



K O L L E K T I V V E R T R A G

1. Jänner 2021

DER OÖ . ORDENSSPITÄLER

MIT ÖFFENTLICHKEITSRECHT

INHALTSVERZEICHNIS

Geltungsbereich

1. ABSCHNITT

- § 1 Einstellung
- § 2 Probemonat
- § 3 Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit
- § 4 Dienstzettel
- § 5 Vordienstzeitenanrechnung, Stichtag
- § 6 Wirksamkeitsbeginn der Vordienstzeitenanrechnung
- § 7 Kündigungsfristen
- § 8 Besonderer Kündigungsschutz

2. ABSCHNITT

- § 9 Dienstplan
- § 10 Durchrechnung
- § 10a Zeitbonus
- § 11 Überstunden
- § 11a Mehrarbeitszuschlag

3. ABSCHNITT

- § 12 Rufbereitschaft
- § 13 Bereitschaft
- § 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes

4. ABSCHNITT

- § 15 Entlohnung
- § 16 Sonderzahlungen
- § 17 Teilzeitbeschäftigung
- § 18 Ferialaushilfen
- § 19 Personalverpflegung
- § 20 Anspruch bei Dienstverhinderung
- § 21 Dienstjubiläum
- § 22 Abfertigung
- § 23 Entgeltfreie Zeiten
- § 23a Anrechnung von Karenzurlaub

5. ABSCHNITT

- § 24 Erholungsurlaub
- § 25 Behindertenurlaub
- § 26 Sonderfreizeit
- § 26a Erweiterte Pflegefreistellung

- § 27 Urlaubsantritt
- § 28 Urlaubsentgelt
- § 29 Erweiterte Karenz
- § 29a Berufspause (Sabbatical)
- § 29b Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, Pflegekarenz und Pflegezeit.

6. ABSCHNITT

- § 30 Reisekosten
- § 31 Fahrtkostenzuschuss
- § 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft
- § 33 Dienstkleidung und Reinigung

7. ABSCHNITT

- § 34 Verfall von Ansprüchen
- § 35 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 36 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages, Option

Unterschriftenblatt

ANHANG I

Einreihungsschema I
Entlohnungsschema I
Katalog I

ANHANG II

Einstufungsschema II Angestellte
Einstufungsschema II Arbeiter
Entlohnungsschema II Angestellte
Entlohnungsschema II Arbeiter
Katalog II

ANHANG III

Einstufungsschema III
Entlohnungsschema III
Katalog III

ANHANG III a

Einstufungsschema III a
Entlohnungsschema III a
Katalog III a

ANHANG IV

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

ANHANG V

Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

Interessenvertretung von Ordensspitälern, konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs, Freyung 6, 1010 Wien durch den bevollmächtigten Rechtsanwalt 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 Barmherzigen Schwestern
 - Klinikum Wels - Grieskirchen
 - Krankenhaus Sierning
 - A.Ö. Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern vom Hl. Vinzenz von Paul Ried
 - A.Ö. Krankenhaus St. Josef Braunau
 - B & S Zentrallabor Barmherzige Brüder und Barmherzige Schwestern
 - Institut für Klinische Pathologie, Infektionsdiagnostik und Mikrobiologie am Standort des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Ried
 - Institut für Klinische Pathologie und Molekularpathologie am Standort des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Linz
 - 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.

3. persönlich für alle Dienstnehmer in den unter Ziffer 2 genannten Krankenanstalten (Angestellte und Arbeiter), ausgenommen Ärzte, akademisch graduierte Apothekenbedienstete und Personen, die selbst einem religiösen Orden oder einer Kongregation angehören. Der Kollektivvertrag gilt auch nicht für Praktikanten, 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.

1. ABSCHNITT

Beginn, Dauer und Ende des Dienstverhältnisses, Einstufungsschema.

§ 1 Einstellung.

Die Einstellung der Dienstnehmer erfolgt durch den Rechtsträger (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.
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 jeweils ununterbrochen mindestens sechs Kalendermonaten, sowie Ausbildungszeiten gemäß Punkt 3 lit. c.

3. Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses bis zu den unten angeführten Höchstaussmaßen 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 sechs 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 sechs Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben. Nicht verwendungsspezifische Vordienstzeiten sind bis höchstens vier Jahre anzurechnen, wobei jedenfalls insgesamt höchstens acht Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden.
 - 3c) 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 c) sind Vordienstzeiten von höchstens acht Jahren anzurechnen.

- 3d) 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 Dienstnehmer 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, frühestens nach Ablauf des Probemonats.

§ 7 Kündigungsfristen.

1. Das Dienstverhältnis von Dienstnehmern, die sich nicht im Angestelltenverhältnis befinden, kann nach dem Probemonat von beiden Seiten zum letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen gelöst werden:

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Wochen
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr	4 Wochen
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr	6 Wochen
bei mehr als 25 Dienstjahren	12 Wochen

2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber sind dem Dienstnehmer 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 mit mehr als zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit in derselben Anstalt dürfen vom Dienstgeber in jenen Zeiträumen nicht gekündigt werden, in denen sie Anspruch auf Fortzahlung des Krankengeldzuschusses aufgrund der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages haben.
2. Während eines Sonderurlaubs gemäß § 29 Abs 1 darf der Dienstgeber 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 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.
3. Die Dienstplanerstellung (Lage und Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit) erfolgt schriftlich und unlöschbar jeweils für einen Monat im Vorhinein und ist sowohl dem Dienstnehmer als auch dem Betriebsrat zehn Tage vor Monatsbeginn 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.
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 4 Wochen 2 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 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 Dienstnehmer an diesem Tag zur Arbeit herangezogen, so gebührt ein Zuschlag von 100 % bzw. ab der 9ten Stunde 200 % des Normalgrundstundenlohnes.

6. Für die nicht im Wechseldienst tätigen Dienstnehmer ist die Dienstzeit so festzulegen, dass jede 2. 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 vollbeschäftigter Dienstnehmer für einen bestimmten Tag zum Dienst eingeteilt, so muss die Tagesarbeitszeit mindestens 4 Stunden betragen. Liegt sie darunter, so gelten jedenfalls 4 Stunden als geleistete Arbeitszeit. Dies gilt nicht für Bereitschaftsdienste.
Für höchstens vier Teambesprechungen im Kalenderjahr kann die Mindesttagesarbeitszeit von 4 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, 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, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt werden.

9. Die Arbeitszeit jugendlicher Dienstnehmer, das sind solche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, darf pro Arbeitstag 8 Stunden, pro Arbeitswoche 40 Stunden in der Regel nicht überschreiten. Allerdings darf mit Zustimmung des betroffenen jugendlichen Dienstnehmers 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 9 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 arbeitsfrei und am 31. Dezember um 12:00 Uhr Dienstschluss ist. Die allenfalls am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember nach 12:00 Uhr geleistete Dienstzeit ist durch bezahlte Ersatzruhezeit in der Stundenzahl abzugelten, die der Dienstnehmer am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember nach 12:00 Uhr geleistet hat, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung eine andere Regelung vorsieht.
11. Die Dienstenteilung für den Wechseldienst ist so zu erstellen, dass jeder Dienstnehmer entweder am 24. Dezember ganztätig oder am 31. Dezember ab 12:00 Uhr dienstfrei ist. Jene Dienstnehmer, welche am 24. Dezember überhaupt oder am 31. Dezember ab 12:00 Uhr 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 4 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, die dem KA-AZG unterliegen, 12 Stunden, bei Nachtdiensten im Ausnahmefall 13 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 55 Stunden betragen. Für Dienstnehmer, die dem AZG unterliegen, darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 48 Stunden betragen. Die Ermittlung der Sollarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum erfolgt, indem die Zahl der auf Montag bis Freitag fallenden Werktage mit 8 bzw. bei Teilzeitbeschäftigung aliquot vervielfacht wird.

Durch Betriebsvereinbarung ist die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit für Dienstnehmer, die dem AZG unterliegen, auf 10 Stunden zulässig.

