>
§ 13 Bereitschaft	<u>20</u>
§ 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes:	<u>20</u>
4. Abschnitt	
§ 15 Entlohnung	<u>22</u>
§ 15a Jobrad	<u>22</u>
§ 16 Sonderzahlungen	<u>23</u>
§ 17 Teilzeitbeschäftigung.....	<u>23</u>
§ 18 Ferialaushilfen	<u>24</u>
§ 19 Personalverpflegung	<u>25</u>
§ 20 Anspruch bei Dienstverhinderung	<u>25</u>
§ 21 Dienstjubiläum	<u>26</u>
§ 22 Abfertigung	<u>27</u>
§ 23 Entgeltfreie Zeiten	<u>28</u>
§ 23a Anrechnung von Karenzurlaub	<u>28</u>
5. Abschnitt	
§ 24 Erholungsurlaub	<u>29</u>
§ 25 Behindertenurlaub	<u>29</u>
§ 26 Sonderfreizeit.....	<u>30</u>
§ 26a Erweiterte Pflegefreistellung.....	<u>31</u>
§ 27 Urlaubsantritt	<u>31</u>
§ 28 Urlaubsentgelt.....	<u>31</u>
§ 29 Erweiterte Karenz.....	<u>31</u>
§ 29a Berufspause (Sabbatical).....	<u>32</u>
§ 29b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pflegezeit.....	<u>33</u>

§ 29c Zeitwertkonto (ab 01.01.2026).....	<u>33</u>
§ 29d Altersteilzeit.....	<u>35</u>
§ 29e Teilpension	<u>36</u>
6. Abschnitt	
§ 30 Reisekosten.....	<u>38</u>
§ 31 Fahrtkostenzuschuss	<u>38</u>
§ 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft.....	<u>40</u>
§ 33 Dienstkleidung und Reinigung	<u>40</u>
7. Abschnitt	
§ 34 Verfall von Ansprüchen	<u>41</u>
§ 35 Sprachliche Gleichbehandlung	<u>41</u>
§ 36 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages, Option	<u>41</u>
§ 37 Arbeitsgruppe (befristet bis 31.12.2027).....	<u>43</u>
Unterschriftenblatt	<u>44</u>
Anhänge	
Anhang I	
Einreihungsschema I	<u>45</u>
Entlohnungsschema I	<u>51</u>
Katalog I	<u>55</u>
Anhang II	
Einstufungsschema II Angestellte	<u>64</u>
Einstufungsschema II Arbeiter.....	<u>64</u>
Entlohnungsschema II Angestellte	<u>66</u>
Entlohnungsschema II Arbeiter.....	<u>68</u>
Katalog II	<u>69</u>
Anhang III	
Einstufungsschema III.....	<u>81</u>
Entlohnungsschema III.....	<u>82</u>
Katalog III.....	<u>83</u>
Anhang IIIa	
Einstufungsschema III a	<u>86</u>
Entlohnungsschema III a	<u>86</u>
Katalog III a	<u>88</u>
Anhang IV	
Optionserklärung gem. § 36 Abs 2 des Kollektivvertrages 2021 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht.....	<u>91</u>
Anhang IVa	
Optionserklärung gem. § 36 Abs 3 des Kollektivvertrages 2023 der OÖ. Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht.....	<u>92</u>
Anhang V	
Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018.....	<u>93</u>
In den letzten Jahren für dich erreicht!	<u>95</u>
Praxistipp	
Hält der Dienstplan – Kommentar zu § 9	<u>99</u>

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs, 1010 Wien, Elisabethstraße 22, vertreten durch den bevollmächtigten Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerhard W. Huber, LL.M., Rudolfstraße 4, 4040 Linz einerseits

und

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

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

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

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

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

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

Für Lehrlinge gelten die Abschnitte 2, 5 (ausgenommen §§ 29a, 29c, 29d), 6 und 7 des Kollektivvertrages sowie die §§ 15 Abs 3, 16, 19, 20, 21, 23, 23a des Abschnitts 4, sofern dem keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen, sowie die Regelungen der Artikel 2, 4, 5, 6, 7 und 8 des Katalogs I. Dem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen, zu dessen Bezahlung die Lehrberechtigte am Monatsletzten verpflichtet ist. § 17 BAG ist anzuwenden. Artikel 5 des Katalogs I gilt mit der Maßgabe, dass sich Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration nach dem Lehrlingseinkommen zuzüglich der in Artikel 5 des Katalogs I genannten Zulagen berechnen. Artikel 4 des Katalogs I ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich der Normalgrundstundenlohn nach dem Lehrlingseinkommen zuzüglich der in Artikel 4 des Katalogs I genannten Zulagen berechnet.

1. Abschnitt

Beginn, Dauer und Ende des Dienstverhältnisses, Einstufungsschema

§ 1 Einstellung

Die Einstellung der Dienstnehmer:in erfolgt durch die Rechtsträgerin (Personalstelle) nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat (§ 99 ArbVG).

§ 2 Probemonat

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

§ 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit

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

§ 4 Dienstzettel

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

§ 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag

1. Für die Einstufung in das Gehaltsschema und die Vorrückung im Gehaltsschema ist der Vorrückungsstichtag maßgebend. Bei Dienstverhältnissen, die vor dem 01.01.2025 begründet wurden, gilt § 5 des Kollektivvertrages (künftig: KollV) mit der Maßgabe, dass die Wortfolge „drei Kalendermonate“ durch die Wortfolge „sechs Kalendermonate“ ersetzt wird.

2. Als Vordienstzeiten sind ausschließlich Dienstzeiten anzurechnen, die nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder absolviert worden wären, begonnen wurden.

Zeiten eines bloß geringfügigen Dienstverhältnisses werden nicht angerechnet.

Als Vordienstzeiten anzurechnen sind ausschließlich selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten (inkl Lehrverhältnisse) mit einem Ausmaß von je-

weils ununterbrochen mindestens drei Kalendermonaten, sowie Ausbildungszeiten gem Punkt 3 lit d.

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

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

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

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

- Bei Dienstantritt ab 01.01.2023 werden abweichend von § 5 Abs 3 lit b höchstens zehn Jahre frühere verwendungsspezifische selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten, sofern diese in einem Staat, der bei Dienstantritt Mitgliedstaat des EWR ist, oder in der Schweiz erbracht wurden und jeweils mindestens drei Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben, angerechnet. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens zehn Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.
- Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2016 und vor dem 01.01.2023 begründet wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenze des § 5 Abs 3 lit b bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind ergänzend zu § 5 Abs 3 lit b im Jahr 2023 mit

Wirksamkeit ab 01.01.2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten mit einer ununterbrochenen Dauer von zumindest drei Kalendermonaten bis zum Erreichen des Gesamtausmaßes von zehn Jahren anzurechnen. Die Berechnung erfolgt durch den Dienstgeber. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 01.01.2023 findet dabei nicht statt.

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

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

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

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

§ 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung

Der:die Dienstnehmer:in hat nur dann und erst ab dem Zeitpunkt Anspruch auf Vordienstzeitenanrechnung, wenn er diese geltend macht und gleichzeitig durch entsprechende Nachweise glaubhaft macht. Die Dienstzeitenanrechnung wird ab dem der Antragstellung und Glaubhaftmachung folgenden Monatsersten wirksam.

§ 7 Kündigungsfristen

1. Für die Kündigungsfristen und -termine gelten § 20 AngG (Angestellte) und § 1159 ABGB (Arbeiter:in).

2. Bei Kündigung durch die Dienstgeberin sind dem:der Dienstnehmer:in während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern besteht der Anspruch aliquot.

§ 8 Besonderer Kündigungsschutz

1. Dienstnehmer:innen mit mehr als zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit in derselben Anstalt dürfen von der Dienstgeberin in jenen Zeiträumen nicht gekündigt werden, in denen sie Anspruch auf Fortzahlung des Krankengeldzuschusses aufgrund der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages haben.

2. Während eines Sonderurlaubs gem § 29 Abs 1 darf die Dienstgeberin das Dienstverhältnis frühestens auf jenen Zeitpunkt kündigen, zu dem der vereinbarte Sonderurlaub endet.

2. Abschnitt

Arbeitszeit, Mehrdienstleistung

§ 9 Dienstplan

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

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

3. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem:der Dienstnehmer:in als auch dem Betriebsrat bis spätestens zum 10. des Vormonats kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen, Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem:der betroffenen Dienstnehmer:in zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.

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

5. Mangels abweichender Betriebsvereinbarung haben innerhalb von vier Wochen zwei Wochenenden (Samstag/Sonntag) zur Gänze arbeitsfrei zu sein.

Ist im Rahmen des Wechseldienstes zur Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebs aufgrund des Dienstplanes regelmäßig auch an Sonn- und Feiertagen

gen Dienst zu leisten, so ist jener Kalendertag im Dienstplan zu kennzeichnen, der statt des Sonn- oder Feiertagsdienstes dienstfrei sein muss und der in der betreffenden Woche oder in der auf den Sonn- oder Feiertagsdienst folgenden Woche einzuplanen ist. Wird der:die Dienstnehmer:in an diesem Tag zur Arbeit herangezogen, so gebührt ein Zuschlag von 100 % bzw ab der neunten Stunde 200 % des Normalgrundstundenlohnes.

6. Für die nicht im Wechseldienst tätigen Dienstnehmer:innen ist die Dienstzeit so festzulegen, dass jede zweite Woche Freitag der wöchentliche Dienst endet. Die Normalarbeitszeit hat am Samstag spätestens um 12:00 Uhr zu enden.

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

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

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

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

8b. Wird bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraumes in einem Kalendermonat die Sollarbeitszeit um mehr als 20 Stunden unterschritten, so gelten die durch die Unterschreitung um mehr als 20 Stunden entfallenden Stunden als geleistete Arbeitszeit.

Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstnehmer:innen, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt werden.

9. Die Arbeitszeit jugendlicher Dienstnehmer:innen, das sind solche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, darf pro Arbeitstag acht Stunden, pro Arbeitswoche 40 Stunden in der Regel nicht überschreiten. Allerdings darf

mit Zustimmung des:der betroffenen jugendlichen Dienstnehmers:in die Arbeitszeit zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit so eingeteilt werden, dass sie in einer Woche bis zu 55 Stunden beträgt; jedoch darf die Gesamtarbeitszeit in zwei aufeinander folgenden Wochen 80 Stunden und die tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Ferner muss an jedem zweiten Wochenende eine zusammenhängende Freizeit von wenigstens 43 Stunden gewährt werden.

10. Die Dienstenteilung für das nicht im Wechseldienst tätige Personal ist so zu erstellen, dass der 24. Dezember und der 31. Dezember dienstfrei sind. Die allenfalls am 24. Dezember bzw am 31. Dezember geleistete Dienstzeit ist durch bezahlte Ersatzruhezeit in der Stundenzahl abzugelten, die der:die Dienstnehmer:in am 24. Dezember bzw am 31. Dezember geleistet hat, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung eine andere Regelung vorsieht.

11. Die Dienstenteilung für den Wechseldienst ist so zu erstellen, dass jede:r Dienstnehmer:in entweder am 24. Dezember oder am 31. Dezember dienstfrei hat. Für diese beiden Tage erfolgt keine Sollarbeitszeitberechnung. Jene Dienstnehmer:in, welche am 24. Dezember oder am 31. Dezember beschäftigt werden, erhalten bezahlte Ersatzfreizeit im Ausmaß jener Stunden, welche in den freizuhaltenden Zeiträumen Dienst geleistet wurden. Die Dienstleistungen in den freizuhaltenden Zeiträumen sind keine Überstundenleistungen im Sinne der Überstundenbestimmungen, sondern Dienstleistungen an einem betriebsbezogenen Ruhetag. Betriebsvereinbarungen, die andere Regelungen vorsehen, sind zulässig.

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

§ 10 Durchrechnung

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

raum erfolgt für Dienstnehmer:innen im Wechseldienst, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Werktage mit acht bzw bei Teilzeitbeschäftigung aliquot vervielfacht wird. Für Dienstnehmer:innen, die nicht im Wechseldienst eingeteilt sind, bildet die individuell vereinbarte oder laut allenfalls geltender Betriebsvereinbarung geltende tägliche Arbeitszeit die Basis für die zu leistende Sollarbeitszeit.

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

b) Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum bei Dienstnehmern:innen, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, auf ein Jahr ausgedehnt werden. Die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums ist auch rückwirkend zulässig.

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

3. Überschreitet am Ende des Durchrechnungszeitraumes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Sollarbeitszeit, können diese Plusstunden inkl allfälliger Zuschläge auf Wunsch des:der Dienstnehmers:in im Ausmaß von höchstens einer Wochenarbeitszeit des:der Dienstnehmers:in in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Fällt das Ende des Durchrechnungszeitraums auf das Ende des Kalenderjahres können Plusstunden im Ausmaß von höchstens einer halben Wochenarbeitszeit des:der Dienstnehmers:in übertragen werden. Der:die Dienstnehmer:in hat den Wunsch auf Stundenübertragung bis spätestens zwei Monate vor dem nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum mit Wirksamkeit für den nächsten Durchrechnungszeitraum bekannt zu geben.

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

5. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, gesetzliche oder kollektivvertragliche Dienstverhinderungsgründe (§ 26 lit a und b), Ersatzruhe (für Feiertage

und Wochenruhe) sind mit jener Arbeitszeit, die sich aus dem Dienstplan ergibt, zu bewerten.

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

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

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

§ 10a Zeitbonus

1. Jede:r Dienstnehmer:in erhält ab 01.05.2026 einen Zeitbonus in der Höhe von 63 Stunden je Kalenderjahr bei Vollzeitbeschäftigung. Bei Teilzeitkräften wird der Zeitbonus aliquot dem Beschäftigungsausmaß errechnet. Der Zeitbonus wird am Monatsersten im Vorhinein in Höhe von 1/12 des jährlichen Zeitkontingents hinzugebucht. Bei Dienstantritt bzw Rückkehr nach inaktiven Zeiträumen während des Monats wird der Zeitbonus für diesen Monat aliquotiert. Inaktive Zeiträume sind solche, in denen keine Sollarbeitszeit hinterlegt ist. Auch Krankenstand und Urlaub sind mit Sollarbeitszeit hinterlegt und daher keine inaktive Zeiten.

