

Kollektivvertrag

für die Arbeitnehmerinnen der Geistlichen Krankenanstalten Kärntens

abgeschlossen zwischen

dem „Verein Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs“ vertreten durch:

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH, 1010 Wien, Elisabethstraße 22
einerseits

und dem

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

in Kooperation mit der
Ärztchammer für Kärnten, Kurie für angestellte Ärzte
9020 Klagenfurt, St. Veiter Straße 34

andererseits.

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung.....	3
§ 3 Anstellung	4
§ 4 Vordienstzeiten.....	4
§ 5 Arbeitszeit.....	9
§ 6 Urlaubsbestimmungen	10
§ 7 Sonderzahlungen	11
§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums.....	12
§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses.....	12
§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit.....	13
§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen.....	14
§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen	15
§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	16
Beilage 1 – Verwendungsgruppenschema	18
Beilage 2 - Vorrückungsbestimmungen.....	29
Beilage 3 – Zulagenkatalog.....	30

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich für folgende Betriebe:
 - 1. Allg. öffentl. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit a. d. Glan
 - 2. Allg. öffentl. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH
 - 3. Öffentl. Krankenhaus Waiern
 - 4. Sonderkrankenanstalt De La Tour in Treffen
- b) persönlich: für alle in obigen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen, ausgenommen sind
 - a. Apothekenbedienstete, die dem Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte unterliegen,
 - b. Personen, die einem religiösen Orden oder einer Kongregation oder einer sonstigen Gemeinschaft apostolischen Lebens angehören und geistliche Amtsträger der evangelischen Kirchen, deren Beschäftigung jeweils gemäß § 5 Abs 1 Z 7 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist,
 - c. Arbeitnehmerinnen, auf welche die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) oder des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes nicht anzuwenden sind (insbesondere Mitglieder der Kollegialen Führung, Leiter medizinischer Abteilungen gemäß § 3 K-KAO und Departmentleiter). In Einzelverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Für Arbeitnehmerinnen, mit denen ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart wurde oder deren Vergütung anderweitig geregelt ist, gelten die vergütungsrechtlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags nicht. Zu diesen gehören:

- a. Volontäre (Unentgeltlichkeit ausdrücklich vereinbart)
- b. Sitzwachen (Beaufsichtigung von Patienten ohne weitere Tätigkeiten als Information des Personals bei Erforderlichkeit)
- c. Ferialbeschäftigte (während der Ferien in oder nach der Schulausbildung für maximal 2 Monate)
- d. Praktikanten im Rahmen ihrer Ausbildung und Hospitanten
- e. KPJ-Studenten

§ 2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung

Alle Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages beziehen sich ungeachtet der verwendeten Bezeichnung jeweils auf das tatsächliche Geschlecht der Beschäftigten.

§ 3 Anstellung

1. Der erste Monat eines Dienstverhältnisses ab Beginn des Dienstverhältnisses ist ein Probemonat, in dem das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden kann. Im Dienstvertrag kann mittels Einzelvereinbarung ein Probemonat ausgeschlossen werden.
2. Der Arbeitnehmerin ist bei Beginn des Dienstverhältnisses der Aufgabenkreis und die Einreihung in die ihrem Aufgabenkreis entsprechende Verwendungsgruppe und Entlohnungsstufe schriftlich mitzuteilen (Dienstvertrag). Alle Arbeitnehmerinnen sind nach ihrem Aufgabenkreis und ihrer bereits zurückgelegten Dienstzeit (Vordienstzeiten gemäß § 4) in die entsprechende Lohn- und Gehaltsgruppe, sowie Entlohnungsstufe einzureihen. Die Einstufung erfolgt jeweils unter Mitwirkung des Betriebsrates (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz).
3. Die Arbeitnehmerin ist gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit über alle ihr in Ausübung ihres Dienstes oder innerhalb der Einrichtung bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Arbeitgeberin oder dritter Personen geboten ist. Sie ist insbesondere zur Verschwiegenheit über die Tatsache der Einweisung eines Patienten bzw. Klienten bzw. Bewohners in die Einrichtung, über dessen Diagnose, Krankengeschichte und Behandlung verpflichtet.
4. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, alle Personenstands- und Adressänderungen, wie auch alle Tatsachen, die für den Anfall und die Einstellung von Zulagen, Beihilfen, des Pendlerpauschales etc. oder für sonstige Belange des Dienstverhältnisses von Bedeutung sind, unverzüglich der Personalabteilung unter Vorlage der entsprechenden Belege zu melden. Aus verabsäumten Meldungen oder dem Nichtbeibringen von Unterlagen resultierende Nachteile gehen zu Lasten der Arbeitnehmerin. Nach Beibringung der Unterlagen können von der Arbeitnehmerin die Ansprüche für maximal 3 Monate rückwirkend geltend gemacht werden. Abweichend davon kann eine Arbeitnehmerin die Ansprüche substantiiert geltend gemacht hat, die Nachweise binnen weiterer 3 Monate nachbringen.