- b) Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2013 begonnen hat, beträgt der Durchrechnungszeitraum abweichend von Z 1 lit a jedenfalls ein Jahr. Sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt wird, deckt sich der Jahresdurchrechnungszeitraum mit dem Kalenderjahr.
 - c) Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum von einem Jahr auch bei Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2014 begonnen hat, und 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 Dienstnehmer ist mit einer Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich einverstanden; der Betriebsrat ist vom Dienstgeber nach Ende des Durchrechnungszeitraumes unverzüglich zu informieren; über Verlangen ist dem Betriebsrat im Einzelfall eine Kopie auszufolgen.
 - 3. Endet das Dienstverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung, so sind die Minusstunden bei der Endabrechnung abzuziehen, in den übrigen Beendigungsfällen nicht.
 - 4. 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 Dienstnehmer 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 gemäß § 26 lit c bis n ist bei Vollbeschäftigten mit 8 Stunden pro Tag, bei Teilzeitbeschäftigten aliquot zu bewerten.

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

§ 10a Zeitbonus.

1. Jeder Dienstnehmer erhält ab 1.4.2013 einen Zeitbonus von 1/48stel seiner monatlichen Sollarbeitszeit. Abweichend von der Sollarbeitszeitberechnung gemäß § 10 Abs 1 sind für die Zeitbonusberechnung Feiertage, die auf Montag bis Freitag fallen, bei der Ermittlung der Zeitbonusbasis als Werktage zu zählen. Diese Feiertage mindern diesfalls die Zeitbonusbasis nicht.
2. Für den Zeitbonus ist ein eigenes Arbeitszeitkonto zu führen. Der Verbrauch des Zeitbonus ist zu vereinbaren. Der Verbrauch ist im Dienstplan mit der verbrauchten Stundenzahl zu kennzeichnen.
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 Verlangen des Dienstnehmers und nur soweit zulässig als das unverbrauchte Zeitguthaben insgesamt das Ausmaß der dienstvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers nicht überschreitet.
4. Der Zeitbonus entsteht mit Monatsbeginn. 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, die nicht dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von 9 Stunden bzw. im Falle einer Betriebsvereinbarung 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden oder
 - b) bei Dienstnehmern, die dem KA-AZG unterliegen, die Tagesarbeitszeit von 12 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 55 Stunden oder
 - c) bei Dienstnehmern mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr die Monatssollarbeitszeit für Vollbeschäftigte um mehr als 20 Stunden oder
 - d) die für den Durchrechnungszeitraum für vollbeschäftigte Dienstnehmer ermittelte Sollarbeitszeit oder
 - e) bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes die aliquote Sollarbeitszeit überschritten ist.
- 1a. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstnehmer, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, von Ziffer 1 lit c) abgewichen werden.
2. Bereits während des Durchrechnungszeitraumes anfallende Überstunden sind mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung des auf den Überstundenanfall folgenden Monats auszusahlen, 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 auszusahlen.

Die Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum inklusive der Überstundenzuschläge ist nur mit Zustimmung des Dienstnehmers zulässig; der Betriebsrat ist unverzüglich nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes vom Dienstgeber 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 9. 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 im Wechseldienst gilt die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen bei der Entgeltberechnung als Wochentagsarbeit.

§ 11a Mehrarbeitszuschlag.

1. Haben teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer nach dem AZG Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, so steht dieser mit der Maßgabe zu, dass
 - a) der Durchrechnungszeitraum gemäß § 10 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, die in Betriebskindergärten, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen beschäftigt sind, Abweichendes geregelt wird.
2. Kein Mehrarbeitszuschlag gebührt, wenn die Mehrarbeit im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung anfällt oder Überstundenarbeit vorliegt.
3. Dienstnehmer, 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 gemäß Abs 1 lit c.

3. ABSCHNITT

Bereitschaftsdienst.

§ 12 Rufbereitschaft.

Die Rufbereitschaft besteht darin, dass der Dienstnehmer sich außerhalb des Krankenhauses aufhält, über Telefon oder sonstige Rufeinrichtungen erreichbar ist und zum unmittelbaren Diensteinsatz gerufen werden kann. Diese Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit und wird mit der Bereitschaftszulage abgegolten. Wird der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer diensteinteilungsmäßig im Krankenhaus zu verbringen hat, werden, soweit effektiv Dienstleistungen erbracht werden, voll, soweit solche nicht erbracht werden, mit 60 % (ab 01.02.2021 mit 80 %) des Normalgrundstundenlohnes, jedoch ohne Einbeziehung der Gefahrenzulage, vergütet.

§ 14 Einbeziehung in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes.

Auf die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstnehmer findet das Nachtschwerarbeitsgesetz Anwendung, sofern für die betroffenen Dienstnehmer die dort genannten Voraussetzungen zutreffen.

Gemäß Artikel V § 2 Abs 2 BGBl. Nr. 473/92 (Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992) werden darüber hinaus jene Dienstnehmer in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen, welche in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens sechs Stunden in folgenden Abteilungen oder Stationen beschäftigt sind und während dieser Zeit unmittelbar Betreuungs- und Behandlungsarbeit für Patienten 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.

4. ABSCHNITT

Entlohnung.

§ 15 Entgeltansprüche und Aufwendungsersätze.

1. Die Entgeltansprüche und Aufwendungsersätze sind in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Entgelte sind im Nachhinein am Monatsletzten, sofern es sich um variable Entgelte oder Aufwendungsersätze handelt, am Monatsletzten des Folgemonats auszuzahlen, sofern in diesem Kollektivvertrag 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 Dienstnehmers beendet, besteht der Entgeltanspruch bis zum Ende jenes Kalendermonats, in dem der Dienstnehmer verstorben ist.
4. Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienstgeber anzuweisen, einen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber einvernehmlich festzulegenden Teil seines Bezuges an eine von Betriebsrat und Dienstgeber einvernehmlich zu bestimmende Pensionskasse oder sonstige Einrichtung zum Zwecke der Zukunftsvorsorge (z.B. Lebensversicherung, Krankenversicherung, Zusatzpension etc.) zu überweisen. Diese Anweisung ist kein Bezugsverzicht.

§ 16 Sonderzahlungen.

Allen Dienstnehmern gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe dieser Sonderzahlungen ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag 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 gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
2. Entgelt und Zulagen gebühren aliquot im Verhältnis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.
3. Urlaubsansprüche gebühren teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern im Verhältnis der durchschnittlichen Zahl ihrer Arbeitstage zur durchschnittlichen Zahl der Arbeitstage vollbeschäftigter Dienstnehmer mit gleicher Beschäftigung, wobei ein Bruchteil eines Arbeitstages auf einen vollen Arbeitstag aufgerundet wird. Das Prinzip der Aliquotierung ist auch beim Verbrauch des Urlaubes in gleicher Weise zu berücksichtigen
4. Nicht zu aliquotieren sind:
 - § 30 Reisekosten
 - § 32 Fahrtkostenentschädigungen bei Rufbereitschaft
 - Katalog I
 - Artikel 2:
 - Pkt. 2 Nachtdienstzulage
 - Pkt. 3 Bereitschaftszulage
 - Pkt. 6 Sonn- und Feiertagszulage
 - Pkt. 7 Vertretungszulage (sofern der Vertreter 8 Stunden pro Vertretungstag zum Dienst eingeteilt ist, sonst im Verhältnis der eingeteilten Tagesarbeitszeit zu 8 Stunden)
 - Pkt. 10 Einspringzulage
 - Artikel 6: Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil
 - Artikel 7: Kilometergeld
 - Artikel 8: Vergütungssätze für Personalverpflegung
 - Katalog II
 - Artikel 2:
 - Pkt. 3 Nachtdienstzulage
 - Pkt. 4 Bereitschaftszulage
 - Pkt. 7 a) Vertretungszulage (sofern der Vertreter 8 Stunden pro Vertretungstag zum Dienst eingeteilt ist, sonst im Verhältnis der eingeteilten Tagesarbeitszeit zu 8 Stunden)
 - Pkt. 12 Sonn- und Feiertagszulage

Pkt. 18 Einspringzulage

- Artikel 6: Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil
- Artikel 7: Kilometergeld
- Artikel 8: Vergütungssätze für Personalverpflegung
- Katalog III
 - Artikel 5: Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil
 - Artikel 6: Kilometergeld
 - Artikel 7: Vergütungssätze für Personalverpflegung

§ 18 Ferielaushilfen.

Ferielaushilfen 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 Ferielaushilfen ist in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt. Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

§ 19 Personalverpflegung.