Nach einer anrechenbaren Dienstzeit von zehn Jahren bei der selben Dienstgeberin erhöht sich der Zeitbonus ab dem folgenden Monatsersten auf 71 Stunden, nach 20 Jahren auf 79 Stunden jeweils pro Kalenderjahr bei Vollzeitbeschäftigung, bei Teilzeitbeschäftigung aliquot dem Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Karenz nach MSchG oder VKG sind auf die Dienstzeit anzurechnen.

2. Für den Zeitbonus ist ein eigenes Arbeitszeitkonto zu führen. Es gibt folgende Varianten, um über den Zeitbonus zu verfügen:

- a) Dienstnehmer:innen haben das Recht, den anfallenden Zeitbonus je Durchrechnungszeitraum stunden- oder tageweise kontinuierlich einplanen zu lassen. Die Einteilung erfolgt durch den Dienstplanverantwortlichen; oder
- b) Der Zeitbonus wird bis zum Höchstmaß gem Z 3 gesammelt. Die Konsumentation kann stunden-, tage- oder wochenweise vereinbart werden.

Dienstnehmer:innen haben die gewünschte Variante (a oder b) bis spätestens zwei Monate vor dem nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum mit Wirksamkeit für den nächsten Durchrechnungszeitraum bekannt zu geben.

3. Unverbraucher Zeitbonus ist am Ende des Durchrechnungszeitraums auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 entweder auszuzahlen oder in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. Die Übertragung ist nur auf Wunsch des:der Dienstnehmers:in und nur soweit zulässig als das unverbrauchte Zeitguthaben insgesamt das Ausmaß des dem:der Dienstnehmerin für das laufende Kalenderjahr gebührenden Zeitbonus nicht überschreitet. Davon abweichend hat der:die Dienstnehmer:in im Falle der Vereinbarung eines Sabbaticals das Recht, den unverbrauchten Zeitbonus bis zum Ende der Sabbaticalrahmenphase ohne Begrenzung des Ausmaßes anzusparen und diesen am Ende der Sabbaticalfreizeitphase zu konsumieren. Die Sabbaticalvereinbarung hat diesfalls eine entsprechende Regelung dazu zu enthalten.

4. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Zeitbonus auf der Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 abzugelten. Endet das Dienstverhältnis vor dem Monatsende, so ist der Zeitbonus zu aliquotieren und ein Übergenuß rückzuverrechnen.

§ 11 Überstunden

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

- a) bei Dienstnehmern:innen, die nicht dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von neun Stunden bzw im Falle einer Betriebsvereinbarung zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden oder
- b) bei Dienstnehmern:innen, die dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 55 Stunden oder
- c) bei Dienstnehmern:innen mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr die Monatssollarbeitszeit für Vollbeschäftigte um mehr als 20 Stunden oder
- d) die für den Durchrechnungszeitraum für vollbeschäftigte Dienstnehmer:innen ermittelte Sollarbeitszeit oder
- e) bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes die aliquote Sollarbeitszeit überschritten ist oder
- f) durch zusätzliche Dienste im Zusammenhang mit einem Modell zur Dienstplanstabilisierung die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

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

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

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

Eine Übertragung der Überstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist gem der Bestimmung des § 10 Abs 3 möglich; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes von der Dienstgeberin zu informieren.

Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

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

4. Die Vergütung von Überstundenleistungen erfolgt nach folgenden Bestimmungen:

- a)** Der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden bei Tag 50% des Normalgrundstundenlohnes, für Überstunden bei Nacht (21.00 Uhr bis 06.00 Uhr) 100% des Normalgrundstundenlohnes. Für Überstunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Überstundenzuschlag 100 % des Normalgrundstundenlohnes, ab der neunten Stunde an diesem Tag 200 % des Normalgrundstundenlohnes. Die Berechnung des Normalgrundstundenlohnes ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.
- b)** Werden Überstunden im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Anstaltsleitung und Dienstnehmer in Freizeit abgegolten, so ist der prozentuelle Zuschlag ebenfalls im Einvernehmen in Geld oder Freizeit (Zeitausgleich) abzugelten.
- c)** Für Dienstnehmer:innen im Wechseldienst gilt die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen bei der Entgeltberechnung als Wochentagsarbeit.

§ 11a Mehrarbeitszuschlag

1. Haben teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer:innen nach dem AZG Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, so steht dieser mit der Maßgabe zu, dass

- a) der Durchrechnungszeitraum gem als Zeitausgleichszeitraum gilt,
- b) der Mehrarbeitszuschlag 25 % des Normalgrundstundenlohnes beträgt,
- c) bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraums bei Überschreitung der individuellen Sollarbeitszeit um mehr als 20 Stunden im Kalendermonat ab der 21. Stunde Mehrarbeitszuschlag gebührt, sofern nicht für Dienstnehmer:innen, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt wird.

Entstehen Mehrleistungen durch zusätzliche Dienste im Zusammenhang mit einem Modell zur Dienstplanstabilisierung und wird durch diese die individuell vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, so gelangen diese Mehrstunden mit einem Zuschlag von 25 % im Folgemonat zur Auszahlung.

2. Kein Mehrarbeitszuschlag gebührt, wenn die Mehrarbeit im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung anfällt oder Überstundenarbeit vorliegt.

3. Dienstnehmer:innen, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausbildungseinrichtungen und sonstigen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Betrieb eine ungleichmäßige Verteilung der Jahresarbeitszeit vorsieht haben auch bei Geltung eines Jahresdurchrechnungszeitraums keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag gem Abs 1 lit c.

3. Abschnitt Bereitschaftsdienst

§ 12 Rufbereitschaft

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

§ 13 Bereitschaft

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

§ 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes

1. Auf die diesem KollV unterliegende:n Dienstnehmer:in findet das Nachtschwerarbeitsgesetz Anwendung, sofern für die betroffenen Dienstnehmer:innen die dort genannten Voraussetzungen zutreffen.

Gem Artikel V § 2 Abs 2 BGBl. Nr. 473/92 (Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992) werden darüber hinaus jene Dienstnehmer:in in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen, welche in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens sechs Stunden in folgenden Abteilungen oder Stationen beschäftigt sind und während dieser Zeit unmittelbar Betreuungs- und Behandlungsarbeit für Patienten:innen leisten, sofern nicht in diese Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Ausmaß Arbeitsbereitschaft fällt:

Abteilungen/Stationen für Augenheilkunde, Chirurgie, Frauenheilkunde und Geburtshilfe, Hals-, Nasen-, Ohrenkrankheiten, Haut- und Geschlechtskrankheiten, Kinderheilkunde, Lungenkrankheiten, Strahlentherapie, Urologie,

Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, Palliativmedizin, Akutgeriatrie, Remobilisation und Nachsorge, Psychosomatik.

2. Ab 1.9.2026 neu anfallende NSchG-Stunden sollen im jeweiligen Entstehungsmonat, spätestens jedoch im darauffolgenden Monat eingeplant und konsumiert werden. Der Verbrauch hat innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten zu erfolgen.

Ist es aus Gründen, die in der Sphäre des Dienstgebers liegen, nicht möglich, die Stunden zu konsumieren, erhält der:die Dienstnehmer.in einen einmaligen Zuschlag in der Höhe von 50 % auf all jene Stunden, die älter als sechs Monate sind und nach dem 01.09.2026 entstanden sind. Dieser Zuschlag wird im Folgemonat nach Wahl des:der Dienstnehmers:in ausbezahlt, in Freizeit gewährt oder in das Zeitwertkonto übertragen.

Wenn NSchG-Stunden innerhalb dieser sechs Monate nicht verbraucht werden können, ist der Betriebsrat zu informieren.

4. Abschnitt Entlohnung

§ 15 Entgeltansprüche und Aufwendungsersätze

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

§ 15a Jobrad

1. Unter nachfolgenden Bedingungen kann vorbehaltlich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Prüfung zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer:in eine Gehaltsumwandlung zur Finanzierung eines Jobrad Leasings vereinbart werden, sofern keine betrieblichen Interessen entgegenstehen:
 - a) Jedem:r Dienstnehmer:in darf höchstens ein Jobrad zur persönlichen Nutzung zur Verfügung gestellt werden.
 - b) Die Gehaltsumwandlung (Leasingraten inkl Nebenkosten insbes Versicherungen) darf nicht mehr als 10 % des Bruttomonatsgehalts betragen. Variable Entgeltbestandteile bleiben jedenfalls außer Betracht.

c) Das Nettoentgelt darf nicht unter das Existenzminimum gem den jeweils aktuellen Lohnpfändungstabellen des Bundesministeriums für Justiz fallen.

2. Wird zwischen Dienstnehmer:in und Dienstgeberin eine Vereinbarung über die Zurverfügungstellung eines Jobrades getroffen, bei dem die Finanzierung des Jobrad Leasings im Wege einer Bezugsumwandlung erfolgt, können die Beträge, die die Dienstgeberin für die Leasingraten aufzubringen hat, auf die nach KollV zustehenden monatlichen Gehälter angerechnet werden. Für die Dauer dieser Vereinbarungen ist es sohin zulässig, dass die nach KollV zustehenden Gehälter in der Höhe der Kosten der Leasingraten, die auf den jeweiligen Monat entfallen, unterschritten werden.

3. Nähere Bestimmungen über das Jobrad können in Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen getroffen werden.

Kommt keine Einigung über das Jobrad zustande, ist von der Arbeitgeberin der Betriebsrat den Verhandlungen beizuziehen.

§ 16 Sonderzahlungen

Allen Dienstnehmern:innen gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe dieser Sonderzahlungen ist in den Anhängen zu diesem KollV geregelt.

Das Urlaubsgeld ist am 31. Mai und das Weihnachtsgeld am 30. November des laufenden Jahres fällig.

Beginnt oder endet ein Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot.

§ 17 Teilzeitbeschäftigung

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer:innen gelten alle in diesem KollV angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

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

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

4. Nicht zu aliquotieren sind:

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

§ 18 Ferialaushilfen

Ferialaushilfen sind Personen, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist und die während ihrer Ferienzeit vorübergehend, höchstens

aber eine zusammenhängende Zeit von vier Monaten, im Krankenhaus tätig sind. Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen ist in den Anhängen zu diesem KollV geregelt. Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

§ 19 Personalverpflegung

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

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

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

§ 20 Anspruch bei Dienstverhinderung

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

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

2. Treffen die Voraussetzungen unter Abs 1 zu, erhalten Dienstnehmer:innen ab jenem Zeitpunkt, ab dem sie keinen Anspruch mehr auf gesetzliche Entgeltfortzahlung haben, einen Zuschuss zum gesetzlichen Krankengeld in der Höhe von 45 % des Normalgrundstundenlohns ohne Einbeziehung der Gefahrenzulage bis zum nachstehenden Ausmaß der Krankheitstage.

Bis zum

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

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

4. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder in Folge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.
5. Der Entgeltfortzahlungsanspruch berechnet sich ausschließlich auf Basis der Dienstzugehörigkeit bei der aktuellen Arbeitgeberin und ohne Vordienstzeitenanrechnung bei anderen Arbeitgeber:innen. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss sind Arbeitszeiten in derselben Einrichtung, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt bei Dienstnehmerkündigung, Austritt ohne wichtigen Grund, oder einer vom Dienstnehmer verschuldeten Entlassung.
6. Bei einer Dienstverhinderung, welche nach erfolgter Kündigung durch den Dienstgeber eintritt, endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss mit dem Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses.
7. Übersteigen Krankengeld und Krankengeldzuschuss jenen Bruttobezug, der gebühren würde, wenn noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestünde, entfällt der den fiktiven Entgeltfortzahlungsanspruch übersteigende Teil des Krankengeldzuschusses.

§ 21 Dienstjubiläum

1. Nach folgenden ununterbrochenen Dienstjahren in der gleichen Krankenanstalt gebührt den Dienstnehmern:innen eine Dienstjubiläumsprämie, deren Bemessungsgrundlage sich nach dem Normalgrundstundenlohn richtet:
 Nach 25 Dienstjahren ein Bruttomonatsbezug;
 nach 30 Dienstjahren ein Bruttomonatsbezug;
 nach 35 Dienstjahren zwei Bruttomonatsbezüge;
 nach 40 Dienstjahren drei Bruttomonatsbezüge.
2. Die Dienstjubiläumsprämie kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer:in zur Gänze oder teilweise in Dienstjubiläumsfreizeit umgewandelt werden. Dem:der Dienstnehmer:in gebühren für einen Bruttomonatsbezug 22 Freizeittage (ausgehend von 173 Stunden/Monat) unter Fortzahlung des Entgelts, bei Teilzeitbeschäftigung wird die Dienstjubiläumsfreizeit im Verhältnis zur wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden aliquotiert. Bei der Entgeltfortzahlung während der Dienstjubiläumsfreizeit gebühren die fixen Gehaltsbestandteile, nicht jedoch variable Bezüge. Der Jubiläumstichtag wird spätestens drei Monate zuvor dem:der Dienstnehmer:in von der Dienstgeberin mitgeteilt. Die Freizeitvereinbarung muss schriftlich innerhalb eines Monats ab der Verständigung getroffen werden. Kommt eine Ver-

einbarung in dieser Zeit nicht zustande, wird die Dienstjubiläumsprämie nach Abs 1 ausbezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch der Dienstjubiläumsfreizeit, ist sie im nicht verbrauchten Anteil ebenfalls in bar auszubezahlen.

§ 22 Abfertigung

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

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

- a) Aufgrund der Zuerkennung eines Eigenpensionsanspruchs aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Hinterbliebenenpensionen begründen keinen Abfertigungsanspruch.
- b) Dienstnehmer:innen auch dann, wenn sie spätestens vor Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes, auf das sich der Karenzurlaub bezieht, durch eigene Kündigung das Dienstverhältnis lösen und dabei eine Kündigungsfrist von sechs Monaten eingehalten wurde. Nimmt der:die Dienstnehmer:in Teilzeitkarenz gem § 15h MSchG in Anspruch, so bleibt der Abfertigungsanspruch gewahrt, wenn der:die Dienstnehmer:in sechs Monate vor Beendigung der Teilzeitkarenz das Dienstverhältnis durch eigene Kündigung löst und zwar unabhängig vom Lebensalter des Kindes. Aufgeschobener Karenzurlaub gem § 15b MSchG verlängert den Anspruchsanspruch auf Abfertigung in keinem Fall.