§ 4 Vordienstzeiten

1. Den Arbeitnehmerinnen werden für die Einstufung in das Entlohnungsschema nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere gleichwertige Dienstzeiten angerechnet. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis ab 01.01.2024 beginnt.

2. Allgemeine Regeln

- a) Gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Gänze angerechnet, soweit das Dienstverhältnis jeweils 6 Monate dauerte und im EWR geleistet wurde. Es gelten Zeiten einer unselbständigen, nicht geringfügigen Beschäftigung, ansonsten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Zeiten einer Elternkarenz sowie eines Präsenz- oder Zivildienstes werden nach den damals geltenden gesetzlichen Regelungen angerechnet; Zeiten einer Hospizkarenz, Pflegekarenz gemäß AVRAG und des Papamonats werden nur berücksichtigt, soweit sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für von der Dauer der Beschäftigung abhängige Ansprüche zu berücksichtigen wären, wenn sie in das Dienstverhältnis gefallen wären und davor und danach keine anderen als gleichwertige Tätigkeiten vorliegen. Einer unselbständigen Beschäftigung werden selbstständige Tätigkeiten gleichgehalten, sofern diese nachweislich gleichartig und gleichwertig sind (bei Ärzten: Ordinationen mit mindestens 10 Wochenstunden). Die Mindestdauer von 6 Monaten der Tätigkeit gilt nicht für berufsrechtlich anerkannte Zeiten (beispielsweise Zeiten, die im Rasterzeugnis für Ärzte anerkannt werden).
- b) Gleichwertig sind nur gleichartige Tätigkeiten, die in dieselbe Verwendungsgruppe oder eine höhere einzustufen wären, soweit nicht im Folgenden eine Ausdehnung oder Einschränkung stattfindet. Die Berücksichtigung gleichwertiger Vordienstzeiten erfolgt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 99 Arbeitsverfassungsgesetz.
- c) Ausbildungs- und Schulzeiten werden unter den folgenden Einschränkungen als gleichwertige Vordienstzeiten angerechnet:
- Zeiten einer für die Tätigkeit erforderlichen abgeschlossenen Hochschulausbildung (Universität/Fachhochschule) bis zum Höchstmaß der vorgeschriebenen Regelstudiendauer (Universitäten), bzw. Mindeststudiendauer (FH) (Bachelor-/Masterstudium/Mag./Dipl.Ing./Dr.med.). Für das Studium der Humanmedizin werden bis zu 6 Jahre angerechnet. Postgraduale Studien und Doktoratsstudien werden nicht angerechnet.
 - Für DGKP, PFA, PA, MTD und Hebammen die Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.
 - Für Arbeiter und Verwaltungsangestellte, die nicht in Verwaltungsschema I eingeordnet sind, die erfolgreich abgeschlossene Lehr- oder Schulzeiten, die

für die vereinbarte Beschäftigung erforderlich sind (z.B. Elektrotechnikerlehre für Elektrotechnikerinnen), im Ausmaß der Mindestzeit der gesetzlich erforderlichen Ausbildung.

Eine doppelte Anrechnung von Zeiten findet nicht statt.

3. Spezielle Regeln für Berufsgruppen

Konkret gelten als gleichwertig:

a. Verwaltung

Es gelten die allgemeinen Regeln gemäß Abs. 2.

b. Pflege:

Tätigkeiten als Pflegeperson gemäß GuKG, deren Tätigkeiten in dieselbe Verwendungsgruppe einzustufen sind (PA als PA, PFA als PFA und DGKP als DGKP). Ebenso werden Zeiten einer Tätigkeit als PA für eine Verwendung als PFA und Zeiten einer Tätigkeit als PFA für eine Verwendung als DGKP als gleichwertig angesehen.

c. MTD/MAB:

Tätigkeiten als MTD/MAB, die in dieselbe Verwendungsgruppe einzustufen sind.

d. Ärzte:

Tätigkeit als Stationsarzt in einer Krankenanstalt für die Tätigkeit als Facharzt;
Ärztliche Tätigkeit in einer Lehrpraxis für die Tätigkeit als Arzt in Ausbildung;
Dienstverhältnisse, die unter den sonst geltenden Bestimmungen mindestens 3 Monate dauerten;
Ausbildungszeiten für Ärzte entsprechend Ärzteausbildungsordnung.

e. Sonstige Berufsgruppen:

In der Reinigung nur Tätigkeiten in der Reinigung in Gesundheitseinrichtungen, Sozialbetreuungseinrichtungen oder Einrichtungen mit erhöhten Hygieneanforderungen, sonst nur gleichartige Tätigkeiten (z.B. Koch in einer Küche).

4. Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind:

- a) Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, gelten ab 01.01.2024 dieselben Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzeiten wie für Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01.01.2024 eingetreten sind, soweit die Vordienstzeiten nach den nachfolgenden Bestimmungen nachgewiesen und festgestellt werden.
- b) Die Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, im Zeitraum bis 31.07.2024 eine vollständige schriftliche Aufstellung (wenn von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt, auf einem von der Arbeitgeberin erstellten Formular) hinsichtlich der Vordienstzeiten (vor Beginn des derzeit aktuellen, dem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnisses) schriftlich bei einer von der Arbeitgebern hierfür genannten und dem Betriebsrat bekanntgemachten Stelle mit dem Begehren einzureichen, bezeichnete Zeiten als Vordienstzeiten anzurechnen. Sofern die Arbeitnehmerin bis 30.06.2024 bei der Arbeitgeberin anfragt, welche Zeiten bisher angerechnet wurden, kann das Begehren innerhalb von zwei Monaten nach Auskunftserteilung gestellt werden. Arbeitnehmerinnen in Karenz oder im Dauerkrankenstand können das Begehren innerhalb von drei Monaten ab Verständigung durch die Arbeitgeberin von der Möglichkeit der Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten beim der Arbeitgeberin stellen.
- c) Diese Aufstellung muss jeweils eine Auflistung aller Dienstverhältnisse, deren Anrechnung begehrt wird, enthalten, die dem derzeit aktuellen Dienstverhältnis vorangegangen sind.
- d) Aus dieser Aufstellung muss die jeweilige Arbeitgeberin (einschließlich Kontaktdaten), die genaue Dauer des Dienstverhältnisses (hierfür gelten die Daten des Dienstzeugnisses), der Ort der Dienstleistung (Staat) und die Art der Dienstleistung (unter genauer Angabe, die eine Einstufung in die Verwendungsgruppen des Kollektivvertrages ermöglicht) hervorgehen.
- e) Der Aufstellung müssen Bestätigungen der jeweiligen Arbeitgeberin über Beginn und Ende, den Ort und die Art der Dienstleistung (siehe Punkt 4) beigegeben sein. Diese Bestätigung kann ein Dienstzeugnis sein, wenn aus ihm die Art der Dienstleistung entsprechend lit d hervorgeht. Kann keine Bestätigung der jeweiligen Arbeitgeberin beigebracht werden, können die Vordienstzeiten auch durch andere geeignete Bescheinigungsmittel nachgewiesen werden (zum Beispiel durch einen

Versicherungsdatenauszug in Zusammenhang mit einer Bescheinigung der Art der Dienstleistung).