Die Vergütungssätze für Personalverpflegung sind in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag 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) bzw. das EFZG (für Arbeiter) regelt 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 Dienstnehmer 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 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	364 Kalendertage

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall während der Dienstzeit hervorgerufen, hat der Dienstnehmer 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 beim aktuellen Arbeitgeber und ohne Vordienstzeitenanrechnung bei anderen Arbeitgebern. 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 eine Dienstjubiläumsprämie, deren Bemessungsgrundlage sich nach dem Normalgrundstundenlohn richtet:

Nach 25 Dienstjahren 1 Bruttomonatsbezug;
nach 30 Dienstjahren 1 Bruttomonatsbezug;
nach 35 Dienstjahren 2 Bruttomonatsbezüge;
nach 40 Dienstjahren 3 Bruttomonatsbezüge.

2. Die Dienstjubiläumsprämie kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zur Gänze oder teilweise in Dienstjubiläumsfreizeit umgewandelt werden. Dem Dienstnehmer 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 Dienstnehmer vom Dienstgeber mitgeteilt. Die Freizeitvereinbarung muss schriftlich innerhalb eines Monats ab der Verständigung getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung 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, die den Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz oder dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen, haben Anspruch auf Abfertigung nach diesen Gesetzen.
2. Dienstnehmern, 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) Dienstnehmerinnen 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 6 Monaten eingehalten wurde. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitkarenz gemäß § 15h MSchG in Anspruch, so bleibt der Abfertigungsanspruch gewahrt, wenn die Dienstnehmerin sechs Monate vor Beendigung der Teilzeitkarenz das Dienstverhältnis durch eigene Kündigung löst und zwar unabhängig vom Lebensalter des Kindes. Aufgeschobener Karenzurlaub gemäß § 15b MSchG verlängert den Anwartschaftsanspruch 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 Zwölfwache

des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes.

§ 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 Dienstnehmern werden Karenzzeiten gemäß § 15 Mutterschutzgesetz und gemäß § 2 Väterkarenzgesetz für folgende Ansprüche, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet:

- a) Vorrückungen im Gehaltsschema
 - b) Dienstjubiläum (§ 21)
 - c) Erwerb des erhöhten Urlaubsausmaßes von 36 Werktagen
 - d) Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 20)
 - e) Abfertigung gemäß § 22, dem Angestelltengesetz bzw. den Arbeiterabfertigungsgesetz
 - f) Kündigungsfristen gemäß § 7 und dem Angestelltengesetz
2. Allen Dienstnehmern werden Zeiten von Pflegekarenzen gemäß § 14c AVRAG und erweiterten Karenzen gemäß § 29 jeweils zur Hälfte für die Vorrückungen im Gehaltsschema angerechnet.
3. Die Anrechnung gilt für Karenzzeiten gemäß Abs 1 und 2, die ab dem 1. Jänner 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 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, die das 51. Lebensjahr vollendet haben, bereits dann gebührt, wenn sie mindestens 10 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt haben. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes tritt mit Beginn jenes Urlaubsjahres ein, in welchem das 51. Lebensjahr vollendet und die 10jährige Minstdauer des Dienstverhältnisses erfüllt wird, sofern Dienstnehmer in pflegenden, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberufen den Anspruch nicht bereits nach Ziffer 2 erworben haben.
2. Ab dem Urlaubsjahr 2018 erreichen Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern insgesamt mehr als 15 Jahre in einem pflegenden, therapeutischen oder diagnostischen Gesundheitsberuf tätig sind, den erhöhten Urlaubsanspruch von 36 Werktagen ab jenem Urlaubsjahr, vor dessen Beginn sie das 43. Lebensjahr vollendet haben.
Dienstzeiten bei früheren Dienstgebern kommen ausschließlich dann zur Anrechnung, wenn diese Dienstzeiten mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben.

§ 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 20 v.H. ausweist, erhalten einen Zusatzurlaub im folgenden Ausmaß pro Dienstjahr:

Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

20 v.H	1	Arbeitstag
30 v.H	2	Arbeitstage
40 v.H	4	Arbeitstage
50 v.H	5	Arbeitstage

§ 26 Sonderfreizeit.

Gegen Nachweis der Notwendigkeit wird Dienstnehmern 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) im Falle einer Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten, nicht jedoch, wenn der Dienstnehmer als Partei oder Zeuge in einem Zivilprozess geladen ist;
- c) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- d) bei Übersiedlung 1 Arbeitstag;
- e) entfallen
- f) bei Ableben eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie 2 Arbeitstage;
- g) bei Ableben von Ehegatten oder Lebensgefährten 3 Arbeitstage;
- h) bei Entbindung durch Ehefrau oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag;
- i) bei Ableben eines Großelternteiles, eines Geschwisternteiles oder eines Schwiegerelternteiles 1 Arbeitstag;

j)	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.

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

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

§ 26a Erweiterte Pflegefreistellung.

Dienstnehmer 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 gemäß § 16 Urlaubsgesetz verbraucht ist und mindestens 2 Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

§ 27 Urlaubsantritt.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber (Personalstelle) und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers 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. Eine Dienstnehmerin hat im Anschluss an die Karenz gem. § 15 des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf einen Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes. Dieser Anspruch besteht aber nur dann, wenn er spätestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz nach § 15 des Mutterschutzgesetzes geltend gemacht wird.
2. Die Zeit der Karenz bleibt bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ausgenommen die Hälfteanrechnung gemäß § 23a Abs 2, außer Betracht.

§ 29a Berufspause (Sabbatical).

1. Unter folgenden Bedingungen kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine bezahlte Berufspause von 6 oder 12 Monaten vereinbart werden:
 - a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 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 12 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 12 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 6 Monaten dieses Zeitraumes die Berufspause in Anspruch genommen wird.

2. Andere Modelle und Individualvereinbarungen können zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer 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 Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Der Dienstnehmer genießt für die Dauer der Berufspause bis 1 Monat danach Kündigungsschutz, es sei denn dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.
5. Die Vereinbarung einer Berufspause bedarf der Schriftform.

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

Dienstnehmer haben Anspruch auf Gewährung der in §§ 14a, 14b, 14c und 14d AVRAG in der am 1. März 2014 geltenden Fassung geregelten Maßnahmen betreffend Sterbebegleitung, Begleitung von schwerstkranken Kindern, Pflegekarenz und Pflegezeit.

6. ABSCHNITT

Reisekosten, Aufwandsentschädigung, Fahrtkostenzuschüsse, Dienstkleidung und Reinigung.

§ 30 Reisekosten.

1. Bei Dienstreisen gebührt dem Dienstnehmer 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 Dienstnehmers in jenen Fällen, in welchen vom Dienstgeber nicht eine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt dem Dienstnehmer nur in jenen Fällen, in welchen ihm nicht eine unentgeltliche Unterkunft vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt wird.

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

§ 31 Fahrtkostenzuschuss.

1. Dem Dienstnehmer gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn
 - a) seine nächstgelegene ständige Wohnung mindestens zwei Kilometer von der Krankenanstalt, in der der Dienstnehmer beschäftigt ist, entfernt ist und er in der Krankenanstalt oder in deren unmittelbaren Nähe keine Dienstwohnung in Anspruch nimmt;
 - b) der Dienstnehmer diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegt und
 - c) die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen für das billigste öffentliche Verkehrsmittel, das für den Dienstnehmer zweckmäßigerweise in Betracht kommt, den Fahrtkostenanteil (Eigenanteil) übersteigt, den der Dienstnehmer selbst zu tragen hat.

2. Der monatliche Fahrtkostenzuschuss ist durch Abzug des Eigenanteils von den notwendigen nachgewiesenen monatlichen Fahrtauslagen zu ermitteln. Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert. Eigenanteil und Fahrtkostenzuschusslimit sind in der Anlage zum Kollektivvertrag ausgewiesen.
3. Die Auszahlung des Fahrtkostenzuschusses ist monatlich im Nachhinein durchzuführen.

§ 32 Fahrtkostenentschädigung bei Rufbereitschaft.

Wird ein nicht in der Krankenanstalt wohnhafter Dienstnehmer aus der Rufbereitschaft in das Krankenhaus zum Dienst gerufen, gebührt ihm 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 Kollektivvertrag ausgewiesen.