3. Die Abfertigung beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

von drei Jahren	das Zweifache
von fünf Jahren	das Dreifache
von zehn Jahren	das Vierfache
von fünfzehn Jahren	das Sechsfache
von zwanzig Jahren.....	das Neunfache
von fünfundzwanzig Jahren.....	das Zwölffache

des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes.

4. Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des:der Dienstnehmers:in und besteht kein Anspruch auf Abfertigung Alt im Sinne des § 23 Abs. 6 AngG bzw § 2 ArbAbfG iVm § 23 AngG, so wird eine Abfertigung in halber Höhe

des in Punkt 3. bezeichneten Betrages mit der Endabrechnung des:der Dienstnehmers:in zur Auszahlung gebracht.

§ 23 Entgeltfreie Zeiten

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

§ 23a Anrechnung von Karenzurlaub

1. Allen Dienstnehmer:innen werden Karenzzeiten gem Mutterschutzgesetz und gem Väterkarenzgesetz für folgende Ansprüche, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet:

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

2. Allen Dienstnehmer:innen und Dienstnehmern werden Zeiten von Pflegekarenzen gem § 14c AVRAG und erweiterten Karenzen gem jeweils zur Hälfte für die Vorrückungen im Gehaltsschema angerechnet.

3. Die Anrechnung gilt für Karenzzeiten gem Abs 1 und 2, die ab dem 01.01.2015 im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt werden. Eine Doppelanrechnung ist ausgeschlossen, insbesondere wenn derartige Zeiten schon aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angerechnet werden müssen.

5. Abschnitt

Urlaub und Sonderfreizeit

§ 24 Erholungsurlaub

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

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

§ 25 Behindertenurlaub

Behinderte, die unter das Behinderteneinstellungsgesetz fallen und für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht anrechenbar sind und Behinderte, bei denen der letzte rechtskräftige Bescheid einer in § 14 Abs 1 lit a) bis d) des Behinderteneinstellungsgesetzes in der Fassung BGBl I 2003/71 genannten Behörde die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 10 v.H. ausweist, erhalten einen Zusatzurlaub im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr:

Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

10 v.H.	ein Arbeitstag
20 v.H.	zwei Arbeitstage
30 v.H.	drei Arbeitstage
40 v.H.	vier Arbeitstage
50 v.H.	fünf Arbeitstage

§ 26 Sonderfreizeit

Den Dienstnehmern:innen wird in nachfolgend angeführten Fällen bezahlte Freizeit gewährt:

- a) Zum Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes die notwendige Zeit, wobei ein Nachweis über die Dauer des Arztbesuches zu erbringen ist; allerdings sind solche Arztbesuche möglichst in der Freizeit vorzunehmen und die Abwesenheit vom Dienst ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Gesunden-Vorsorgeuntersuchung;
- b) gegen Nachweis der Notwendigkeit die erforderliche Zeit im Falle einer Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten;
- c) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- d) bei Übersiedlung 1 Arbeitstag;
- e) entfallen.
- f) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie . 2 Arbeitstage;
- g) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben von Ehegatten oder Lebensgefährten 3 Arbeitstage;
- h) bei Entbindung durch Ehefrau oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage;
- i) gegen Nachweis des Anlassfalles bei Ableben eines Großelternteiles, eines Geschwisterteiles oder eines Schwiegerelternteiles 1 Arbeitstag;
- j) gegen Nachweis der Notwendigkeit bei Teilnahme an der Eheschließung von Personen der auf- oder absteigenden Linie..... 1 Arbeitstag;
- k) bei 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- l) bei 30-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 1 Arbeitstag;
- m) bei 35-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 2 Arbeitstage;
- n) bei 40-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ... 3 Arbeitstage;
- o) Teilnahme an einem vom Betriebsrat veranstalteten Betriebsausflug pro Kalenderjahr 1 Arbeitstag

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

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

§ 26a Erweiterte Pflegefreistellung

Dienstnehmer:innen haben Anspruch auf Sonderfreizeit im Ausmaß von bis zu 20 Stunden jährlich (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot) zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes unter 12 Jahren, wenn das maximale Ausmaß an Pflegefreistellung gem § 16 Urlaubsgesetz verbraucht ist und mindestens zwei Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

§ 27 Urlaubsantritt

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

§ 28 Urlaubsentgelt

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

§ 29 Erweiterte Karenz

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

2. Die Zeit der Karenz bleibt bei Rechtsansprüchen dem:der Dienstnehmer:in, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ausgenommen die Hälfteanrechnung gem Abs 2, außer Betracht.

§ 29a Berufspause (Sabbatical)

1. Unter folgenden Bedingungen kann zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer:in eine bezahlte Berufspause von sechs oder zwölf Monaten vereinbart werden, sofern nicht schriftlich darzulegende dienstliche Gründe entgegenstehen; kommt eine Einigung nicht zustande, ist von der Arbeitgeberin der Betriebsrat beizuziehen:

- a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten sechs Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten zwölf Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten zwölf Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.
- d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten sechs Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.

2. Andere Modelle und Individualvereinbarungen können zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer:in einvernehmlich festgelegt werden.

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

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

5. Die Vereinbarung einer Berufspause bedarf der Schriftform.

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

Dienstnehmer:innen haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 01.03.2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pflegezeit.

§ 29c Zeitwertkonto (gültig ab 01.01.2026)

1. Vereinbarungsvoraussetzungen: Dienstnehmern:innen, deren Dienstverhältnis zur konkreten Krankenanstalt oder Einrichtung zumindest zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat und die noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist vorbehaltlich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Prüfung die Bildung eines Zeitwertkontos auf deren Ansuchen hin nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu genehmigen. Während einer Altersteilzeit nach den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 ist die Genehmigung ausgeschlossen.

2. Ansparrphase: In der Ansparrphase reduziert sich das Gehalt inklusive Grundgehaltserhöhungszuschlag und fixer Zulagen (nicht aber variabler Zulagen) je nach Ansuchen um zwei bis 20 ganze Prozentpunkte, wobei eine Änderung des Prozentausmaßes sowie eine gänzliche Aussetzung auf ein bis spätestens 31.10. einlangendes Ansuchen ab dem folgenden Kalenderjahr durchzuführen ist. Bei Vorliegen schwerwiegender persönlicher Gründe können die Zeitwertkontobeiträge auf Ansuchen auch mit dem auf das Ansuchen folgenden Kalendermonat ausgesetzt werden. Für den Zeitraum eines Beschäftigungsausmaßes bis zu einem Viertel einer Vollzeitbeschäftigung, werden die Zeitwertkontobeiträge ausgesetzt. Allfällige variable Entgelte stehen während der Ansparrphase ungekürzt zu. Die wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt für den:die Dienstnehmer:in in der Ansparrphase unverändert.

Die Ansparrphase wird ausgesetzt bei Vereinbarung von Altersteilzeit oder Berufspause (Sabbatical).

Der:die Dienstnehmer:in ist berechtigt, auch Zeitbonus und Jubiläumsgelder in das Zeitwertkonto einzubringen. Die Einbringung des Zeitbonus kann bis 31. Oktober eines jeden Jahres mit Wirksamkeit des nächstfolgenden Kalenderjahres jährlich geändert werden. Die Einbringung des Jubiläumsgeldes ist von dem:der Dienstnehmer:in spätestens zwei Monate vor Auszahlung bekannt zu geben.

3. Vorrückungen/Wertsicherung: Die angesparten Beträge werden jährlich zum 01. Jänner um 0,75 % erhöht, um die erfahrungsabhängigen Vorrückungen im Gehaltsschema abzubilden. Weiters verändern sich die angesparten Beträge zu dem Zeitpunkt und in dem Ausmaß in bzw zu dem der Grundgehaltserhöhungszuschlag (Entlohnungsschema I Abs 3 lit a) verändert wird, um die Wertsicherung zu gewährleisten.

Das Zeitwertkonto ist von der Dienstgeberin zu führen. Das Gesamtguthaben errechnet sich aus der Summe der gem Abs 2 angesparten und gem Abs 3 aufgewerteten Beträge.

4. Information über das Guthaben: Der:die Dienstnehmer:in erhält jährlich bis spätestens 30. April eines jeden Jahres von der Dienstgeberin eine Aufstellung über das Gesamtguthaben und eine Umrechnung in Freizeit. Über begründetes Ansuchen erhält der:die Dienstnehmer:in diese Information auch unterjährig. Die Umrechnung in Freizeit erfolgt auf Basis der fixen Gehaltsbestandteile zzgl. anteiliger Sonderzahlungen.

5. Beantragung der Konsumationsphase: Dem:der Dienstnehmer:is ist auf Ansuchen eine Freistellung unter aliquoter Auszahlung des Gesamtguthabens, zu gewähren (Konsumationsphase). Das Ansuchen ist spätestens sechs Monate (Einlangen) vor dem beabsichtigten Beginn zu stellen und hat Angaben über den Beginn der Konsumationsphase zu enthalten. Das Ansuchen hat zudem das Angebot des:rDienstnehmers:in auf einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum Endzeitpunkt der Konsumationsphase zu enthalten. Die Ansparphase endet grundsätzlich mit dem dritten, dem beantragten Beginn der Konsumationsphase vorangehenden Kalendermonat.

6. Dauer der Konsumationsphase: Die Dauer der Konsumationsphase errechnet sich aus dem Gesamtguthaben gem Punkt 3 dividiert durch den geltenden Stundensatz zu Beginn der Konsumationsphase.

7. Verbrauch: Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Der:die Dienstnehmer:in darf während der Konsumationsphase nicht zur Dienstleistung herangezogen werden. Im Falle einer Dienstverhinderung nach § 20 stehen die Ansprüche auf die Leistungen aus dem Zeitwertkontoguthaben nach Abs 6 unbefristet zu. Eine allfällige Abfertigung bemisst sich nach dem Beschäftigungsausmaß im Monat vor Beginn der Freistellung.

Ein allfälliges Jubiläumsgeld gebührt auf Basis des letzten Normalgrundstundenlohnes vor der Konsumationsphase.

Erkrankt der:die Dienstnehmer:in vor Beginn der bereits vereinbarten Konsumationsphase und reicht die Erkrankung in diese hinein, kann er den Beginn der Konsumationsphase aufschieben.

8. Das Gesamtguthaben bzw Restguthaben ist auszubezahlen:

- 8.1 Wenn eine Konsumation wegen Beendigung des Dienstverhältnisses vor der Konsumationsphase nicht möglich ist; wird das Dienstverhältnis in der Konsumationsphase beendet, gebührt dem:der Dienstnehmer:in die Ausbezahlung des restlichen, nicht verbrauchten Guthabens aus dem Zeitwertkonto;
- 8.2 auf Ansuchen des:der Dienstnehmers:in und mit Zustimmung der Dienstgeberin, wenn ein Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach den Bestimmungen des AIVG vorliegt und sämtliche Voraussetzungen für eine solche vorliegen oder
- 8.3 wenn dies aus schwerwiegenden persönlichen oder dienstlichen Gründen erforderlich ist, die bzw der:die Dienstnehmer:in darum ansucht und die Dienstgeberin zustimmt; bei Nichteinigung ist der Betriebsrat den Gesprächen beizuziehen; oder
- 8.4 nach einer Umreihung des:r Dienstnehmers:in in eine andere Laufbahn im Gehaltsschema auf Ansuchen des:r Dienstnehmers:in. Dieses Ansuchen ist binnen drei Monaten ab erfolgter Umreihung zu stellen.

§ 29d Altersteilzeit

1. Zwischen dem:der Dienstnehmer:in und der Dienstgeberin kann im Einvernehmen eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen werden. In Betrieben, in denen ein für den:die Dienstnehmer:in zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des:der Dienstnehmers:in den Verhandlungen beizuziehen.

2. Ist der:die Dienstnehmer:in zum Zeitpunkt des Ansuchens auf Altersteilzeit an die Arbeitgeberin bereits mindestens fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, ist dem:der Dienstnehmer:in sein:ihr Ansuchen auf Altersteilzeit von der Arbeitgeberin bis zu einer Maximaldauer von 4,5 Jahre (ab 1.1.2027: 4 Jahre; ab 1.1.2028: 3,5 Jahre; ab 1.1.2029: 3 Jahre) und bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsstichtages zu gewähren, sofern nicht schriftlich darzulegende wesentliche dienstliche Gründe entgegenstehen und die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit.

- b)** Beantragung in der Variante der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung.
 - c)** Einhaltung einer Frist von mindestens sechs Monaten zwischen dem Zeitpunkt des Einlangens des Antrags bei der Dienstgeberin und dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit.
 - d)** Das monatliche Bruttoentgelt zum Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit (somit inklusive des Lohnausgleichs) ist nicht höher als die Höchstbeitragsgrundlage gem § 108 Abs 3 ASVG.
- 3.** Das Ansuchen auf Altersteilzeit hat das Ausmaß der gewünschten Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, den gewünschten Tag des Beginnes und die Dauer der Altersteilzeit, sowie den Nachweis des persönlichen Pensionsantrittsstichtags und die Vorlage aller sonstigen erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle zu enthalten.
- 4.** Zwischen dem:der Dienstnehmer:in und der Dienstgeberin ist bis acht Wochen vor dem gewünschten Antritt der Alterszeit eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, die auch Vereinbarungen über Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit enthalten muss.
- 5.** Für Dienstnehmer:innen, die nicht dem BMSVG unterliegen, wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die zustehende Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.
- 6.** Im Kalenderjahr des Beginns der Altersteilzeit gilt für die Höhe der Sonderzahlungen eine Mischberechnung (Berechnung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit des gesamten Kalenderjahres), sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt wird.
- 7.** Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit etwaig fällig werdenden Jubiläumsgelder werden auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

§ 29e Teilpensionsvereinbarung

- 1.** Zwischen dem:der Dienstnehmer:in und der Dienstgeberin kann im Einvernehmen eine Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension getroffen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten Teilpension erfüllt sind und der:die Dienstnehmer:in keine Führungsposition wahrnimmt. In Betrieben, in denen ein für den:die Dienstnehmer:in zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des:der Dienstnehmers:in den Verhandlungen beizuziehen. Die Reduktion der Normalarbeitszeit beträgt mindestens 25 % und höchstens 75 % der zu-

letzt vereinbarten Arbeitszeit, wobei die wöchentliche Arbeitszeit zumindest 8 Stunden zu betragen hat und die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung besteht.