- f) Bisher angerechnete Vordienstzeiten (insbesondere auch nicht gleichwertige) bleiben erhalten, werden aber auf die nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden angerechnet. Ergibt der Vergleich der Summe der bisher für die Einstufung angerechneten Vordienstzeiten mit den nach den vorliegenden Vorschriften anzurechnenden Vordienstzeiten, dass in der Vergangenheit mehr Vordienstzeiten angerechnet wurden, so bleibt die bisherige Einstufung aufrecht.
 - g) Ergibt sich aus der übergebenen Aufstellung, dass allenfalls mehr Vordienstzeiten anzurechnen wären, die Belege aber (insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistung) nicht vollständig sind, hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin schriftlich eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, die fehlenden Nachweise schriftlich vorzulegen.
 - h) Nach Eintreffen der Aufstellung samt Nachweisen, allenfalls nach Ende der Nachfrist, hat eine Anrechnung der Vordienstzeiten entsprechend den dann vorliegenden Nachweisen zu erfolgen. Die Umstufung (in die entsprechende Entlohnungsstufe) und/oder die Änderung des nächsten Vorrückungsdatums ist der Arbeitnehmerin schriftlich bis 31.12.2024 bekanntzugeben. Ergibt sich aus den vorgelegten und nachgewiesenen Vordienstzeiten keine Änderung, ist dies der Arbeitnehmerin ebenfalls bis 31.12.2024 mitzuteilen.
 - i) Die finanziellen Folgen der Umstufung treten mit 01.07.2024 ein, für den Zeitraum ab 01.07.2024 erfolgt eine entsprechende Nachzahlung bis spätestens 31.01.2025.
 - j) Soweit ein Begehren auf Anrechnung von Vordienstzeiten entsprechend den vorstehenden Bestimmungen nicht bis 31.07.2024 (bzw. gemäß lit b) ausreichend belegt gestellt wurde oder (allenfalls in der Nachfrist) die erforderlichen Nachweise nicht ausreichend beigebracht wurden, bleibt es bei der bisherigen Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten. In Härtefällen kann im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat und der Arbeitnehmerin eine längere Beantragungsfrist bis längstens 31.03.2025 gewährt werden; Nachzahlungen erfolgen in diesem Fall bis spätestens 30.06.2025.
5. Wird eine Arbeitnehmerin in eine neue Verwendungsgruppe eingestuft, so erfolgt die Einreihung in die neue Verwendungsgruppe derart, dass die Höhe des neuen Bezugs

(Gehalt inkl. fixe Zulage) mindestens dem vorangegangenen Bezug der Arbeitnehmerin entspricht.

§ 5 Arbeitszeit

Für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nicht dem KA-AZG unterliegt:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 1 AZG mit bis zu 10 Stunden pro Tag festgelegt werden.
2. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuführen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis dem KA-AZG unterliegt:

3. Für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit dem KA-AZG unterliegen, beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen. Für Arbeitnehmerinnen im Röntgen und Labordienst, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden.
4. Der Dienstplan für einen Kalendermonat muss am 1. des Vormonats erstellt sein. Eine Änderung des Dienstplans ist unter Beachtung der Bestimmungen des § 19c Abs. 2 AZG zulässig. Die Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit von der Arbeitnehmerin innerhalb des Durchrechnungszeitraums erfüllt wird.
5. Generell kann durch Betriebsvereinbarung, auch unabhängig von Gleitzeit, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 12 Monaten eingeführt werden, in welchem die

wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 72 Stunden ausgedehnt werden kann, soweit diese im Schnitt des Durchrechnungszeitraums 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsvereinbarung, beträgt der Durchrechnungszeitraum einen Monat. Die Lage der Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums sind die entstandenen Überstunden (inkl. Zuschlag) mit der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Eine Betriebsvereinbarung kann abweichende Regelungen treffen.

Für alle Arbeitnehmerinnen:

6. Ruhepausen, deren Einhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist, sind einzuhalten und entgeltrechtlich als Arbeitszeit zu behandeln, sind aber nicht Arbeitszeit. Diese Regelungen gelten ab 01.05.2024 bis 31.12.2024. Diese Regelung kann zu einer Arbeitsverdichtung führen. Auf nicht gesetzlich vorgeschriebene Pausen (aus Dienstvertrag, betrieblicher Übung oder Betriebsvereinbarung) besteht auf Dauer dieser Regelung kein klagbarer Anspruch der Arbeitnehmerinnen (Ordnungsvorschrift). Für den Zeitraum 01.01.2024 bis 30.04.2024 gilt folgende Regelung: Jede Arbeitnehmerin erhält für jeden Tag, an dem sie einen Dienst von mehr als 6 Stunden geleistet hat, eine Zeitgutschrift von 20 Minuten, die bis 31.12.2024 in Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 genommen werden kann. Geschieht dies nicht, erfolgt eine Auszahlung im Verhältnis 1:1 bis zum 31.01.2025.
7. Bei Diensten, die den Zeitraum 20:00 bis 6:00 Uhr umfassen und mindestens 12 Stunden dauern, ist eine Pause von 30 Minuten Arbeitszeit zu gewähren.