§ 33 Dienstkleidung und Reinigung.

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

7. ABSCHNITT

Schlussbestimmungen.

§ 34 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 sechs 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; bei Ansprüchen des Dienstgebers jener Tag, an dem ihm der Anspruch gegen den Dienstnehmer 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 Kollektivvertrag tritt mit **1.1.2021** in Kraft, sofern nicht ein anderer Wirksamkeitsbeginn für einzelne Bereiche oder einzelne Bestimmungen festgelegt ist, und ersetzt die bisher geltenden Bestimmungen.
2. Anhang I gilt für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 30.6.2004 begonnen hat und Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis zwar davor begonnen hat, die gegenüber dem Dienstgeber aber bis spätestens 30.11.2021 mit Formular Anhang IV 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 Anhangs I optieren. Die Optionserklärung wirkt auf den 1.2.2021 zurück. Ein späterer Umstieg ist möglich, allerdings erst mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Monatsersten. Anhang I gilt auch für Dienstnehmer, die vor dem 01.01.2021 in den Anhang I optiert haben. Anhang I gilt jedenfalls nicht für Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen.

Anhang II gilt für die übrigen Dienstnehmer, ausgenommen Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen.

Anhang III gilt für Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen.

Anhang V gilt ausschließlich für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2018 begann.

3. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist von jedem Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres aufkündbar.
4. Die Hinterlegung dieses Kollektivvertrages gemäß § 14 ArbVG obliegt der Dienstnehmersvertretung.

Linz, 01. Jänner 2021

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



Dr. Gerhard W. Huber, LL.M.

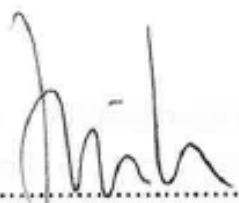
Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft VIDA



Roman Hebenstreit
Vorsitzender



Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer



Markus Simböck
Fachbereichssprecher OÖ



Farije Selimi
Fachbereichssekretärin

öGBvida



Landessekretariat Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Gerhard Lanzerstorfer
Landessekretär

ANHANG I

gültig ab 1. Februar 2021

Gültig für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 30.6.2004 begonnen hat und Dienstnehmer, die auf die Anwendung dieses Anhanges optiert haben, jedenfalls ausgenommen Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen.

EINREIHUNGSSCHEMA I

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

LD 25

Arbeiter:

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

LD 24

Arbeiter:

Hol- und Bringdienste, Patiententransport, Telefonisten, Reinigungskräfte, die überwiegend im Patientenbereich, in Funktionsbereichen wie OP, Ambulanz zum Einsatz kommen, Hilfskräfte mit Patientenkontakt.

LD 23

Arbeiter:

Angelernte Arbeiter, 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, Portier.

LD 22

Angestellte:

Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, OP-Assistenz, Heilbademeister, Obduktionsassistent, Ordinationsassistent, Gipsassistent, Kanzleibedienstete;

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

OP-Assistenz	LD 22 + 90 % auf LD 21
Obduktionsassistent	LD 22 + 50 % auf LD 21
Ordinationsassistent	LD 22 + 50 % auf LD 21
Gipsassistent	LD 22 + 50 % auf LD 21
Desinfektionsassistent	LD 22 + 50 % auf LD 21

Arbeiter:

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

LD 21

Angestellte:

Röntgenassistent, Laborassistent, Mitarbeiter im Schreibdienst, insbesondere in der Verwaltung; medizinische Masseure und Heilmasseure gemäß MMHmG.

Arbeiter:

Dienstkraftwagenlenker (PKW)

LD 20

Angestellte:

Verwaltungsdienst, Pflegeassistent, medizinischer Schreibdienst, Stationssekretariate, Portiere mit zusätzlicher Verwendung (insbesondere Notfalldienst).

LD 19

Arbeiter:

Facharbeiter mit einschlägigem Lehrabschluss;

Angestellte:

Pflegeassistent mit Kompetenzerweiterung gemäß § 83 Abs 4 Z 4 und 8 GuKG bei regelmäßiger Ausübung einer dieser Tätigkeiten; Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten; EDV-Techniker mit einschlägigem Lehrabschluss; Leiter des Reinigungsdienstes.

LD 18

Angestellte:

Leiter des Reinigungsdienstes mit Erstellung des Reinigungsplanes und der Personalbedarfsberechnung, Buchhalter, Leiter des medizinischen Schreibdienstes mit mind. zehn nachgeordneten Mitarbeitern, Leiter der Aufnahmekanzlei, Leiter der Entlassungskanzlei, Leiter der Patientenverrechnung, Fachsozialbetreuer Altenarbeit in der Akutgeriatrie, Pflegefachassistenz.

LD 17

Arbeiter:

Haustechniker im Notfalldienst, das sind Facharbeiter, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zur 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 oder Mitarbeitern bzw. zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss.

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

Angestellte:

Medizinisch-technische Fachkraft (MTF), qualifizierte Sachbearbeiter, insbesondere Lohnverrechner.

LD 16

Arbeiter:

Medizintechniker im Notfalldienst, das sind Facharbeiter, die über berufsspezifische Spezialkenntnisse über Anlagen im Krankenhaus verfügen, über die ein normaler Facharbeiter nicht verfügt, die er zur 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 oder Mitarbeitern bzw. zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein Schaden an einer medizinisch-technischen oder haustechnischen Anlage (Gerät) unverzüglich behoben werden muss.

LD 15

Angestellte:

Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes; Musiktherapeut; diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; Hebamme auf Station.

DGKPs der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege nach sechsmonatiger ununterbrochener Verwendung in einer setting- und zielgruppenspezifischen Spezialisierung gemäß § 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.

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; Musiktherapeut mit besonderen Kenntnissen durch mindestens dreijährige krankenhausspezifische Tätigkeit; Sicherheitstechniker; Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege; diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischer Spezialisierung gemäß § 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.

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

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 JWG

LD 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, Psychotherapeut; Kardiotechniker 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; Sportwissenschaftler; leitendes diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit setting- und zielgruppenspezifischer Spezialisierung gemäß § 17 Abs 2 GuKG mit Vorgesetztenfunktion über mindestens 3 bedienstete Pflegekräfte; sind Teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte unterstellt, ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn die Summe des Beschäftigungsausmaßes der Unterstellten mindestens 100 Wochenstunden beträgt; Kardiotechniker.

LD 11

Angestellte:

Klinischer Psychologe.

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

Klinischer Psychologe

LD 11 + 75 % auf LD 10

Personenbezogene Bezeichnungen im Einreihungsschema gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form.

ENTLOHNUNGSSCHEMA I

1. Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2021

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	25	24	23	22	21	20	19	18
	Euro							
1	1.811,4	1.849,6	1.894,5	1.945,7	2.004,9	2.072,6	2.150,8	2.242,5
2	1.844,0	1.884,0	1.930,3	1.983,4	2.044,7	2.114,7	2.197,5	2.292,1
3	1.876,6	1.918,2	1.966,2	2.021,5	2.084,7	2.158,0	2.243,5	2.342,8
4	1.909,3	1.952,4	2.002,1	2.059,3	2.124,8	2.201,2	2.289,7	2.393,1
5	1.942,4	1.986,7	2.038,2	2.096,9	2.165,3	2.244,7	2.337,0	2.443,6
6	1.975,0	2.021,2	2.074,0	2.134,7	2.206,2	2.288,0	2.384,1	2.493,6
7	2.008,1	2.055,1	2.109,9	2.173,5	2.246,9	2.331,9	2.430,8	2.544,0
8	2.040,6	2.089,5	2.146,3	2.212,2	2.288,3	2.376,2	2.477,6	2.594,3
9	2.073,7	2.123,8	2.183,0	2.250,8	2.329,5	2.420,1	2.524,7	2.644,5
10	2.106,5	2.158,5	2.219,4	2.289,4	2.371,2	2.463,8	2.571,6	2.695,1
11	2.139,4	2.193,0	2.256,3	2.328,5	2.412,5	2.507,7	2.618,2	2.744,8
12	2.173,0	2.228,5	2.292,9	2.368,0	2.454,0	2.551,5	2.664,8	2.794,9
13	2.206,2	2.263,5	2.330,0	2.406,8	2.495,2	2.595,2	2.711,9	2.844,6
14	2.239,9	2.297,9	2.367,3	2.446,0	2.536,6	2.639,2	2.758,2	2.894,8
15	2.273,2	2.333,8	2.404,6	2.485,2	2.578,1	2.683,4	2.805,0	2.944,1