2. Ist der:die Dienstnehmer:in zum Zeitpunkt des gewünschten Beginns der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension mindestens fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, ist ihm sein:ihr Ansuchen um Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (Ende der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension) zu gewähren, sofern nicht schriftlich darzulegende wesentliche dienstliche Gründe entgegenstehen und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

3. Das Ansuchen auf Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension muss mindestens sechs Monate vor Beginn der Teilzeitvereinbarung gestellt werden und das Ausmaß der gewünschten Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, den gewünschten Tag des Beginns und die gewünschte Dauer der Teilpensionsvereinbarung enthalten. Die Lage der herabgesetzten Arbeitszeit ist zu vereinbaren, dies grundsätzlich im Rahmen des bisherigen Arbeitszeitmodelles.

4. Im Kalenderjahr des Beginns der Teilzeitvereinbarung im Zusammenhang mit Teilpension gilt für die Höhe der Sonderzahlungen eine Mischberechnung (Berechnung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit des gesamten Kalenderjahres), sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt wird.

5. Die im Kalenderjahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit etwaig fällig werdenden Jubiläumsgelder werden auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

6. Die Vereinbarung der Arbeitszeitreduktion im Zusammenhang mit Teilpension hat keinen Einfluss auf die Kündigungsmöglichkeiten des:der Dienstnehmers:in und der Dienstgeberin.

7. Bei Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen zur Teilpension tritt diese Regelung außer Kraft. Die Kollektivvertragsparteien nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrags auf.

6. Abschnitt

Reisekosten, Aufwandsentschädigung, Fahrkostenzuschüsse, Dienstkleidung und Reinigung

§ 30 Reisekosten

1. Bei Dienstreisen gebührt dem:der Dienstnehmer:in der Ersatz der aufgelaufenen Fahrtkosten und zwar bei Eisenbahnfahrten der Ersatz der Kosten der zweiten Klasse. Außerdem gebühren ein Taggeld und ein Übernachtungsgeld in der jeweils festgesetzten Höhe für öffentlich Bedienstete in vergleichbarer Verwendung.

2. Das Taggeld dient zur Deckung der Verpflegungskosten des:der Dienstnehmers:in in jenen Fällen, in welchen von der Dienstgeberin nicht eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt dem:der Dienstnehmer:in nur in jenen Fällen, in welchen ihm nicht eine unentgeltliche Unterkunft von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wird.

3. Darüber hinaus hat der:die Dienstnehmer:in Anspruch auf Ersatz aller sonstigen, mit der Reise zusammenhängenden notwendigen Auslagen, welche durch Belege entsprechend nachzuweisen sind.

§ 31 Fahrkostenzuschuss

1. Fahrkostenzuschuss alt (Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2022 begonnen hat):

1.1. Dienstnehmern:innen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2022 begonnen hat, gebührt ein künftig nicht zu valorisierender Fahrkostenzuschuss in jener Höhe, wie er im Dezember 2021 für die jeweilige Person zur Auszahlung gelangte.

1.2. Die Auszahlung des Fahrkostenzuschusses ist monatlich im Nachhinein durchzuführen.

1.3. Diese Dienstnehmer:innen haben ein einmaliges und unwiderrufliches Optionsrecht in den Fahrkostenzuschuss gem Punkt 2, wobei diese Optierung ausschließlich in die Zukunft unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten ausgeübt werden kann. Wechselt ein:e Dienstnehmer:in jenen Wohnort,

von dem er:sie überwiegend zur Dienststelle anreist, gebührt jedenfalls ab dem nächsten Monatsersten der Fahrtkostenzuschuss gem Punkt 2.

2. Fahrtkostenzuschuss neu (ab 01.01.2022):

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

2.1. Individueller FKZ:

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

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

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

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

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

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

2.2. Erhöhter FKZ (Mobilitätszuschuss):

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

Dienstnehmer:innen, die ein Jahresticket für den öffentlichen Verkehr erworben haben, erhalten 50 % der Differenz zwischen dem jährlichen individuellen Fahrtkosten-zuschuss (2.1) und den Kosten für das KlimaTicket OÖ, bei Nachweis des Kaufs auch zzgl. Kernzone, als erhöhten FKZ (Mobilitätszuschuss).

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

Der erhöhte FKZ gebührt ab dem nächsten Monatsersten ab Vorlage eines Nachweises über den Kauf des Jahrestickets für den öffentlichen Verkehr bei der Personalabteilung. Der erhöhte FKZ gilt ab diesem Zeitpunkt für ein Jahr, ist jedoch begrenzt für die Dauer des Jahrestickets.

Scheiden Dienstnehmer:innen, die einen individuellen FKZ beziehen und berechtigt sind, den erhöhten FKZ in Anspruch zu nehmen, unterjährig aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt der aliquote Anteil des erhöhten FKZ.

2.3. Sonstiger FKZ:

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

§ 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft

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

§ 33 Dienstkleidung und Reinigung

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

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 34 Verfall von Ansprüchen

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

§ 35 Sprachliche Gleichbehandlung

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

§ 36 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages, Option

1. Dieser KollV tritt mit **01.01.2026** in Kraft, sofern nicht ein anderer Wirksamkeitsbeginn für einzelne Bereiche oder einzelne Bestimmungen festgelegt ist, und ersetzt die bisher geltenden Bestimmungen.
2. gilt für Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis nach dem 30.6.2004 begonnen hat und Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis zwar davor begonnen hat, die gegenüber der Dienstgeberin aber bis spätestens 30.11.2021 mit Formular erklärt haben, dass sie unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelungen des optieren. Die Optionserklärung wirkt auf den 01.02.2021 zurück. Ein späterer Umstieg ist möglich, allerdings erst mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Monatsersten. gilt auch für Dienstnehmer:in-

nen, die vor dem 01.01.2021 in den optiert haben. gilt jedenfalls nicht für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

gilt für die übrigen Dienstnehmer:innen, ausgenommen pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Die und gelten für pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

gilt ausschließlich für Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2018 begann.

3. gilt für Facharbeiter:innen und Arbeitnehmer:innen mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, für Arbeitnehmer:innen in angelernten handwerklichen Berufen oder unterstützenden Verwendungen sowie für Hilfsarbeiter:innen im handwerklichen Bereich oder in unterstützenden Verwendungen, welche in der LD 25 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigeren LD) eingereiht sind, die gegenüber der Dienstgeberin bis spätestens 30.06.2023 mit Formular unter Verzicht auf bisherige günstigere Regelungen, und zwar unabhängig davon, ob diese durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung entstanden sind, auf die Regelung des optieren. Die Optierungserklärung wirkt auf den 01.01.2023 zurück, wenn sie bis spätestens 30.6.2023 in der Personalstelle der Dienstgeberin einlangt. Ein späterer Umstieg ist möglich, allerdings erst mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Monatsersten. Den Dienstnehmern:innen ist auf ihr Ansuchen der Dienstgeberin eine individuelle Vergleichsrechnung zwischen jenen Entgelten, die ihnen laut gebühren und jenen Entgelten, die ihnen laut gebühren würden, auszuhändigen. gilt für diese Dienstnehmer:innen auch, die vor dem 01.01.2023 in den optiert haben.

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

5. Die Hinterlegung dieses Kollektivvertrages gem § 14 ArbVG obliegt der Dienstnehmer:innenvertretung.

§ 37 Arbeitsgruppe (befristet bis 31.12.2027)

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren ab April 2026 (Terminplanung) die Einrichtung nachstehender Arbeitsgruppe:

1. Personalbedarfsplanung.

Die Arbeitsgruppe wird paritätisch besetzt.

Die von Arbeitnehmerschaft entsandten Mitarbeiter der Arbeitsgruppe werden von der VIDA in Absprache mit dem Betriebsrat nominiert.

Die Arbeitsgruppe soll mit je vier Entsandten von der Arbeitnehmerseite und von der Arbeitgeberseite besetzt sein.

Die Arbeitsgruppe legt (Pilot)Abteilungen (mindestens eine Organisationseinheit pro Haus) fest. Die Ziele der Arbeitsgruppe werden gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft festgelegt.

2. Zeitausgleichstunden für Nachtarbeit.

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

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

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Martina Reischenböck
Fachbereichssprecherin OÖ

Christoph Leitner-Kastenhuber
Fachbereichssekretär

Linz, 01. Jänner 2026

Anhang I

Gültig für Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2004 begonnen hat und Dienstnehmer:innen, die auf die Anwendung dieses Anhanges optiert haben, jedenfalls ausgenommen pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Einreihungsschema I

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

LD 25

Arbeiter:in:

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

LD 24

Arbeiter:in:

Hol- und Bringdienste, Patienten:innentransport, Telefonisten, Reinigungskräfte, die überwiegend im Patienten:innenbereich, in Funktionsbereichen wie OP, Ambulanz zum Einsatz kommen, Hilfskräfte mit Patienten:innenkontakt.

LD 23

Arbeiter:in:

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

LD 22

Angestellte:

Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, OP-Assistenz, Heilbademeister, Obduktionsassistenten, Ordinationsassistenten, Gipsassistenten, Kanzleibedienstete;

Nachstehende Dienstnehmer:innen der LD 22 erhalten nachstehende Zuschläge in Höhe der Differenz auf die nächsthöhere LD 21:

OP-Assistenz	LD 22 + 90 % auf LD 21
Obduktionsassistentz	LD 22 + 50 % auf LD 21
Ordinationsassistentz	LD 22 + 50 % auf LD 21
Gipsassistentz	LD 22 + 50 % auf LD 21
Desinfektionsassistentz	LD 22 + 50 % auf LD 21

Arbeiter:in:

Hausarbeiter:innen, Arbeiter:innen, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen und teilweise als Kraftfahrer:in in Verwendung sind.

LD 21

Angestellte:

Röntgenassistentz, Laborassistentz, Mitarbeiter:in im Schreibdienst, insbesondere in der Verwaltung; medizinische Masseure:in und Heilmasseure:in gem MMHmG.

Arbeiter:

Dienstkraftwagenlenker (PKW)

LD 20

Angestellte:

Verwaltungsdienst, Pflegeassistentz, medizinischer Schreibdienst, Stationssekretariate, Portiere:innen mit zusätzlicher Verwendung (insbesondere Notfalldienst).

Medizinische Fachassistentz: Das sind Personen mit zwei oder mehr Ausbildungen im Bereich der Medizinischen Assistenzberufe LD 20 + 50% auf LD 19

Medizinische Masseure:in und Heilmasseure:in, die im Durchschnitt zumindest 1/3 ihrer Arbeitszeit Spezialmassagen und -anwendungen durchführen, für die zusätzliche Spezialausbildungen erforderlich sind (zB Lymphdrainage, Reflexzonenmassage, Akupunktmassage, Elektrotherapie).

LD 19

Arbeiter:in:

Facharbeiter:in mit einschlägigem Lehrabschluss;

Angestellte:

Pflegeassistentz mit Kompetenzerweiterung gem § 83 GuKG; Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten; EDV-Techniker mit einschlägigem Lehrabschluss; Leiter des Reinigungsdienstes; medizinische Verwaltungsfachkraft.

LD 18

Angestellte:

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

LD 17

Arbeiter:in:

Haustechniker:in im Notfalldienst, das sind Facharbeiter:innen, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter:innen nicht verfügt, die er zu Behebung von Notfällen regelmäßig anzuwenden hat. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung erst nach dreijähriger einschlägiger Verwendung im technischen Dienst erfüllt ist. Ein Notfall liegt vor, wenn zur Abwendung einer gesundheitlichen Gefährdung von Patienten:innen oder Mitarbeitern:innen bzw zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss.

Werkstattleiter:innen mit mindestens sieben nachgeordneten Facharbeitern:innen und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.a.;

Angestellte:

Pflegefachassistenz; qualifizierte Sachbearbeiter:in, insbesondere Lohnverrechner:in.

LD 16

Arbeiter:in:

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

Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss.

Angestellte:

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

LD 15

Angestellte:

Bedienstete des gehobenen Medizinisch-technischen Dienstes; Musiktherapeut:in; Mal- und Gestaltungstherapeuten:in; Tanztherapeuten:in; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Hebamme auf Station; Operationstechnische Assistenz.

DGKPs der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege nach sechsmonatiger ununterbrochener Verwendung in einer setting- und zielgruppenspezifischen Spezialisierung gem § 17 Abs 2 Z 1 und 2 GuKG auf einer Abteilung für Kinder- und Jugendlichenpflege oder Psychiatrischen Abteilung erhalten einen Zuschlag in der Höhe von 50 % des Differenzbetrages von LD 15 auf LD 14.

Arbeiter:in:

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

LD 14

Angestellte:

Bedienstete des gehobenen Medizinisch-technischen Dienstes mit besonderen Aufgaben und erweiterten Fachkenntnissen aufgrund gesetzlicher Vorschriften (MTD-Gesetz) und besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Sozialpädagogen:in mit akademischer Ausbildung (auch Fachhochschule) mit besonderen Kenntnissen durch mindestens 3-jährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Musiktherapeut:in mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Mal- und Gestaltungstherapeuten:in mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Tanztherapeuten:in mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Sicherheitstechniker:in; Prüftechniker (Medizintechnik); Lehrer:in für Gesundheits- und Krankenpflege; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischen Kenntnissen.

scher Spezialisierung gem § 17 Abs 2 GuKG in einer entsprechenden Funktion. Gleichgestellt ist Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal nach sechsmonatiger ununterbrochener Verwendung in Funktionsbereichen (OP, Anästhesie, Intensiv, Nierenersatztherapie); Kreißzimmerhebamme; Operationstechnische Assistenz im Operationssaal nach dreijähriger Tätigkeit im Operationssaal; Sozialarbeiter:in mit absolvierter Akademie für Sozialarbeit oder eines einschlägigen Fachhochschulstudiums oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation nach dem OÖ. JWG; Klinische Studienkoordinatoren:innen mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP.

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

Klinische Studienkoordinatoren mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP.

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

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

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

LD 13

Angestellte:

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

LD 12

Angestellte:

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

LD 11

Angestellte:

Klinische:r Psychologe:in.