§ 6 Urlaubsbestimmungen

1. Begünstigt Behinderten wird ein Zusatzurlaub je nach Minderung der Erwerbsfähigkeit ab Nachweis gewährt. Dieser beträgt bei mindestens
 - 30 v. H. 2 Arbeitstage
 - 40 v. H. 4 Arbeitstage
 - 50 v. H. 5 Arbeitstage
 - 60 v. H. 6 Arbeitstagepro Urlaubsjahr.
2. Arbeitnehmerinnen haben neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch einen Anspruch auf 3 weitere Arbeitstage Urlaub (28 Arbeitstage Urlaub). Dieser Anspruch erhöht sich um 5 weitere Arbeitstage Urlaub ab einem Dienstalster (darauffolgender Beginn des

Urlaubsjahres) von 28 Jahren (33 Arbeitstage Urlaub). Für die Berechnung des Dienstalters sind Vordienstzeiten gemäß § 4 zu berücksichtigen. Der Anspruch auf die 6. Urlaubswoche gemäß Urlaubsgesetz sowie die Entlastungswoche ist mit diesen Ansprüchen gegenzurechnen, sodass es zu keinen doppelten Gewährungen kommt.

3. Arbeitnehmerinnen der Berufsgruppen DGKP, PFA und PA, sowie Röntgen und Laborbedienstete, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind und einen Urlaubsanspruch von 29 bzw. 31 Tagen haben, behalten diesen. Ein sich aus der alten Regelung ergebender höherer Anspruch (bei Anspruch auf die 6. Urlaubswoche) bleibt diesen Arbeitnehmerinnen erhalten. Ansonsten ist dieser Anspruch auf gesetzliche und kollektivvertragliche Ansprüche anzurechnen und umgekehrt.
4. Sämtliche Urlaubsansprüche aus diesem Kollektivvertrag (ausgenommen Jubiläumszusatzurlaub gemäß § 8 und Urlaub für begünstigte Behinderte gemäß § 6 Abs 1) gelten nicht zusätzlich zu den gesetzlichen Sonderbestimmungen (Entlastungswoche und 6. Urlaubswoche nach Urlaubsgesetz). Die Regelung von § 6 Abs 3 gilt unbeschadet der Regelung dieses Absatzes.
5. Der Urlaub kann in Arbeitstagen oder in Stunden abgerechnet werden, wobei mindestens ganze Tage oder Nachtdienste vereinbart werden müssen.

§ 7 Sonderzahlungen

1. Der Arbeitnehmerin gebührt jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe je eines Monatsgrundbezeuges und Kinderzulage. Bei schwankenden Monatsgrundbezeugen sowie bei Wechsel des Beschäftigungsausmaßes, wird der Durchschnitt der Monatsgrundbezüge der fünf Vormonate herangezogen, entgeltfreie Zeiten sind zu neutralisieren. Arbeitnehmerinnen, für die der bisherige Kollektivvertrag am 31.12.2023 galt, erhalten auch jene Entgeltbestandteile in die Sonderzahlungen einbezogen, die bisher einbezogen wurden; ebenso Arbeitnehmerinnen, die in das Verwaltungsschema I (Beilage1 § 2) eingestuft werden.
2. Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses oder Zeiten ohne Entgeltanspruch gebührt nur der aliquote Teil (bei Beendigung unabhängig von der Art der Beendigung).
3. Das Urlaubsgeld ist der Arbeitnehmerin bis spätestens 30.6. des laufenden Jahres, die Weihnachtsremuneration bis spätestens 30.11. des laufenden Kalenderjahres zur Auszahlung zu bringen.

§ 8 Zusatzurlaub wegen Dienstjubiläums

1. Die folgenden Bestimmungen gelten ab 01.01.2024 nur für Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat.
2. Nach 25 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb gebührt ab dem, dem Dienstjubiläum folgenden Urlaubsjahr, ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen jährlich. Dieser Zusatzurlaubsanspruch kann nur im Urlaubsjahr des Entstehens in Natura verbraucht werden. Eine Abgeltung in Geld (Bemessungsgrundlage Monatsgrundbezug inklusive fixe kollektivvertragliche Zulagen) kann vereinbart werden.
3. Arbeitnehmerinnen deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2024 begonnen hat, die jedoch vor dem 01.01.2024 bereits 25 Jahre – nicht jedoch 30 Jahre – Dienstzeit im gleichen Betrieb abgeleistet haben, gebührt ab Erreichung von 30 Jahren Dienstzeit im gleichen Betrieb, der Zusatzurlaub gemäß Abs 2.
4. Klarstellend wird festgehalten, dass die bisherige Regelung zu Dienstjubiläen, welche u.a. die Zahlung von Jubiläumsgeldern umfasste, mit 31.12.2023 außer Kraft tritt. Arbeitnehmerinnen haben daher abgesehen vom Optionsrecht lt. Abs. 5 keinen Anspruch auf die Zahlung von Jubiläumsgeldern (Ordnungsvorschrift).
5. Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 2024 ein Dienstjubiläum haben, können in die Geltung von § 11 des bisherigen Kollektivvertrags statt der Regelungen von § 8 Abs. 2 oder Abs. 3 des vorliegenden Kollektivvertrags durch schriftliche Erklärung optieren (Anspruch auf Auszahlung des Jubiläumsgeldes statt Zusatzurlaub). Für Arbeitnehmerinnen, die 2024 das Jubiläumsgeld schon erhalten haben, gilt für das Jahr 2024 § 11 des bisherigen Kollektivvertrags auch ohne schriftliche Erklärung. Arbeitnehmerinnen die 2024 in das Jubiläumsgeld optieren oder das Jubiläumsgeld bereits erhalten haben, haben keinen darüberhinausgehenden Anspruch mehr auf ein Jubiläumsgeld, sondern – bei Vorliegen der Voraussetzungen – allenfalls Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 8 Abs 3 (mit der Maßgabe, dass es auf die 25-jährige Dienstzeit vor dem 01.01.2025 ankommt).