GSt.	in der Funktionslaufbahn (LD)							
	17	16	15	14	13	12	11	10
	Euro							
1	2.348,7	2.471,5	2.612,4	2.774,0	2.958,5	3.170,9	3.415,0	3.696,4
2	2.403,2	2.530,3	2.676,4	2.843,6	3.035,1	3.255,0	3.508,1	3.798,9
3	2.457,4	2.589,4	2.740,2	2.912,6	3.111,0	3.339,0	3.601,3	3.901,2
4	2.511,6	2.647,7	2.803,9	2.982,2	3.187,0	3.423,2	3.694,9	4.002,8
5	2.566,0	2.706,5	2.867,5	3.051,4	3.263,4	3.507,3	3.787,3	4.105,1
6	2.620,0	2.765,2	2.930,8	3.121,0	3.339,4	3.591,5	3.879,0	4.207,3
7	2.674,3	2.823,0	2.994,3	3.190,6	3.415,7	3.675,8	3.970,6	4.309,4
8	2.728,5	2.881,5	3.058,0	3.259,9	3.492,0	3.759,5	4.062,5	4.411,5
9	2.782,1	2.939,9	3.121,1	3.329,2	3.568,3	3.842,6	4.154,2	4.513,6
10	2.835,9	2.998,1	3.184,8	3.398,7	3.644,9	3.925,4	4.246,2	4.615,4
11	2.889,5	3.056,0	3.248,2	3.468,3	3.721,0	4.008,0	4.337,9	4.717,8
12	2.943,3	3.114,6	3.311,6	3.537,5	3.796,7	4.091,5	4.429,9	4.819,8
13	2.996,9	3.172,5	3.375,0	3.606,9	3.871,3	4.174,2	4.521,4	4.921,8
14	3.050,7	3.231,0	3.438,3	3.677,0	3.946,9	4.256,7	4.613,2	5.024,0
15	3.104,4	3.289,1	3.501,7	3.746,2	4.021,6	4.340,1	4.705,0	5.126,3

2. Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben unter Ziffer 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 Psychologen, Psychotherapeuten, Musiktherapeuten, Kardiotechniker ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 50,00.
 - b) Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 EUR 50,00.
 - c) Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Pflegeassistenten, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegehilfe (alle nach den MTF-SHD-G), Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, zahnärztliche Assistenten ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017 EUR 50,00.
 - d) Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte EUR 220,00 (statt lit. c), Pflegefachassistenten EUR 220,00.

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

Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.1.2021

gemäß Z 2 lit a)	EUR	280,3,
gemäß Z 2 lit b)	EUR	56,1 und
gemäß Z 2 lit c)	EUR	168,0.

K A T A L O G I

gültig ab 1. Jänner 2021

K I – Artikel 1

Vorrückung

Der Dienstnehmer 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 im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer - ausgenommen Reinigungspersonal - im Strahlendienst
monatlich EUR 129,6;
- a) Für Dienstnehmer im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerstversorgung. Für Dienstnehmer, 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, 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, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind; für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer, die in der Psychiatrie direkt am Patienten arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Diplomierte medizinischtechnische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; monatlich EUR 108,2

c) Dienstnehmer in der Psychiatrie monatlich EUR 72,0

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 4,91,
für die Pflegefachassistenz (ab 01.02.2021) EUR 5,61
und für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
und medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage
hingegen pro angefangener Nachtdienststunde EUR 6,32

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

3. Bereitschaftszulage

- a) Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit EUR 30,0
und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.
- b) Bei Bereitschaftsdienst im Haus gebühren 60 % (ab 01.02.2021 80 %) des Grundstundenlohnes und die Bereitschaftszulage 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.

Bei Bereitschaftsdienst außerhalb des Hauses (Rufbereitschaft) gebührt nur die Bereitschaftszulage einmal für begonnene zwölf Stunden Bereitschaft.

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

4. Haushaltszulage

Eine Haushaltszulage im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 12,4 gebührt jedem Dienstnehmer, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem Ehepartner lebt. Geht der Ehepartner einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Haushaltszulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des Ehepartners den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Haushaltszulage gebührt ferner Dienstnehmern

- 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.

5. Kinderzulage

Die Dienstnehmer erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers 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 15,7.

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 Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

6. Sonn- und Feiertagszulage

Eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt jenen Dienstnehmern, 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 | 6,13; |
| b) | für die Pflegefachassistenten (ab 01.02.2021) | EUR | 7,15; |
| c) | für das diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, für Hebammen und die med.techn. Dienste | EUR | 8,18 |

7. Vertretungszulage

Eine Vertretungszulage von EUR 15,5 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 54,6

Die Kreißzimmerzulage erhöht sich nach einjähriger Einarbeitungszeit auf monatlich (12 mal jährlich)

EUR 109,1.

Diese Zulage ist starr und nicht valorisierbar.

9. Leitungszulage

Dienstnehmer mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Entlohnungsschema I Ziffer 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 117,3

bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 144,6

bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente) EUR 171,8.

10. Einspringzulage

Ist ein wegen Erkrankung, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gemäß § 26 lit f bis i entfallender Dienst durch einen anderen Mitarbeiter (durch andere Mitarbeiter) ersatzweise durch einen Anwesenheitsdienst (sohin nicht Rufbereitschaft) zu leisten (Einspringdienste), so gebührt den einspringenden Dienstnehmern eine Einspringzulage von pauschal je EUR 27,31, ab 01.02.2021 EUR 47,28.

Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten zwei wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste.

Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Diensttausch, der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf.

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

11. Sonderfunktionszulage (ab 01.02.2021)

DGKP, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 97,00 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 MentorInnen
Kontinenzberatung (befristet bis Stomaausbildung verfügbar ist)
SchmerzpflegerIn (Pain-Nurses)
Lehrpersonal

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 Haushaltszulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.
2. Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis zwischen 30.6.2004 und 1.1.2014 begonnen hat und Dienstnehmer, die gemäß 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 Haushaltszulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.
3. Für Dienstnehmer, 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 Haushaltszulage, Kinderzulage und Gefahrenzulage.

K I – Artikel 5 Sonderzahlungen

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

Haushaltszulage, Kinderzulage, Leitungszulage, Sonderfunktionszulage

K I – Artikel 6 Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil

Der Fahrtkosteneigenanteil, den der Dienstnehmer selbst zu tragen hat,

beträgt monatlich EUR 11,4.

Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist mit EUR 107,6 monatlich limitiert.

K I – Artikel 7 Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42.

K I – Artikel 8 Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,03

Mittagessen EUR 2,73

Abendessen EUR 1,25.

K I – Artikel 9 Entgelt der Ferielaushilfen

Der Entgeltanspruch der Ferielaushilfen beträgt einschließlich aller Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubsabfindung pro Monat im Pauschale unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto EUR 1.022,67. Die monatliche Pauschalentschädigung erhöht sich für den nächstfolgenden und alle darauf-folgenden Ferialeinsätze der gleichen Person im gleichen Krankenhaus auf brutto EUR 1.170,29.

Die Vereinbarung niedrigerer Entschädigungssätze ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

K I – Artikel 10

Vorübergehende höherwertige Verwendung

Wird ein Dienstnehmer nur vorübergehend zu Arbeiten herangezogen, die von einem Dienstnehmer einer höheren Funktionslaufbahn versehen 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 auf Urlaub befindlichen Dienstnehmers handelt.

A N H A N G II

gültig ab 1. Jänner 2021

Gültig für Dienstnehmer ausgenommen Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1.7.2004 begonnen hat.

EINSTUFUNGSSCHEMA II

Angestellte

- a) Dienstnehmer mit akademischem Grad und einer ihrer Ausbildung entsprechenden Verwendung.
- b) Gehobene medizinisch-technische Dienste, qualifizierte 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 Kanzleidienst, pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten.
- d) Stationsgehilfen, Sanitätshilfsdienst nach Absolvierung des Sanitätshilfsdienstlehrganges und abgelegter Prüfung, Pflegeassistenz, Kanzleidienst; Portiere und Telefonisten, soweit im Angestelltenverhältnis.