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

Klinische:r Psychologe:in LD 11 + 75 % auf LD 10

Entlohnungsschema I

1. Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026 (bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollIV 2025)

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	25	24	23	22	21	20	19	18
	Euro							
1	2.390,20	2.430,80	2.481,00	2.541,30	2.612,10	2.693,50	2.787,20	2.897,50
2	2.424,90	2.468,80	2.522,70	2.586,40	2.660,10	2.744,10	2.843,30	2.956,90
3	2.460,20	2.508,50	2.565,80	2.632,20	2.707,90	2.795,90	2.898,60	3.021,00
4	2.498,10	2.549,20	2.608,90	2.677,50	2.756,10	2.847,80	2.954,10	3.085,60
5	2.537,30	2.590,40	2.652,20	2.722,70	2.804,70	2.900,00	3.013,60	3.150,50
6	2.576,30	2.631,90	2.695,10	2.767,90	2.853,90	2.952,00	3.074,00	3.214,90
7	2.616,00	2.672,50	2.738,20	2.814,50	2.902,60	3.007,00	3.134,10	3.279,80
8	2.655,10	2.713,80	2.782,00	2.861,00	2.952,30	3.063,90	3.194,40	3.344,30
9	2.694,80	2.754,90	2.826,00	2.907,40	3.003,90	3.120,50	3.255,00	3.409,00
10	2.734,10	2.796,50	2.869,70	2.953,70	3.057,50	3.176,60	3.315,20	3.474,00
11	2.773,70	2.838,00	2.914,00	3.002,60	3.110,70	3.233,10	3.375,10	3.537,90
12	2.813,90	2.880,60	2.957,80	3.053,40	3.164,00	3.289,40	3.434,90	3.602,50
13	2.853,90	2.922,70	3.004,60	3.103,20	3.216,90	3.345,60	3.495,70	3.666,30
14	2.894,20	2.963,90	3.052,40	3.153,60	3.270,30	3.402,10	3.555,30	3.730,80
15	2.934,30	3.009,40	3.100,40	3.204,10	3.323,60	3.459,00	3.615,40	3.794,30

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	17	16	15	14	13	12	11	10
	Euro							
1	3.028,50	3.186,40	3.367,90	3.575,70	3.812,70	4.086,00	4.399,90	4.761,80
2	3.098,70	3.262,10	3.450,00	3.665,10	3.911,40	4.194,20	4.519,70	4.893,60
3	3.168,30	3.338,10	3.532,00	3.753,70	4.008,90	4.302,10	4.639,50	5.025,10
4	3.238,10	3.413,10	3.614,00	3.843,30	4.106,60	4.410,50	4.759,90	5.155,90
5	3.308,10	3.488,60	3.695,80	3.932,30	4.204,90	4.518,70	4.878,70	5.287,40
6	3.377,50	3.564,30	3.777,30	4.021,80	4.302,80	4.627,00	4.996,70	5.418,90
7	3.447,30	3.638,60	3.858,80	4.111,30	4.400,70	4.735,40	5.114,40	5.550,20
8	3.517,10	3.713,80	3.940,80	4.200,40	4.498,80	4.842,80	5.232,70	5.681,50
9	3.586,00	3.788,90	4.022,10	4.289,50	4.597,10	4.949,70	5.350,50	5.812,80
10	3.655,20	3.863,60	4.103,90	4.378,90	4.695,60	5.056,30	5.468,80	5.943,70
11	3.724,10	3.938,20	4.185,40	4.468,40	4.793,30	5.162,50	5.586,80	6.075,50
12	3.793,30	4.013,60	4.267,00	4.557,40	4.890,80	5.269,80	5.705,20	6.206,60
13	3.862,10	4.088,00	4.348,30	4.646,60	4.986,60	5.376,20	5.822,90	6.337,80
14	3.931,30	4.163,30	4.429,80	4.736,90	5.083,90	5.482,40	5.940,90	6.469,20
15	4.000,50	4.237,90	4.511,40	4.825,90	5.180,10	5.589,70	6.059,00	6.600,70

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

- a)** Bedienstete der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie der Medizin-technischen Berufe (MTD); Hebammen; klinische Psychologen:innen; Psychotherapeuten:innen; Musiktherapeuten:innen; Kardiotechniker:innen; Operationstechnische Assistenz; klinische Studienkoordinatoren:innen mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP:..... EUR 361,60;
- b)** Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A):
..... EUR 72,40.
- c)** Bedienstete der Sanitätshilfsdienste gem §§ 44 f MTF-SHD-G; Pflegeassistenten; Bedienstete der Medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler:innen, die in der Trainingstherapie tätig sind; zahnärztliche Assistenz: EUR 216,80;
- d)** Dipl. Medizinisch-technische Fachkräfte gem. §§ 37 f MTF-SHD-G; Pflegefachassistenten; klinische Studienkoordinatoren:innen ohne akademische Ausbildung oder ohne Ausbildung zur DGKP: EUR 283,90;
- e)** Facharbeiter:in und Arbeitnehmer:in mit qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, welche in der LD 19 oder in einer entsprechend höher bewerteten LD (numerisch niedrigere LD) eingereiht sind, dazu gehören beispielsweise:
Facharbeiter:in mit einschlägigem Lehrabschluss; Leiter:in des Reinigungsdienstes; Haustechniker:in im Notfalldienst (das sind Facharbeiter:innen, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zu Behebung von Notfällen regelmäßig anzuwenden hat. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung erst nach dreijähriger einschlägiger Verwendung im technischen Dienst erfüllt ist); Werkstatt-

leiter:in mit mindestens sieben nachgeordneten Facharbeitern:innen und einer Budgetverantwortung für mindestens EUR 200.000,00 p.a.; Medizintechniker:in; Krankenhaustechniker:in EUR 233,40;

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

Angelernte Arbeiter:innen, insbesondere Küchenhilfskräfte, die für die Zubereitung von Speisen die Verantwortung tragen, Hilfsarbeiter mit teilweisem Einsatz als Kraftfahrer, Hilfskräfte, die mit der zentralen Durchführung und Überwachung der Abfalltrennung beschäftigt sind, Lagerarbeiter:in; Hausarbeiter:in, Arbeiter:in, die selbständig Instandhaltungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen und teilweise als Kraftfahrer in Verwendung sind; Dienstkraftwagenlenker (PKW) EUR 145,90.

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

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

Hilfskräfte, die Tätigkeiten ohne wesentliche Anlernphase verrichten, zB Küchenhilfskräfte in der Abwäsche, Hilfskräfte für Zuarbeiten bei der Speisenzubereitung, für Reinigungstätigkeit ohne Patienten:innenkontakt, für einfache Gartenarbeiten wie Rasenmähen oder Laubbeseitigung, für Botendienste, in der Wäscherei; Hol- und Bringdienste, Patienten:innen-transport, Reinigungskräfte, die überwiegend im Patienten:innenbereich, in Funktionsbereichen wie OP, Ambulanz zum Einsatz kommen, Hilfskräfte mit Patienten:innenkontakt EUR 87,60.

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

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

- h)** Medizinisches und pflegerisches Hilfspersonal (zum Beispiel Bereichshelfer:in, Abteilungshelfer:in mit Patienten:innenkontakt) sowie Personal im

Patienten:innentransport nach einjähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit..... EUR 192,50.
Bei Anspruch auf Grundgehaltzuschlag gem lit h) gebührt kein Grundgehaltzuschlag gem lit g).

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

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

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

Katalog I

gültig ab 1. Juli 2026

(bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollIV 2025)

K I – Artikel 1 Vorrückung

Der:die Dienstnehmer:in rückt

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

K I – Artikel 2 Zulagen

1. Gefahrenzulage

Eine Gefahrenzulage steht nachstehenden Dienstnehmern:innen im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer:innen im Strahlendienst, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2024 begann, ausgenommen Reinigungspersonal monatlich EUR 167,00;
- b) Für Dienstnehmer:innen im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerversorgung. Für Dienstnehmer:innen, die überwiegend in der interdisziplinären zentralen Aufnahmestation oder in der interdisziplinären zentralen ambulanten Erstversorgungseinheit tätig sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivbehandlungseinheit; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivüberwachungseinheit, wenn diese Bestandteil einer Intensivbehandlungseinheit ist; Dienstnehmer:innen, welche ausschließlich oder überwiegend mit Sterilisation beschäftigt sind; für Diplomierte Krankenpflegepersonal und Sanitätshilfsdienste und Pflegeassistenzen auf dermatologischen Abteilung; für Diplomierte Krankenpflegepersonal, geprüftes SHD-Personal, Operationstechnische Assistenz, Pflegeassistenzen und Reinigungspersonal und Reini-

gungspersonal (nicht jedoch Zubringerdienste) im OP; für Reinigungspersonal in Isotopenstationen und im Strahlendienst sowie für Dienstnehmer:innen im Strahlendienst, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2023 begann; für Dienstnehmer:innen, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind; für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer:innen, die in der Psychiatrie direkt am:an der Patienten:in arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, Operationstechnische Assistenz sowie Diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer:innen, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; klinische Studienkoordinatoren monatlich

EUR 139,60;

c) Dienstnehmer:in in der Psychiatrie monatlich EUR 92,80.

1a. Erschwerniszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Pflegepersonal; Pflegefachassistenz; Pflegeassistenz; Hilfskräfte in der Pflege mit Patienten:innenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer:innen auf Akutgeriatrie und Remobilisation) erhalten eine Erschwerniszulage von monatlich

EUR 69,80.

Dienstnehmern:innen, die Anspruch auf eine Gefahrenzulage haben, gebührt keine Erschwerniszulage.

2. Nachtdienstzulage

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

EUR 6,33;

für die Pflegefachassistenz EUR 7,23;

und für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage hingegen pro angefangener Nachtdienststunde..

EUR 8,14.

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

3. Bereitschaftszulage

a) Für Rufbereitschaftsdienste gem § 12 gebührt eine Zulage von derzeit

.....EUR 48,29

einmal für begonnene zwölf Stunden.

Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohnen.

- b) Bei Bereitschaftsdiensten im Haus gem § 13 gebühren 80 % des Normalgrundstundenlohnes und eine Bereitschaftszulage von derzeit

.....EUR 38,70

für die Bereitschaft während der Nachtzeit; am Tag nur dann, wenn der Bereitschaftsdienst mindestens sechs Stunden gedauert hat. Die Nacht wird derzeit von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr gerechnet. Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohnen.

4. Alleinverdienerzulage

Eine Alleinverdienerzulage im monatlichen Ausmaß von derzeit ..EUR 15,50 gebührt jedem:r Dienstnehmer:in, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem:r Ehepartner:in lebt. Geht der:die Ehepartner:in in einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Alleinverdienerzulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des:der Ehepartners:in den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Alleinverdienerzulage gebührt ferner Dienstnehmern:innen,

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

5. Kinderzulage

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

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

5 a). Haushaltsbeihilfe

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

5 b). Geburtenbeihilfe

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

5 c). Schulbeihilfe

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

Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes: EUR 45,00/Kind;
vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;
vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt. Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

6. Sonn- und Feiertagszulage

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

- a) für Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, der Pflegeassistenten, das Verwaltungspersonal und die übrigen Hilfsdienste EUR 7,90;
- b) für die Pflegefachassistenten EUR 9,20;
- c) für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, für Hebammen und die med.techn. Dienste EUR 10,54.

7. Vertretungszulage

Eine Vertretungszulage von..... EUR 20,00
pro Vertretungstag gebührt jenen Bediensteten, die zur Vertretung einer Stationsschwester oder eines Stationspflegers bestellt sind, sofern der Vertreter in einer numerisch höheren LD eingestuft ist als der Vertretene.

8. Kreißzimmerzulage

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

9. Leitungszulage

Dienstnehmer:innen mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gem Entlohnungsschema I Z 2, deren Einreihung im Einreihungsschema I von der Ausübung einer Leitungsfunktion abhängt, erhalten eine Leitungszulage von monatlich bei bis zu 15 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)..... EUR 151,20;
bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)..... EUR 186,30;
bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 221,50.

10. Einspringzulage/Einspringfreizeit (ab 01.05.2025)

10.1 Dem:der Dienstnehmer:in gebührt eine Einspringzulage für einen vom Dienstplan abweichenden Anwesenheitsdienst (Einspringdienst) aus folgenden Gründen:

- bei Erkrankung, Quarantäne, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gem § 26 lit f bis i eines:r andere:n Dienstnehmers:in
- aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zum Beispiel Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf)

a) Die Einspringzulage beträgt EUR 91,48
wenn der:die Dienstnehmer:in einen zusätzlichen Anwesenheitsdienst leistet (zusätzliches Hereinkommen), ein Wechsel zwischen Tag- und Nachtdienst bzw umgekehrt oder zwischen zwei Wochentagen stattfindet.

b) Wenn sich die Lage eines geplanten Anwesenheitsdienstes um mindestens zwei Stunden verändert (Dienstverschiebung) oder sich der geplante Anwesenheitsdienst um mindestens zwei Stunden verlängert (Dienstverlängerung), erhalten Dienstnehmer:innen im Wechseldienst, Dienstnehmer:innen die einen Grundgehaltserhöhungszuschlag erhalten, medizinische Verwaltungsfachkräfte und pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten eine Einspringzulage in Höhe von EUR 60,99.

Eine Einspringzulage gebührt nicht bei Einsatz in Rufbereitschaft.

10.2 Wird ein Einspringdienst auf mehr als eine:n Dienstnehmer:in aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern:innen vereinbartem Diensttausch, der jedenfalls der Zustimmung der Dienstgeberin bedarf.

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

10.4 Für Einspringdienste, für die die Einspringzulage gem 10.1 lit a gebührt, kann der Dienstnehmer:in alternativ zur Einspringzulage Einspringfreizeit wählen. Die Wahl des:der Dienstnehmers:in, ob die Einspringzulage oder Einspringfreizeit beansprucht wird, ist vom:von der Dienstnehmer:in zweimal jährlich im Voraus bis spätestens 30.06. und 31.12. für das nächstfolgende Kalenderhalbjahr zu treffen, anderenfalls gelangt die Einspringzulage zur Auszahlung. Diese Einspringfreizeit wird im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer:in und Dienstgeberin konsumiert. Kommt ein Einvernehmen nicht binnen drei Monaten zustande, kann der:die Dienstnehmer:in die Einspringfreizeit einseitig in der übernächsten Dienstplanperiode wählen, außer zwingende betriebliche Erfordernisse stehen dem entgegen. In letzterem Fall ist den Verhandlungen der Betriebsrat beizuziehen. Die Einspringfreizeit wird mit drei Stunden pro Einspringdienst (unabhängig von der individuellen Einstufung bzw vom individuellen Verdienst) vereinbart. Die Einspringfreizeit gilt als nicht konsumiert, wenn der:die Dienstnehmer:in in der Zeit der vereinbarten Einspringfreizeit im Krankenstand ist.

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

Keine Einspringfreizeit gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern:innen vereinbartem Diensttausch (der jedenfalls der Zustimmung der Dienstgeberin be-

darf; analog 10.2); die Einsparungsfreizeit wird bei Teilzeitkräften nicht aliquotiert (analog 10.3).

11. Sonderfunktionszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Pflegefachassistenz; Pflegeassistenz; Hebammen, Medizinisch-technischer Dienst und Medizinische Assistenzberufe, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung von der Dienstgeberin zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 125,10 monatlich. Die Sonderfunktionszulage gebührt im jeweiligen Ausmaß der Bestellung für die Funktion im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Die Bestellung hat durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diese Bestimmung des Kollektivvertrags zu erfolgen. Die Bestellung erfolgt im Ausmaß von mindestens 25 % zum Vollzeitäquivalent. Bislang einzelvertraglich für dieselbe Funktion vereinbarte Überzahlungen werden auf diese Sonderfunktionszulage angerechnet.

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

12. Pooldienstzulage

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte und Pflegefachassistenz, die einer eigenständigen Organisationseinheit für Pooldienste zugeordnet sind und stations- und bzw oder abteilungsübergreifend eingesetzt werden können, erhalten eine monatliche Pooldienstzulage von monatlich EUR 320,80. Diese Zulage gilt befristet bis 31.12.2027.

K I – Artikel 3 Zusatzurlaub

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

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

K I – Artikel 4 Normalgrundstundenlohn

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

2. Für Dienstnehmer:innen, deren Dienstverhältnis zwischen 30.06.2004 und 01.01.2014 begonnen hat und Dienstnehmer:innen, die gem Anhang IV auf die Anwendung des Anhanges I optiert haben, gilt ausschließlich für die Berechnung der Überstundenentlohnung als Normalgrundstundenlohn 1/169 des Entgelts des Entlohnungsschemas zuzüglich der Alleinverdienerzulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.

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

K I – Artikel 5 Sonderzahlungen

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

Alleinverdienerzulage, Kinderzulage, Leitungszulage, Sonderfunktionszulage, Pooldienstzulage.

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

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

K I – Artikel 7 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,50.

K I – Artikel 8 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,24;
Mittagessen EUR 3,28;
Abendessen EUR 1,51.

K I – Artikel 9 Entgelt der Ferialaushilfen

Der Entgeltanspruch der Ferialaushilfen beträgt einschließlich aller Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubsabfindung pro Monat im Pauschale unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto EUR 1.310,74.
Die monatliche Pauschalentschädigung erhöht sich für die nächstfolgenden und alle darauffolgenden Ferialeinsätze der gleichen Person im gleichen Krankenhaus auf brutto..... EUR 1.483,09.
Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

K I – Artikel 10 Vorübergehende höherwertige Verwendung

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

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

Anhang II

gültig ab 1. Juli 2026

(bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollV 2025)

Gültig für Dienstnehmer:innen ausgenommen Kindergärtner:innen und Kindergartenhelfer:innen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.07.2004 begonnen hat.

Einstufungsschema II

Angestellte

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

Einstufungsschema II

Arbeiter:in

- p1** Stellvertreter:in des Betriebsleiters oder Leiter von Teams mit mindestens fünf Personen oder Professionisten, welche Helfer für ihre Tätigkeit benötigen.
- p2** Bedienstete mit vielseitiger und qualifizierter Verwendung als Professionisten.
- p3** Professionisten:innen, Kraftfahrer:in, Kesselwärter:in, angelernte Heizer:in, Telefonisten:innen, Portiere:innen.
Professionisten:innen mit fünf Berufsjahren sind in p2 einzureihen.

p4 Näher:innen, angelernte Köche:innen, Beschließer:innen, angelernte Gärtner:innen, ungelernte Arbeitskräfte in handwerklicher Verwendung. Die Dienstnehmer:innen in p4 werden nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren in derselben Anstalt in p3 umgereiht.

p5 Hilfspersonal.

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

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

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

Entlohnungsschema II

für Angestellte

1. Gehaltsansätze ab 1. Juli 2026 (bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollV 2025)

Entlohnungsgruppe						
E.St.	a	b	c	d	e	E.St.
1	3.059,40	2.489,10	2.271,10	2.202,00	2.133,40	1
2	3.131,40	2.539,40	2.310,50	2.232,70	2.150,70	2
3	3.203,60	2.591,10	2.349,90	2.263,30	2.167,90	3
4	3.276,00	2.643,60	2.389,40	2.293,80	2.185,10	4
5	3.348,30	2.698,30	2.428,70	2.324,50	2.202,00	5
6	3.420,90	2.754,90	2.469,10	2.354,90	2.219,80	6
7	3.543,00	2.814,60	2.512,50	2.385,40	2.236,80	7
8	3.666,20	2.874,70	2.556,40	2.415,80	2.254,20	8
9	3.788,10	2.959,30	2.600,80	2.446,60	2.271,30	9
10	3.909,40	3.052,30	2.645,40	2.479,70	2.288,70	10
11	4.032,00	3.175,40	2.693,30	2.513,00	2.306,10	11
12	4.153,50	3.298,70	2.741,80	2.546,90	2.323,40	12
13	4.275,60	3.422,10	2.792,10	2.581,80	2.340,40	13
14	4.397,90	3.544,20	2.843,60	2.616,20	2.357,70	14
15	4.519,70	3.666,50	2.895,30	2.651,60	2.375,00	15
16	4.679,20	3.788,40	2.946,90	2.688,00	2.392,30	16
17	4.838,50	3.911,50	3.002,40	2.725,40	2.409,40	17
18	4.995,20	4.032,40	3.059,40	2.763,40	2.426,60	18
19	5.152,40	4.155,10	3.116,30	2.803,70	2.444,10	19
20	5.309,50	4.276,60	3.173,20	2.843,60	2.462,30	20
21	5.467,30	4.399,00	3.296,10	2.883,80	2.481,00	21

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

- a) Bedienstete der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie der Medizin-technischen Berufe (MTD); Hebammen; klinische Psy-

- chologen:innen; Psychotherapeuten:innen; Musiktherapeuten:innen, Kardiotechniker:innen EUR 361,60;
- b) Bedienstete der Fachsozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) EUR 72,40;
- c) Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Pflegeassistent, Diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegehilfe (alle nach den MTF-SHD-G); Bedienstete der Medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler:innen, die in der Trainingstherapie tätig sind; zahnärztliche Assistenten:innen EUR 216,80;
- d) Medizinisch-technische Fachkräfte EUR 283,90;
- e) Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), Hebammen zusätzlich EUR 128,90;
- f) Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung gem § 83 GuKG zusätzlich zu lit c EUR 64,90;
- g) Medizinisches und pflegerisches Hilfspersonal (zum Beispiel Bereichshelfer:in, Abteilungshelfer:in mit Patienten:innenkontakt) sowie Personal im Patienten:innentransport nach einjähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit EUR 104,90.

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

Entlohnungsschema II

für Arbeiter:innen

Gehaltsansätze 1. Juli 2026 (bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollIV 2025)

Entlohnungsgruppe						
Entlohnungsstufe	p1	p2	p3	p4	p5	Entlohnungsstufe
1	2.279,80	2.245,00	2.210,60	2.175,80	2.140,70	1
2	2.319,20	2.279,20	2.241,00	2.199,50	2.158,70	2
3	2.359,20	2.313,50	2.271,70	2.223,90	2.175,90	3
4	2.399,00	2.347,30	2.302,70	2.247,80	2.193,70	4
5	2.438,70	2.381,30	2.333,30	2.271,70	2.210,80	5
6	2.480,40	2.415,40	2.364,40	2.295,90	2.227,90	6
7	2.524,30	2.449,70	2.394,40	2.319,70	2.245,30	7
8	2.568,80	2.485,60	2.425,30	2.343,80	2.263,10	8
9	2.614,30	2.523,50	2.456,50	2.367,70	2.280,10	9
10	2.659,50	2.562,50	2.490,10	2.392,30	2.297,60	10
11	2.707,40	2.600,60	2.523,80	2.416,10	2.315,10	11
12	2.756,30	2.639,00	2.558,40	2.440,30	2.333,00	12
13	2.808,30	2.679,50	2.592,90	2.465,50	2.350,20	13
14	2.860,60	2.721,70	2.627,60	2.491,40	2.367,40	14
15	2.912,50	2.763,40	2.663,60	2.518,40	2.385,10	15
16	2.965,30	2.808,10	2.700,40	2.545,70	2.401,80	16
17	3.022,40	2.852,90	2.738,30	2.572,60	2.419,80	17
18	3.079,80	2.897,20	2.777,40	2.599,60	2.437,20	18
19	3.137,50	2.942,30	2.818,30	2.627,00	2.454,70	19
20	3.194,60	2.988,60	2.858,10	2.654,50	2.473,90	20
21	3.251,30	3.038,90	2.898,80	2.683,80	2.493,20	21

Katalog II

gültig ab 1. Juli 2026

(bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollIV 2025)

K II – Artikel 1 Vorrückung

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

K II – Artikel 2 Zulagen

1. Erschwerniszulage

Eine Erschwerniszulage steht nachfolgende:n Dienstnehmern:innen in folgendem Ausmaß zu:

- a) Diplomiertes Krankenpflegepersonal, Personal des medizinisch-technischen Dienstes, geprüftes Sanitätshilfsdienstpersonal, Pflegeassistent, soweit sie im Krankenpflege-dienst oder in der Zentralsterilisation tätig sind, monatlich... EUR 192,30; die Erschwerniszulage gem lit a gebührt nur dann, wenn nicht eine Erschwerniszulage gem lit e gebührt.
- b) Schreibkräfte (ohne Rücksicht auf Qualifikation und Einstufung in der Verwendungsgruppe), Portiere:innen monatlich EUR 38,10;
- c) Dienstnehmer:in, welche in der Küche einschließlich Spüle tätig sind, monatlich EUR 73,20;
- d) Dienstnehmer:in in der Büglerei und Dienstnehmer:in, die regelmäßig zur Müllverbrennung eingeteilt sind oder überwiegend im Hol- und Bringdienst tätig sind, monatlich EUR 41,80;
- e) Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Pflegeassistent auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer:innen der Akutgeriatrie und Remobilisation) monatlich EUR 262,10;
- f) Pflegefachassistent und Hilfskräfte in der Pflege mit Patienten:innenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen (klarstellend: nicht Dienstnehmer:innen auf Akutgeriatrie und Remobilisation) monatlich..... EUR 69,80.

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

2. Gefahrenzulage

Eine Gefahrenzulage steht nachstehenden Dienstnehmern:innen im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer:innen – ausgenommen Reinigungspersonal – im Strahlendienst monatlich EUR 167,00.
- b) Für Dienstnehmer:innen im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerstversorgung. Für Dienstnehmer:innen, die überwiegend in der interdisziplinären zentralen Aufnahmestation oder in der interdisziplinären zentralen ambulanten Erstversorgungseinheit tätig sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivbehandlungseinheit; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in einer Intensivüberwachungseinheit, wenn diese Bestandteil einer Intensivbehandlungseinheit ist; Dienstnehmer:innen, welche ausschließlich oder überwiegend mit Sterilisation beschäftigt sind; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal und Sanitätshilfsdienste und Pflegeassistenzen auf dermatologischen Abteilung; für Diplomiertes Krankenpflegepersonal, geprüftes SHD-Personal, Pflegeassistenzen und Reinigungspersonal (nicht jedoch Zubringerdienste) im OP; für Reinigungspersonal in Isotopenstationen und im Strahlendienst; für Dienstnehmer:innen, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind; für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer:innen, die in der Psychiatrie direkt am Patienten:innen arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Diplomierte Medizinisch-technische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer:innen, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; monatlich EUR 139,60;
- c) Dienstnehmer:innen in der Psychiatrie monatlich EUR 92,80.

3. Nachtdienstzulage

Für die in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleisteten Nachtdienste gebührt pro angefangener Nachtdienststunde eine Nachtdienstzulage von EUR 6,33;
für den Krankenpflegefachdienst und Medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage hingegen pro angefangener Nachtdienststunde EUR 8,14.
Für Nachtdienste, für welche Überstundenentlohnung oder Überstundenpauschale bezahlt wird, entfällt die Zahlung einer Nachtdienstzulage.

4. Bereitschaftszulage

- a) Für Rufbereitschaftsdienste gem § 12 gebührt eine Zulage von derzeit EUR 48,29
einmal für begonnene zwölf Stunden.
Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohn.
- b) Bei Bereitschaftsdiensten im Haus gem § 13 gebühren 80 % des Normalgrundstundenlohnes und eine Bereitschaftszulage von derzeit EUR 38,70
für die Bereitschaft während der Nachtzeit; am Tag nur dann, wenn der Bereitschaftsdienst mindestens sechs Stunden gedauert hat. Die Nacht wird derzeit von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr gerechnet. Fällt während des Bereitschaftsdienstes effektive Arbeit an, ist die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit voll zu entlohn.