EINSTUFUNGSSCHEMA II

Arbeiter

- p1 Stellvertreter 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, Kraftfahrer, Kesselwärter, angelernte Heizer, Telefonisten, Portiere. Professionisten mit fünf Berufsjahren sind in p2 einzureihen.
- p4 Näherinnen, angelernte Köchinnen, Beschließerinnen, angelernte Gärtner, ungelernte Arbeitskräfte in handwerklicher Verwendung.

Die Dienstnehmer 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, die nach bestandener Lehrabschlussprüfung im erlernten Beruf tätig sind.

ENTLOHNUNGSSCHEMA II**für Angestellte**

1. Gehaltsansätze ab 1. Jänner 2021

Entlohnungsgruppe						
E.St.	a	b	c	d	e	E.St.
1	2.372,7	1.901,5	1.699,3	1.634,3	1.569,7	1
2	2.428,7	1.944,3	1.736,4	1.663,2	1.586,0	2
3	2.484,8	1.987,3	1.773,5	1.692,0	1.602,1	3
4	2.541,1	2.031,0	1.810,7	1.720,7	1.618,4	4
5	2.597,3	2.076,6	1.847,6	1.749,5	1.634,3	5
6	2.653,8	2.123,8	1.884,2	1.778,2	1.651,0	6
7	2.748,7	2.173,6	1.921,6	1.806,9	1.667,0	7
8	2.844,5	2.223,6	1.958,4	1.835,5	1.683,4	8
9	2.939,3	2.294,1	1.995,4	1.864,5	1.699,5	9
10	3.033,6	2.367,2	2.032,6	1.893,4	1.715,9	10
11	3.128,9	2.462,8	2.072,4	1.922,1	1.732,2	11
12	3.223,3	2.558,8	2.112,8	1.950,4	1.748,6	12
13	3.318,3	2.654,7	2.154,8	1.979,6	1.764,5	13
14	3.413,4	2.749,6	2.197,7	2.008,3	1.780,8	14
15	3.508,1	2.844,7	2.240,7	2.037,7	1.797,1	15
16	3.632,1	2.939,6	2.283,7	2.068,0	1.813,4	16
17	3.756,0	3.035,2	2.328,3	2.099,2	1.829,5	17
18	3.877,9	3.129,2	2.372,7	2.130,8	1.845,7	18
19	4.000,1	3.224,7	2.416,9	2.164,4	1.862,1	19
20	4.122,3	3.319,2	2.461,2	2.197,7	1.878,4	20
21	4.244,9	3.414,4	2.556,7	2.231,2	1.894,5	21

2. Nachstehende Berufsgruppen erhalten je nach Verwendung zu den oben unter Ziffer 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 Psychologen, Psychotherapeuten, Musiktherapeuten, Kardiotechniker ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017, ab 1. Jänner 2018 und ab 1. Jänner 2019 jeweils EUR 50,00.

- b) Bedienstete der Fach-Sozialbetreuung in der Altenarbeit (FSB-A) ab 1. Juli 2015 EUR 50,00.
 - c) Bedienstete der Sanitätshilfsdienste, Pflegeassistenz, diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte und Bedienstete in der Pflegehilfe (alle nach den MTF-SHD-G), Bedienstete der medizinischen Assistenzberufe (MABG) einschließlich Sportwissenschaftler, die in der Trainingstherapie tätig sind, zahnärztliche Assistenten ab 1. Juli 2015 EUR 100,00 sowie ab 1. Jänner 2017 EUR 50,00.
 - d) Ab 01.02.2021: Medizinisch-technische Fachkräfte EUR 220,00 (statt lit. c).
 - e) Ab 01.02.2021: Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), Hebammen zusätzlich EUR 100,00.
 - f) Ab 01.02.2021: Pflegeassistenz mit Kompetenzerweiterung gemäß § 83 Abs 4 Z 4 und Z 8 GuKG bei regelmäßiger Ausübung einer dieser Tätigkeiten EUR 50,00.
3. Der Grundgehaltserhöhungszuschlag ist Bestandteil des Grundgehalts gemäß den Gehaltsansätzen Ziffer 1. Werden die Gehaltsansätze gemäß Ziffer 1 erhöht, so erhöht sich der Grundgehaltserhöhungszuschlag im selben Verhältnis.
Der erhöhte Grundgehaltserhöhungszuschlag beträgt daher ab 1.1.2021
- | | | |
|------------------|-----|-----------|
| gemäß Z 2 lit a) | EUR | 280,3, |
| gemäß Z 2 lit b) | EUR | 56,1, und |
| gemäß Z 2 lit c) | EUR | 168,0. |

ENTLOHNUNGSSCHEMA II

für Arbeiter

Ansätze ab 1. Jänner 2021

Entlohnungsgruppe						
Entlohnungsstufe	p1	p2	p3	p4	p5	Entlohnungsstufe
1	1.707,5	1.674,8	1.642,4	1.609,6	1.576,6	1
2	1.744,6	1.707,0	1.671,0	1.631,9	1.593,5	2
3	1.782,2	1.739,2	1.699,9	1.654,9	1.609,7	3
4	1.819,7	1.771,0	1.729,0	1.677,4	1.626,4	4
5	1.857,1	1.803,0	1.757,9	1.699,9	1.642,6	5
6	1.894,0	1.835,1	1.787,2	1.722,7	1.658,6	6
7	1.931,7	1.867,4	1.815,4	1.745,1	1.675,1	7
8	1.968,7	1.898,5	1.844,4	1.767,7	1.691,8	8
9	2.006,6	1.931,0	1.873,4	1.790,3	1.707,8	9
10	2.044,2	1.963,4	1.902,4	1.813,4	1.724,3	10
11	2.084,2	1.995,2	1.931,3	1.835,8	1.740,7	11
12	2.124,9	2.027,2	1.960,0	1.858,5	1.757,6	12
13	2.168,3	2.061,0	1.988,8	1.881,1	1.773,7	13
14	2.211,9	2.096,2	2.017,8	1.903,5	1.790,0	14
15	2.255,1	2.130,8	2.047,7	1.926,7	1.806,6	15
16	2.299,1	2.168,1	2.078,4	1.949,5	1.822,4	16
17	2.343,9	2.205,4	2.110,0	1.971,9	1.839,3	17
18	2.388,5	2.242,3	2.142,5	1.994,5	1.855,6	18
19	2.433,4	2.279,9	2.176,6	2.017,2	1.871,9	19
20	2.477,7	2.317,6	2.209,7	2.040,2	1.888,4	20
21	2.521,9	2.356,6	2.243,7	2.064,6	1.905,1	21

K A T A L O G II

gültig ab 1. Jänner 2021

K II – Artikel 1

Vorrückung

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

K II – Artikel 2

Zulagen

1. Erschwerniszulage

Eine Erschwerniszulage steht nachfolgenden Dienstnehmern in folgendem Ausmaß zu:

- a) Diplomiertes Krankenpflegepersonal, Personal des medizinisch-technischen Dienstes, geprüftes Sanitätshilfsdienstpersonal, Pflegeassistent, soweit sie im Krankenpflegedienst oder in der Zentralsterilisation tätig sind,
monatlich EUR 149,1;

- b) Schreibkräfte (ohne Rücksicht auf Qualifikation und Einstufung in der Verwendungsgruppe), Portiere monatlich EUR 38,1;

- c) Dienstnehmer, welche in der Küche einschließlich Spüle tätig sind, monatlich EUR 56,8;

- d) Dienstnehmer in der Büglerei und Dienstnehmer, die regelmäßig zur Müllverbrennung eingeteilt sind oder überwiegend im Hol- und Bringdienst tätig sind, monatlich EUR 32,5.