5. Alleinverdienerzulage

Eine Alleinverdienerzulage im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 15,50
gebührt jedem:r Dienstnehmer:in, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem Ehepartner lebt. Geht der Ehepartner einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Alleinverdienerzulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des Ehepartners den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Alleinverdienerzulage gebührt ferner Dienstnehmern:innen

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

6. Kinderzulage

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

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

6 a) Haushaltsbeihilfe

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

6 b) Geburtenbeihilfe

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

6 c) Schulbeihilfe

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

Im 6. und 10. Lebensjahr des Kindes: EUR 45,00/Kind;
 vom 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:..... EUR 52,50/Kind;
 vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr:..... EUR 150,00/Kind.
 Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.
 Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

7. Funktionszulage

- a) Die Funktionszulage beträgt für die für das ganze Krankenhaus eingesetzte Oberin (Leiterin des Pflegedienstes) derzeit monatlich
- bei bis zu 100 Dienstnehmern:innen EUR 823,40,
 - bei mehr als 100 Dienstnehmern:innen..... EUR 1.004,90,
 - bei mehr als 200 Dienstnehmern:innen..... EUR 1.187,30,
- für die mit der Leitung einer Station betraute Stationschwester derzeit monatl. EUR 599,60.
 Eine Vertretungszulage gebührt jenem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, das mit der Vertretung einer Stationschwester oder eines Stationspflegers betraut ist; die Vertretungszulage beträgt derzeit pro Vertretungstag EUR 20,00.
- b) Die Funktionszulage, nicht jedoch die Vertretungszulage, von derzeit monatlich EUR 389,30
 gebührt auch jenen Medizinisch-technischen Assistenten:innen des gehobenen Medizinisch-technischen Dienstes, denen mindestens drei, jedoch nicht mehr als sechs Personen des gehobenen Medizinisch-technischen Dienstes oder des Medizinisch-technischen Fachdienstes oder des Sanitätshilfsdienstes unterstellt sind und dem:der bestellten Leiter:in des Schreibdienstes; sind dem:der Anspruchsberechtigten mehr als sechs Personen mit der vorgenannten Qualifikation unterstellt, erhöht sich die Funktionszulage auf EUR 599,60.
- c) Die Funktionszulage von derzeit monatlich..... EUR 389,30
 gebührt jenem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, welches eine als eigene Organisationseinheit eingerichtete Ambulanz leitet, in der wenigstens drei Angehörige des Krankenpflegedienstes oder des Medizinisch-technischen Dienstes dieser:diesem regelmäßig unterstellt sind; Teilzeitbeschäftigte werden auf die Beschäftigtenzahl im Verhältnis ihres Beschäftigungsausmaßes angerechnet.
- d) Die Funktionszulage von monatlich..... EUR 389,30

gebührt auch den Leitern:innen von Arbeitsteams von Dienstnehmern:innen der handwerklichen Dienste, denen mindestens fünf weitere Dienstnehmer:innen unterstellt sind. Unter gleichen Voraussetzungen gebührt diese Zulage auch den Leitern:innen der Wäscherei und der Gärtnerei. Den Vertretern:innen dieser Leiter:innen gebührt dann, wenn die Vertretungszeit mindestens fünf aufeinander folgende Arbeitstage hindurch ununterbrochen ausgeübt wird, eine aliquote Vertretungszulage (1/30stel der monatlichen Vertretungszulage pro Vertretungstag).

7a. Leitungszulage

Dienstnehmer:innen mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gem Entlohnungsschema II für Angestellte Z 2, die Anspruch auf eine Funktionszulage gem K II Artikel 2 Z 7 haben, erhalten eine Leitungszulage von monatlich

bei bis zu 15 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR 151,20;
bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR 186,30;
bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR 221,50.

8. Leistungszulage

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

Verwendungsgruppe a	monatlich EUR 319,70;
Verwendungsgruppe b	monatlich EUR 200,30;
Verwendungsgruppe c	monatlich EUR 142,60;
Verwendungsgruppe d	monatlich EUR 124,80;
Verwendungsgruppe e	monatlich EUR 98,70;
Verwendungsgruppe p1	monatlich EUR 124,80;
Verwendungsgruppe p2	monatlich EUR 124,80;
Verwendungsgruppe p3	monatlich EUR 124,80;
Verwendungsgruppe p4	monatlich EUR 98,70;
Verwendungsgruppe p5	monatlich EUR 98,70.

9. Spezialzulage

Eine Spezialzulage steht folgenden Dienstnehmer:innen zu:

Dem Krankenpflegefachpersonal, welches auf einer Intensivstation, im OP, in der Anästhesie oder bei der Dialyse beschäftigt ist, für die Dauer dieser Beschäftigung und unter der weiteren Voraussetzung, dass der/die betreffende Dienstnehmer:in einen für seine/ihre Spezialtätigkeit bestimmten Kurs nachweisbar positiv abgeschlossen hat. Eine ununterbrochene sechsmonatige

praktische Tätigkeit in den betreffenden Spezialgebieten ersetzt das Erfordernis des Kursbesuches für Zwecke dieses Zulagenanspruches.

Die Spezialzulage beträgt für das Krankenpflegefachpersonal auf einer Intensivstation monatlich EUR 324,80,
für solches Personal im OP und bei der Anästhesie oder in der Dialyse monatlich EUR 267,10.

10. Besoldungszulage

Eine Besoldungszulage steht nachstehenden Dienstnehmern:innen im folgenden Ausmaß zu:

- a) für Krankenpflegefachdienst und Hebammen monatlich EUR 249,70;
- b) für den gehobenen Medizinisch-technischen Dienst und den medizinisch-technischen Fachdienst monatlich EUR 208,00;
- c) für Sanitätshilfsdienste monatlich EUR 79,20;
- d) für Bedienstete im Kanzleidienst ab Beginn des 3. Verwendungsjahres und für Apothekenhelfer mit bestandener Apothekenhelferprüfung monatlich EUR 79,20.

11. Verwaltungsdienstzulage

Eine Verwaltungsdienstzulage erhalten alle Dienstnehmer:innen in den Entlohnungsgruppen a, b, c, d, e und p1 bis p5 im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 229,80.

12. Sonn- und Feiertagszulage

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

- a) für Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, das Verwaltungspersonal und die übrigen Hilfsdienste EUR 7,90;
- b) für den Krankenpflegefachdienst, für Hebammen und die med.-techn. Dienste EUR 10,54.

13. Werkstättenzulage

Eine Werkstättenzulage von derzeit monatlich EUR 210,90 gebührt allen technischen Arbeitern:innen, die in den Verwendungsgruppen p1 bis p3 eingestuft sind.

14. Schmutzzulage

Eine Schmutzzulage gebührt Dienstnehmern:innen, welche in der Wäscherei oder als Abwäscher in der Küche überwiegend beschäftigt sind, im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 92,80.

Der Bezug einer Erschwerniszulage gem Z 1 ist für dieselbe Person nicht zulässig.

15. Ergänzungszulage für langjährige Dienstnehmer:innen

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

16. EDV-Zulage

Eine EDV-Zulage gebührt jenen Dienstnehmern:innen des Verwaltungsdienstes, die im Monatsdurchschnitt mehr als 50 % der Normalarbeitszeit am Bildschirm mit elektronischer Datenverarbeitung beschäftigt sind. Diese Zulage beträgt derzeit monatlich EUR 112,60.
Diese Zulage ist eine Abgeltung der mit der elektronischen Datenverarbeitung verbundenen Erschwernis; der Bezug einer weiteren Erschwerniszulage durch dieselbe Person ist nicht zulässig.
Für den Systemoperator beträgt die monatliche Erschwerniszulage EUR 230,90.

17. Kreißzimmerzulage

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

18. Einspringzulage/Einspringfreizeit (ab 01.05.2025)

18.1 Dem:der Dienstnehmer:in gebührt eine Einspringzulage für einen vom Dienstplan abweichenden Anwesenheitsdienst (Einspringdienst) aus folgenden Gründen:

- bei Erkrankung, Quarantäne, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gem § 26 lit f bis i eines:r andere:n Dienstnehmers:in
- aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zum Beispiel Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf)

- a) Die Einspringzulage beträgt EUR 91,48
wenn der:die Dienstnehmer:in einen zusätzlichen Anwesenheitsdienst leistet (zusätzliches Hereinkommen), ein Wechsel zwischen Tag- und Nachtdienst bzw umgekehrt oder zwischen zwei Wochentagen stattfindet.
- b) Wenn sich die Lage eines geplanten Anwesenheitsdienstes um mindestens zwei Stunden verändert (Dienstverschiebung) oder sich der geplante Anwesenheitsdienst um mindestens zwei Stunden verlängert (Dienstverlängerung), erhalten Dienstnehmer:innen im Wechseldienst, Dienstnehmer:innen die einen Grundgehaltserhöhungszuschlag erhalten, medizinische Verwaltungsfachkräfte und pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten eine Einspringzulage in Höhe von EUR 60,99.

Eine Einspringzulage gebührt nicht bei Einsatz in Rufbereitschaft.

18.2 Wird ein Einspringdienst auf mehr als eine:n Dienstnehmer:in aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern:innen vereinbartem Dienstaustausch, der jedenfalls der Zustimmung der Dienstgeberin bedarf.

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

18.4 Für Einspringdienste, für die die Einspringzulage gem 18.1 lit a gebührt, kann der Dienstnehmer:in alternativ zur Einspringzulage Einspringfreizeit wählen. Die Wahl des:der Dienstnehmers:in, ob die Einspringzulage oder Einspringfreizeit beansprucht wird, ist vom:von der Dienstnehmer:in zweimal jährlich im Voraus bis spätestens 30.06. und 31.12. für das nächstfolgende Kalenderhalbjahr zu treffen, anderenfalls gelangt die Einspringzulage zur Auszahlung. Diese Einspringfreizeit wird im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer:in und Dienstgeberin konsumiert. Kommt ein Einvernehmen nicht binnen drei Monaten zustande, kann der:die Dienstnehmer:in die Einspringfreizeit einseitig in der übernächsten Dienstplanperiode wählen, außer zwingende betriebliche Erfordernisse stehen dem entgegen. In letzterem Fall ist den Verhandlungen der Betriebsrat beizuziehen. Die Einspringfreizeit wird mit drei Stunden pro Einspringdienst (unabhängig von der individuellen Einstufung bzw vom individuellen Verdienst) vereinbart. Die Einspringfreizeit gilt als nicht konsumiert, wenn der:die Dienstnehmer:in in der Zeit der vereinbarten Einspringfreizeit im Krankenstand ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die nicht konsumierte Einspringfreizeit auf Basis des Normalgrundstundenlohnes 1:1 abzugelten. Wird ein

Einspringdienst auf mehr als eine:n Dienstnehmer:in aufgeteilt, erhalten der: die einspringende:n Dienstnehmer:in jeweils die volle Einspringfreizeit (analog der Einspringzulage; 18.2).

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

19. Sonderfunktionszulage

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz, Hebammen, Medizinisch-technischer Dienst und Medizinische Assistenzberufe, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung von der Dienstgeberin zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 125,10 monatlich.

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

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

20. Pooldienstzulage

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte und Pflegefachassistenz, die einer eigenständigen Organisationseinheit für Pooldienste zugeordnet sind und stations- und bzw oder abteilungsübergreifend eingesetzt werden

können, erhalten eine monatliche Pooldienstzulage von
monatlich EUR 320,80.
Diese Zulage gilt befristet bis 31.12.2027.

K II – Artikel 3 Zusatzurlaub

1. Für Dienstnehmer:innen im Angestelltenverhältnis:

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

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

2. Für die übrigen Dienstnehmer:innen:

Dienstnehmer:innen, die nicht im Angestelltenverhältnis sind, erhalten, wenn sie in TBC-Abteilungen arbeiten, jährlich fünf Werktage zusätzlichen Urlaub, in Infektionsabteilungen, im Labordienst, in der Prosektur und in der Desinfektion jährlich zwei Werktage Zusatzurlaub. Obduktions- und Desinfektionsassistenten erhalten so wie jene im Angestelltenverhältnis einen zusätzlichen Urlaub von zehn Werktagen;

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

K II – Artikel 4 Normalgrundstundenlohn

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

K II – Artikel 5 Sonderzahlungen

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

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

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

K II – Artikel 7 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,50.

K II – Artikel 8 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,24;
Mittagessen EUR 3,28;
Abendessen EUR 1,51.

Anhang III
gültig ab 1. Juli 2026
(bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollV 2025)

Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte

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

Einstufungsschema III

III/1 Pädagogische Fachkräfte.

III/2 Pädagogische Assistenzkräfte.

Entlohnungsschema III

GSt	III/1	III/2
1	2.653,20	2.423,10
2	2.695,00	2.456,20
3	2.739,30	2.490,30
4	2.783,90	2.525,40
5	2.830,90	2.560,40
6	2.952,80	2.614,90
7	3.086,20	2.698,70
8	3.220,40	2.789,00
9	3.353,70	2.882,70
10	3.487,30	2.977,70
11	3.619,60	3.082,20
12	3.803,00	3.184,30
13	3.986,00	3.289,00
14	4.168,90	3.393,30
15	4.351,60	3.535,70
16	4.512,60	3.677,70
17	4.682,00	3.818,00
18	4.862,20	3.959,10
19	5.024,10	4.100,00

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

- a) Pädagogische Fachkräfte (III/1) EUR 291,80.
 b) Pädagogische Assistenzkräfte (III/2) EUR 175,10.

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

Katalog III

gültig ab 1. Juli 2026

(bis 30.6.2026 gelten die Ansätze des KollV 2025)

K III – Artikel 1 Vorrückung

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

K III – Artikel 2 Zulagen

1. Leistungszulage

Die Leistungszulage beträgt monatlich für

pädagogische Fachkräfte.....	EUR 212,50
pädagogische Assistenzkräfte	EUR 151,20

2. Leiterzulage

Kindergartenleiterinnen erhalten, wenn der Kindergarten eine Gruppe umfasst

in Gehaltsstufe 1 bis 8	EUR 181,60
in Gehaltsstufe 9 bis 12.....	EUR 196,10
ab Gehaltsstufe 13	EUR 208,90
bei zwei Gruppen	
in Gehaltsstufe 1 bis 8	EUR 252,10
in Gehaltsstufe 9 bis 12.....	EUR 274,00
ab Gehaltsstufe 13	EUR 290,30

K III – Artikel 2a Beihilfen

1. Geburtenbeihilfe

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

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

2. Kinderzulage

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

pro Kind und Monat EUR 15,70.

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

3. Haushaltsbeihilfe

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

höchstens EUR 210,00/brutto.

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

4. Schulbeihilfe

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

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

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

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

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

K III – Artikel 3 Normalgrundstundenlohn

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

K III – Artikel 4 Sonderzahlungen

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

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

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

K III – Artikel 6 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,50.

K III – Artikel 7 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,24;
Mittagessen EUR 3,28;
Abendessen EUR 1,51.

K III – Artikel 8 Urlaub und Urlaubsverbrauch

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

Anhang IIIa

gültig ab 1.Juli 2026

Sonderbestimmungen für Pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte

Einstufungsschema III a

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

IIIa/1 Pädagogische Fachkräfte.

IIIa/2 Pädagogische Assistenzkräfte.

Entlohnungsschema III a

Ansätze ab 1.Juli 2026

Gehalts- stufe	IIIa/1	IIIa/2
1	3.139,60	2.541,30
2	3.198,80	2.586,40
3	3.317,20	2.632,20
4	3.435,50	2.677,50
5	3.553,60	2.722,70
6	3.672,00	2.767,90
7	3.790,50	2.814,50
8	3.908,80	2.861,00
9	4.027,30	2.907,40
10	4.145,70	2.953,70
11	4.263,90	3.002,60
12	4.382,20	3.053,40
13	4.500,50	3.103,20
14	4.619,00	3.153,70
15	4.737,30	3.204,10

Den pädagogischen Fachkräften mit Befähigungsprüfung gem § 134 Abs 5 Z 4 oder 7 Oö. Gemeindebedienstetengesetz 2001, die in der qualifizierten Betreuung von Kindern mit Beeinträchtigung verwendet werden, gebührt eine Dienstzulage. Diese beträgt EUR 202,30.

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

a) Pädagogische Fachkräfte (IIIa/1) EUR 291,80.

b) Pädagogische Assistenzkräfte (IIIa/2) EUR 175,10.

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

Katalog III a

gültig ab 1.Juli 2026

K III a – Artikel 1 Vorrückung

Der:Die Dienstnehmer:in rückt

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

K III a – Artikel 2 Zulagen

Leiterzulage

Den Leitern:innen von Kinderbetreuungseinrichtungen gebührt eine Leitungszulage. Diese beträgt:

Gruppenanzahl in der Kinderbe- treuungsein- richtung	Euro
5	479,90
4	405,10
3	330,20
2	254,80
1	175,00

Bei sechs und mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um 24,10 Euro je Gruppe.

K III a – Artikel 2a Beihilfen

1. Geburtenbeihilfe

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

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Geburtenbeihilfe.

2. Kinderzulage

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

pro Kind und Monat EUR 15,70.

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

3. Haushaltsbeihilfe

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

höchstens EUR 210,00/brutto.

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Haushaltsbeihilfe.

4. Schulbeihilfe

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

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

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

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

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.

Die Schulbeihilfe gebührt einmal jährlich und wird im Dezember ausbezahlt.

Sind beide Elternteile bei der gleichen Dienstgeberin beschäftigt, hat jeweils nur ein Elternteil Anspruch auf die Schulbeihilfe.

K III a – Artikel 3 Normalgrundstundenlohn

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

K III a – Artikel 4 Sonderzahlungen

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

K III a – Artikel 5 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil

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

K III a – Artikel 6 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,50.

K III a – Artikel 7 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,24;
Mittagessen EUR 3,28;
Abendessen EUR 1,51.

K III a – Artikel 8 Urlaub und Urlaubsverbrauch

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

Anhang IV

Optionserklärung

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

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

Diese Optionserklärung wirkt auf den 01.02.2021 zurück, wenn sie spätestens am 30.11.2021 in der Personalstelle der Dienstgeberin einlangt; spätere Optionserklärungen wirken auf den nächstfolgenden Monatsersten.

.....

Datum

.....

Unterschrift des:der
Dienstnehmers:in

Anhang IVa

Optionserklärung

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

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

Diese Optionserklärung wirkt auf den 01.01.2023 zurück, wenn sie spätestens am 30.06.2023 in der Personalstelle der Dienstgeberin einlangt; spätere Optionserklärungen wirken auf den nächstfolgenden Monatsersten.

.....
Datum

.....
Unterschrift des:der
Dienstnehmers:in

Anhang V

Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018

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

1. Die Dienstgeberin berechnet anhand der bislang vorliegenden Vordienstzeitenachweise den unten angeführten Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 31.03.2018 und bringt diesen Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 30.04.2018 zur Auszahlung.

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

Ansprüche auf darüber hinausgehende Vordienstzeiten sind vom: von der Dienstnehmer:in schriftlich unter Ausschluss weiterer Ansprüche bis spätestens 30.09.2018 unter Anschluss der entsprechenden Nachweise bei der Dienstgeberin geltend zu machen.

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

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

Für den: die betreffende: n Dienstnehmer:in wird individuell der fiktiv zustehende Betrag berechnet. Von diesem Betrag erhält der: die Dienstnehmer:in als einmalige Abschlagszahlung für die Vergangenheit zwei Prozent für jedes in der Krankenanstalt vollendete Dienstjahr.

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

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

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

Voraussetzung für die Pauschalabgeltung ist ein aufrechtes Dienstverhältnis zum 31.12.2017.

In den letzten Jahren für dich erreicht!

Lohn- und Gehaltsanpassungen seit 2023

- 2023 Erhöhung der Gehaltsansätze um 7,15 % (mindestens € 170)
- 2024 Erhöhung der Gehaltsansätze um 9,15% (mindestens € 192)
- 2025 Erhöhung der Gehaltsansätze um 3,5 % (mindestens € 82,4)
- 2026 Erhöhung der Gehaltsansätze um 3,3 %

Mit KV-Abschluss 2023

- Grundgehaltserhöhungszuschlag für handwerkliche und unterstützende Bereiche
 - LD 25 und LD 24 € 75,–
 - LD 23 bis LD 20 € 125,–
 - LD 19 bis LD 12 200,–
- Erhöhung der Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten für Facharbeiter*innen auf 10 Jahre. Bestehendes Personal wird nachgezogen.
- Mindesteinstufung neueintretender Fachkräfte in Stufe 5. In dieser verbleiben sie, bis die Beschäftigungsjahre für die nächste Vorrückung erworben wurden.
- Umreihung der Medizintechniker und Krankenhaustechniker in Rufbereitschaft (z. B. Elektroberufe, Gebäudetechnik, Heizungs-, Klima-, Lüftungs- und Sanitärinstallation) werden von LD 17 auf LD 16 und nach einjähriger Tätigkeit auf LD 15.
- Umreihung der Pflegefachassistent*innen mit Kompetenzerweiterung von LD 18 in LD 17
- Elementarpädagoginnen bekommen künftig monatlich plus 250 Euro brutto in allen Gehaltsstufen.
- Pädagogische Assistenzkräfte (Helferinnen im Kindergarten) bekommen künftig monatlich plus 150 Euro in allen Gehaltsstufen.
- Alle medizinischen Schreibkräfte, Stationsassistent*innen und Stationssekretär*innen werden als medizinische Verwaltungskräfte geführt und von LD 20 in LD 19 umgereiht.
- Essenstarife für Mitarbeiter*innen werden nicht erhöht
- Für die Teilnahme an Betriebsausflügen werden 8 Stunden Arbeitszeit (Teilzeit aliquot) gutgeschrieben
- Anspruch auf die erweiterte Karenz wurde verbessert. So ist diese zukünftig für Frauen und Männer möglich. Weiters wurde der Anspruch auch bei Adoption eines Kindes ausgeweitet.

Mit KV-Abschluss 2024

- Einführung Erschwerniszulage auf internistischen und neurologischen Bettenstationen:
Diplomiertes Gesundheits- und Pflegepersonal, Pflegefachassistenz, Pflegeassistentin und Hilfskräfte in der Pflege mit Patientenkontakt auf internistischen und neurologischen Bettenstationen erhalten eine monatliche Erschwerniszulage von EUR 65,25 bei Vollzeitbeschäftigung wenn keine Gefahrenzulage gewährt wird.
- Einführung einer Pooldienstzulage
DGKPs auf eigenständigen Poolabteilungen, bekommen eine monatliche Zulage von EUR 300,- (Teilzeit aliquot).
- Erweiterung Gründe „Einspringzulage“
Zukünftig gibt es auch den Anspruch auf „Einspringzulage“, wenn aufgrund eines in der Arbeitgebersphäre liegenden Grundes (zB Unterplanung, zusätzlicher Dienstbedarf) ein vom im Dienstplan festgelegten abweichenden Dienst (Einspringdienst) geleistet wird.
- Extra Erhöhung Grundgehaltserhöhungszuschlag für
Für Hilfspersonal mit Patientenkontakt in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ab 1.4.24 auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Extra Erhöhung Grundgehaltserhöhungszuschlag für Für Hilfspersonal mit Patientenkontakt in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ab 1.4.24 auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Für Personal im Patiententransport in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ebenso auf € 180,- (Vollzeit) erhöht. Für Personal im Patiententransport in LD 24 nach 1-jähriger krankenhausspezifischer oder vergleichbarer Tätigkeit wird der Grundgehaltserhöhungszuschlag ebenso auf € 180,- (Vollzeit) erhöht.
- Neu und höhere Einreihungen für folgende Berufsgruppen:
 - Pharmazeutisch-kaufmännische Assistent:innen bei Zubereitung von Zytostatika in LD 18
 - Assistenz der klinischen Studienkoordinator:innen in LD 18
 - Medizinisch-technische Fachkraft (MTF) in LD 16
 - Klinische Studienkoordinator:innen ohne akademische Ausbildung oder ohne Ausbildung zur DGKP in LD 16 + GGEHZ lit. d
 - Klinische Studienkoordinator:innen mit akademischer Ausbildung oder Ausbildung zur DGKP in LD 14 + GGEHZ lit. a und Gefahrenzulage
- Erweiterung der Sonderfunktionszulage

Zukünftig haben neben dem diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal auch Pflegefachassistenten, Pflegeassistenten, Hebammen, MA-Berufe und Dienstnehmer:innen des medizinisch-technischen Dienstes Anspruch auf eine Sonderfunktionszulage, sofern sie die im Kollektivvertrag definierten Kriterien erfüllen.

- Erholungsurlaub für pädagogische Assistenzkräfte: Der Zusatzurlaub wird analog den Bestimmungen des Landes Oberösterreich umgesetzt.
- Sechste Urlaubswoche:
Dienstnehmer, die in einem pflegendem, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf oder in einem medizinischen Assistenzberuf tätig sind, erwerben zukünftig den erhöhten Urlaubsanspruch von sechs Wochen ab jenem Urlaubsjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden. Die 15 Jahre Tätigkeit im Beruf wurden gestrichen.
- Absicherung des Pflegebonus: Der vom Bund gewährte Pflegebonus für das Jahr 2024 bleibt unverändert und wird wie geplant ausbezahlt.
- Klärung bei Sonderfreizeiten:
Die „Notwendigkeit“ des Nachweises für Sonderfreizeiten wurde reduziert und klarer formuliert.
- Verbesserung der Regelung für Behindertenurlaub:
Zukünftig werden bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit 20 % v. H 2 Arbeitstage und bei 30% v.H 3 Arbeitstage gewährt.

Mit KV-Abschluss 2025

- Erweiterung Zeitbonus-Regelung
auf 48 Stunden jährlich sowie eine Erhöhung nach
10 Dienstjahren auf 56 Stunden und nach
20 Dienstjahren auf 64 Stunden jährlich. (aliquot Teilzeit)
- 31.12. voller freier Tag
- Schnelleres Erreichen der 6. Urlaubswoche
Die Mindestdauer der Dienstzugehörigkeit wird für Mitarbeiter:innen, welche der Regelung 1 unterliegen (ab dem 51. Lebensjahr), von 10 Jahren auf 5 Jahre verkürzt.
- Verkürzung Durchrechnungszeitraum auf einen einheitlichen viermonatigen Durchrechnungszeitraum für alle Beschäftigten
- Deutliche Erhöhung der Rufbereitschaften auf 46,75 € je Rufbereitschaft
- Verbesserungen „Einspringzulage“ und deutliche Erhöhung
Verbesserungen im Einreihungsschema
- Einreihung OTA: Grundsätzlich LD 15, Grundgehaltserhöhungszuschlag lt a, nach 3 Jahren Tätigkeit im Spezialbereich LD 14

- Einreihung der Pflegeassistenten mit Kompetenz-Erweiterung in LD 19
- Einreihung der Pflegefachassistenten ausschließlich in LD 17
- Medizinische Masseure die im Durchschnitt zumindest 1/3 ihrer Arbeitszeit Spezialmassagen und -anwendungen durchführen, für die zusätzliche Spezialausbildungen erforderlich sind (z.B.: Lymphdrainage, Reflexzonenmassage, Akupunktmassage, Elektrotherapie) werden zukünftig in LD 20 eingereiht.
- Erweiterung der Vordienstzeiten-Anrechnung
Bei neuen Dienstverhältnissen kommt es zukünftig zu einer sofortigen Anrechnung der Vordienstzeiten ab dem Probemonat und eine Erweiterung, dass auch Vordienstzeiten, welche mindestens 3 Monate gedauert haben (derzeit 6 Monate), geltend gemacht werden können.
- Altersteilzeit (kontinuierliche Form) wird in den Kollektivvertrag aufgenommen. Sollte eine Altersteilzeit abgelehnt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen und die Ablehnung ist zu begründen.
- Sabbatical-Regelung im Kollektivvertrag wird durch ein Verfahren bei Ablehnung erweitert.

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

Laut KV hat „Die Einteilung der Normalarbeitszeit und des Turnusdienstes ... im Einvernehmen mit der Anstaltsleitung zwischen Personalstelle und Betriebsrat zu erfolgen. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat eine Woche vor Monatsbeginn durch Aushang kundzumachen. Bei Erstellung des Dienstplanes ist auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit Bedacht zu nehmen. Änderungen des Dienstplanes sind nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Monatsende vom Dienstgeber zu informieren.“ Diese Dienstenteilung laut Dienstplan ist als (konkludente) vertragliche Vereinbarung anzusehen und ebenso wirksam wie jede andere Festlegung der Arbeitszeit. Das heißt, dass die Dienstenteilung nur durch Vereinbarung zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn verändert werden kann, ohne dass dadurch Mehr- oder Überstunden entstehen.

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

Beispiel:

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

Praxistipp:

Dokumentieren Sie Dienstverschiebungen in ihrem Arbeitszeitkalender, den Sie jedes Jahr mit der letzten Ausgabe des vida-Magazins als Mitglied erhalten. Vermerken Sie, mit wem (z.B. Stationsleitung, Pflegedienstleitung) die

Dienstverschiebung vereinbart wurde bzw. wer Ihnen einseitig die Diensterteilung verschoben hat.

Wichtig:

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

„Verfall von Ansprüchen.

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

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

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

vida ist deine Stimme!

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



vida ist deine Plattform!

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



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



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

vida Zentrale

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

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: 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 Steiermark

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

vida Wien

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