2. Gefahrenzulage

Eine Gefahrenzulage steht nachstehenden Dienstnehmern im folgenden Ausmaß zu:

- a) Für Dienstnehmer - ausgenommen Reinigungspersonal - im Strahlendienst monatlich EUR 129,6;
- b) Für Dienstnehmer im Labor, in der Prosektur, in der Infektionsabteilung, auf der Dialysestation, in der Unfallerstversorgung. Für Dienstnehmer, 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, 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, die mit der zentralen Aufbereitung von Zytostatika für das gesamte Krankenhaus beauftragt sind; für Hebammen im Kreißzimmerdienst; Dienstnehmer, die in der Psychiatrie direkt am Patienten arbeiten; Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Diplomierte medizinischtechnische Fachkräfte, die überwiegend endoskopische Untersuchungen assistieren; Dienstnehmer, die überwiegend auf der Lungenabteilung beschäftigt sind; Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die überwiegend in einer Kinderambulanz tätig sind; monatlich EUR 108,2
- c) Dienstnehmer in der Psychiatrie monatlich EUR 72,0

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 4,91; für den Krankenpflegefachdienst und medizinisch-technische Dienste beträgt die Nachtdienstzulage hingegen pro angefangener Nachtdienststunde EUR 6,32.

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

4. Bereitschaftszulage

- a) Die Bereitschaftszulage beträgt derzeit EUR 30,0 und steht allen Dienstnehmern im eingeteilten Bereitschaftsdienst zu, aber nur dann, wenn für den betreffenden Zeitraum nicht Überstundenentlohnung oder eine Überstundenpauschale bezahlt wird.
- b) Bei Bereitschaftsdienst im Haus gebühren 60 % (ab 01.02.2021: 80 %) des Grundstundenlohnes und die Bereitschaftszulage 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.

Bei Bereitschaftsdienst außerhalb des Hauses (Rufbereitschaft) gebührt nur die Bereitschaftszulage einmal für begonnene zwölf Stunden Bereitschaft.

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

5. Haushaltszulage

Eine Haushaltszulage im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 12,4 gebührt jedem Dienstnehmer, der nachweisbar verheiratet ist und im gemeinsamen Haushalt mit seinem Ehepartner lebt. Geht der Ehepartner einem eigenen Unterhaltsverdienst nach, dann gebührt diese Haushaltszulage nicht, es sei denn, dass das Einkommen des Ehepartners den sozialversicherungsfreien Betrag nicht übersteigt.

Die Haushaltszulage gebührt ferner Dienstnehmern

- 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 erhalten für eheliche, uneheliche, Adoptivkinder und Stiefkinder, für letztere nur, wenn diese im eigenen Haushalt des Dienstnehmers 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 15,7.

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 Dienstnehmer keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld mehr hat.

7. Funktionszulage

a) Die Funktionszulage beträgt für die für das ganze Krankenhaus eingesetzte Oberin (Leiterin des Pflegedienstes) derzeit monatlich

- bei bis zu 100 Dienstnehmern EUR 638,7,
- bei mehr als 100 Dienstnehmern EUR 779,6,
- bei mehr als 200 Dienstnehmern EUR 921,1,

für die mit der Leitung einer Station betraute Stationsschwester derzeit monatlich EUR 465,2.

Eine Vertretungszulage gebührt jenem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, das mit der Vertretung einer Stationsschwester oder eines Stationspflegers betraut ist; die Vertretungszulage beträgt derzeit pro Vertretungstag EUR 15,5.

b) Die Funktionszulage, nicht jedoch die Vertretungszulage, von derzeit monatlich EUR 302,0, gebührt auch jenen medizinisch-technischen Assistenten und Assistentinnen 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 465,2.
- c) Die Funktionszulage von derzeit monatlich EUR 302,0 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 302,0 gebührt auch den Leitern von Arbeitsteams von Dienstnehmern der handwerklichen Dienste, denen mindestens fünf weitere Dienstnehmer unterstellt sind. Unter gleichen Voraussetzungen gebührt diese Zulage auch den Leitern der Wäscherei und der Gärtnerei. Den Vertretern dieser Leiter 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 mit Grundgehaltserhöhungszuschlag gemäß Entlohnungsschema II für Angestellte Ziffer 2, die Anspruch auf eine Funktionszulage gemäß K II Artikel 2 Ziffer 7 haben, erhalten eine Leitungszulage von monatlich

bei bis zu 15 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR	117,3
bei 16 bis 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR	144,6
bei mehr als 30 unterstellten Planstellen/Dienstposten (Vollzeitäquivalente)	EUR	171,8.

8. Leistungszulage

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

Verwendungsgruppe	a	monatlich	EUR	247,8
Verwendungsgruppe	b	monatlich	EUR	155,2
Verwendungsgruppe	c	monatlich	EUR	110,5
Verwendungsgruppe	d	monatlich	EUR	96,7
Verwendungsgruppe	e	monatlich	EUR	76,5
Verwendungsgruppe	p1	monatlich	EUR	96,7
Verwendungsgruppe	p2	monatlich	EUR	96,7
Verwendungsgruppe	p3	monatlich	EUR	96,7
Verwendungsgruppe	p4	monatlich	EUR	76,5
Verwendungsgruppe	p5	monatlich	EUR	76,5

9. Spezialzulage

Eine Spezialzulage steht folgenden Dienstnehmern 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 betreffende Dienstnehmer einen für seine 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	252,0,
für solches Personal im OP und bei der Anästhesie oder in der Dialyse monatlich	EUR	207,3.

10. Besoldungszulage

Eine Besoldungszulage steht nachstehenden Dienstnehmern im folgenden Ausmaß zu:

a)	für Krankenpflegefachdienst und Hebammen monatlich	EUR	193,5
b)	für den gehobenen med.-techn. Dienst und den med.-techn. Fachdienst monatlich	EUR	161,3
c)	für Sanitätshilfsdienste monatlich	EUR	61,5

- d) für Bedienstete im Kanzleidienst
ab Beginn des 3. Verwendungsjahres
und für Apothekenhelfer mit
bestandener Apothekenhelferprüfung
monatlich EUR 61,5

11. Verwaltungsdienstzulage

Eine Verwaltungsdienstzulage erhalten alle Dienstnehmer in den Entlohnungsgruppen a, b, c, d, e und p1 bis p5 im monatlichen Ausmaß von derzeit EUR 178,3.

12. Sonn- und Feiertagszulage

Eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt jenen Dienstnehmern, 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 6,13;
b) für den Krankenpflegefachdienst, für Hebammen und die med. techn.
Dienste EUR 8,18.

13. Werkstättenzulage

Eine Werkstättenzulage von derzeit monatlich EUR 163,6
gebührt allen technischen Arbeitern, die in den Verwendungsgruppen p1 bis p3
eingestuft sind.

14. Schmutzzulage

Eine Schmutzzulage gebührt Dienstnehmern, welche in der Wäscherei oder als
Abwäscher in der Küche überwiegend beschäftigt sind, im monatlichen Ausmaß von
derzeit EUR 72,0.

Der Bezug einer Erschwerniszulage gemäß Ziffer 1 ist für dieselbe Person nicht zulässig.

15. Ergänzungszulage für langjährige Dienstnehmer

Den Dienstnehmern 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 des Verwaltungsdienstes, die im Monatsdurchschnitt mehr als 50 % der Normalarbeitszeit am Bildschirm mit elektronischer Datenverarbeitung beschäftigt sind. Diese Zulage beträgt derzeit

monatlich	EUR	87,3.
-----------	-----	-------

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 monatlichen Erschwerniszulage	EUR	179,2.
--	-----	--------

17. Kreißzimmerzulage

Hebammen, die im Kreißzimmer tätig sind, gebührt eine Kreißzimmerzulage von monatlich (12 mal jährlich)	EUR	54,6
---	-----	------

Die Kreißzimmerzulage erhöht sich nach einjähriger Einarbeitungszeit auf monatlich (12 mal jährlich)	EUR	109,1.
--	-----	--------

Diese Zulage ist starr und nicht valorisierbar.

18. Einspringzulage

Ist ein wegen Erkrankung, Pflegefreistellung, vorzeitigem Mutterschutz, Gravidität oder Sonderfreizeit gemäß § 26 lit f bis i entfallender Dienst durch einen anderen Mitarbeiter (durch andere Mitarbeiter) ersatzweise durch einen Anwesenheitsdienst (sohin nicht

Rufbereitschaft) zu leisten (Einspringdienste), so gebührt den einspringenden Dienstnehmern eine Einspringzulage von pauschal je EUR 27,31, ab 01.02.2021 EUR 47,28.

Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten zwei wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste.

Wird ein Einspringdienst auf mehr als einen Dienstnehmer aufgeteilt, erhalten diese jeweils die volle Einspringzulage. Keine Einspringzulage gebührt bei zwischen zwei Dienstnehmern vereinbartem Diensttausch, der jedenfalls der Zustimmung des Dienstgebers bedarf.

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

19. Sonderfunktionszulage (ab 01.02.2021)

DGKP, die nach Abschluss der dafür vorgesehenen Ausbildung vom Dienstgeber zur Ausübung nachstehender Sonderfunktionen bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Sonderfunktionszulage von EUR 97,00 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 MentorInnen

Kontinenzberatung (befristet bis Stomaausbildung verfügbar ist)

SchmerzpflegerIn (Pain-Nurses)

Lehrpersonal

K II – Artikel 3

Zusatzurlaub

1. Für Dienstnehmer 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:
Dienstnehmer, 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 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: Haushaltszulage, 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 Haushaltszulage, 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: Haushaltszulage, Kinderzulage, Leitungszulage, Leistungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Besoldungszulage, Funktionszulage, Ergänzungszulage, Werkstättenzulage, Erschwerniszulage, EDV-Zulage, Sonderfunktionszulage.

K II – Artikel 6
Fahrtkostenzuschuss und Eigenanteil

Der Fahrtkosteneigenanteil, den der Dienstnehmer selbst zu tragen hat, beträgt monatlich

EUR 11,4

Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich

EUR 107,6.

K II – Artikel 7
Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer

EUR 0,42.

K II – Artikel 8
Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,03
Mittagessen EUR 2,73
Abendessen EUR 1,25

A N H A N G III

gültig ab 1. Jänner 2021

Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen

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

EINSTUFUNGSSCHEMA III

- III/1 Gruppenführende Kindergärtnerinnen mit Befähigungsprüfung für Kindergärtnerinnen bzw. für Kindergärten oder Reife- und Befähigungsprüfung für Kindergärten.
- III/2 Kindergärtnerinnen und Kindergartenhelferinnen
- III/3 Kindergartenhelferinnen ohne fachliche Ausbildung

ENTLOHNUNGSSCHEMA III

GSt	III/1	III/2	III/3
1	2.039,0	1.845,4	1.464,6
2	2.073,9	1.874,9	1.504,6
3	2.110,7	1.903,3	1.544,6
4	2.148,0	1.932,5	1.584,5
5	2.187,1	1.961,7	1.611,1
6	2.288,7	2.007,2	1.637,8
7	2.393,5	2.077,0	1.664,5
8	2.497,9	2.152,2	1.691,0
9	2.601,5	2.230,2	1.717,8
10	2.705,4	2.309,1	1.744,2
11	2.808,3	2.390,4	1.771,0
12	2.950,8	2.469,8	
13	3.093,2	2.551,1	
14	3.235,3	2.632,3	
15	3.377,4	2.743,0	
16	3.502,7	2.853,4	
17	3.634,3	2.962,5	
18	3.774,5	3.072,2	
19	3.900,3	3.181,8	

K A T A L O G III

gültig ab 1. Jänner 2021

K III – Artikel 1

Vorrückung

Dienstnehmerinnen rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für sie vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Dienstnehmerinnen, 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

Kindergärtnerinnen

EUR 164,69

Kindergartenhelferinnen

EUR 117,18

2. Leiterzulage

Kindergartenleiterinnen erhalten, wenn der Kindergarten eine Gruppe umfasst

in Gehaltsstufe 1 bis 8

EUR 140,76

in Gehaltsstufe 9 bis 12

EUR 152,00

ab Gehaltsstufe 13

EUR 161,91

bei zwei Gruppen

in Gehaltsstufe 1 bis 8

EUR 195,40

in Gehaltsstufe 9 bis 12

EUR 212,37

ab Gehaltsstufe 13

EUR 225,05

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

Der Fahrtkosteneigenanteil, den die Dienstnehmerin selbst zu tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,4.
Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich EUR 107,6.

K III – Artikel 6

Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42.

K III – Artikel 7

Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,03
Mittagessen EUR 2,73
Abendessen EUR 1,25

K III – Artikel 8
Urlaub und Urlaubsverbrauch

1. Gruppenführende Kindergärtnerinnen und Kindergärtnerinnen erhalten zum Erholungsurlaub (§ 24) einen jährlichen Zusatzurlaub von 12 Werktagen.
2. Die Urlaube sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Schließzeiten zu verbrauchen.

A N H A N G III a

gültig ab 1.1.2021

Sonderbestimmungen für

Kindergartenpädagoginnen/Kindergartenpädagogen

EINSTUFUNGSSCHEMA III a

Anhang III a gilt ausschließlich für Kindergartenpädagoginnen/Kindergartenpädagogen, die nach dem 31.12.2013 ihren Dienst angetreten haben. Auf diese Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer ist das Entlohnungsschema III/1 nicht anzuwenden.

ENTLOHNUNGSSCHEMA III a

Ansätze ab 1. Jänner 2021

Gehaltsstufe	Euro
1	2.435,0
2	2.481,1
3	2.573,1
4	2.665,0
5	2.757,0
6	2.849,0
7	2.941,2
8	3.033,1
9	3.125,2
10	3.217,3
11	3.309,3
12	3.401,2
13	3.493,2
14	3.585,3
15	3.677,4

Den pädagogischen Fachkräften mit Befähigungsprüfung gemäß § 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 156,8

K A T A L O G III a

gültig ab 1. Jänner 2021

K III a – Artikel 1

Vorrückung

Der Dienstnehmer rückt

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

K III a – Artikel 2

Zulagen

Leiterzulage

Den Leiterinnen und Leitern von Kinderbetreuungseinrichtungen gebührt eine Leitungszulage. Diese beträgt:

Gruppenanzahl in der Kinderbetreuungseinrichtung	Euro
5	372,0
4	314,0
3	255,9
2	197,6
1	139,5

Bei sechs und mehr Gruppen in der Kinderbetreuungseinrichtung erhöht sich die Leitungszulage um 18,6 Euro je Gruppe.

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 die Dienstnehmerin selbst zu tragen hat, beträgt monatlich EUR 11,4.
Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist limitiert mit monatlich EUR 107,6.

K III a – Artikel 6
Kilometergeld

Das Kilometergeld beträgt pro Kilometer EUR 0,42.

K III a – Artikel 7
Vergütungssätze für Personalverpflegung

Frühstück EUR 1,03
Mittagessen EUR 2,73
Abendessen EUR 1,25

K III a – Artikel 8
Urlaub und Urlaubsverbrauch

1. Gruppenführende Kindergärtnerinnen und Kindergärtnerinnen erhalten zum Erholungsurlaub (§ 24) einen jährlichen Zusatzurlaub von 12 Werktagen.
2. Die Urlaube sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit während der Schließzeiten zu verbrauchen.

A N H A N G I V

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 1. Februar 2021 zurück, wenn sie spätestens am 30.11.2021 in der Personalstelle des Dienstgebers einlangt; spätere Optionserklärungen wirken auf den nächstfolgenden Monatsersten.

.....
Datum

.....
Unterschrift der/des
Dienstnehmerin/Dienstnehmers

A N H A N G V

Pauschalabgeltung von Vordienstzeiten vor dem 01.01.2018

Für Dienstnehmer, 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. Der Dienstgeber berechnet anhand der bislang vorliegenden Vordienstzeittennachweise den unten angeführten Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 31.03.2018 und bringt diesen Pauschalabgeltungsbetrag bis spätestens 30.04.2018 zur Auszahlung.

Den betreffenden Dienstnehmern werden bis 31.03.2018 vom Dienstgeber 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 Dienstnehmer schriftlich unter Ausschluss weiterer Ansprüche bis spätestens 30.09.2018 unter Anschluss der entsprechenden Nachweise beim Dienstgeber geltend zu machen.

2. Die sich aus § 5 (gültig ab 01.01.2018) allenfalls ergebenden weiteren Vordienstzeiten sind für den jeweiligen Dienstnehmer 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 betreffenden Dienstnehmer wird individuell der fiktiv zustehende Betrag berechnet. Von diesem Betrag erhält der Dienstnehmer als einmalige Abschlagszahlung für die Vergangenheit 2 % 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 gemäß § 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 Dienstnehmer 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.