§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses

Die Kündigung kann durch beide Parteien zum 15. oder Letzten eines Monats erfolgen.

§ 10 Dienstkleidung und Umkleidezeit

1. Die Dienstkleidung wird von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt und bleibt im Eigentum der Arbeitgeberin. Die jeweilige Reinigung verbleibt im Aufgabenbereich der Arbeitgeberin.
2. Ab dem 01.05.2024 kommen die nachfolgenden Regelungen zur Anwendung: Das Anlegen und Ablegen der Dienstkleidung, wenn diese nicht über der eigenen Kleidung getragen werden kann (z.B. Arzt- oder Arbeitsmantel) und von der Arbeitgeberin angeordnet wird, erfolgt im Auftrag der Arbeitgeberin, so dass dies Arbeitszeit darstellt und daher grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen hat. Ist es der Arbeitnehmerin gestattet, den Weg zur Arbeit in Dienstkleidung zurückzulegen, fällt dagegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung außerhalb der Arbeitsstätte in die private Zeit.
3. Die Zeit für das Umkleiden und für den Weg zwischen einer von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Umkleidemöglichkeit und dem Arbeitsplatz wird als Umkleidezeit bezeichnet und wie folgt berechnet:
 - 3.1 Ist die Arbeitszeit von der Arbeitgeberin als Gesamtzeit unter Einbeziehung der Umkleidezeiten definiert, so beginnt bzw. beendet die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz entsprechend später oder früher.
 - 3.2 Ist eine definierte Zeit der Anwesenheit am Arbeitsplatz von der Arbeitgeberin vorgegeben (beispielsweise für die Übergabe von Informationen zwischen vorherigen und nachfolgenden Arbeitnehmerinnen, Kundenverkehr oder ähnlichem), so sind Dienstbeginn und Dienstende um die Umkleidezeiten zu erweitern.
 - a. Bei Vorhandensein einer Stempeluhr oder vergleichbaren Geräten werden bis zu jeweils 10 Minuten vor und nach der Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz, also in Summe bis zu 20 Minuten angerechnet.
 - b. Gibt es keine derartige nach lit. a beschriebene Vorrichtung, so werden statt der maximal 20 Minuten Umkleidezeit jeweils ein Durchschnittswert von 15 Minuten Umkleidezeit zur Anwesenheitszeit hinzugefügt.
 - c. Eine Anpassung dieser Zeiten entsprechend der örtlichen Gegebenheiten per Betriebsvereinbarung ist möglich.
4. Mit Betriebsvereinbarung ist das Ansammeln von Umkleidezeiten gemäß Abs 3.2 auf ein Zeitkonto möglich, das von der Arbeitnehmerin als Zeitausgleich konsumiert werden kann. Der Verbrauch eines Zeitausgleichs ist sowohl stundenweise als auch ganztägig möglich

und ist mit der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Umkleidezeiten auf dem Zeitkonto bedingen keine Überstundenzuschläge und werden 1:1 verrechnet und können 1:1 ausbezahlt werden.

5. Für zwischen Jänner 2019 und Dezember 2023 nicht vergütete Umkleidezeiten erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen pauschal und ohne Berücksichtigung bisheriger Gegebenheiten unter folgenden Bedingungen:

- mehr als 1 Stück Dienstkleidung muss nach Weisung der Arbeitgeberin aus hygienischen Gründen während des Dienstes getragen werden;
- die Dienstkleidung darf nicht bereits am Weg zum Dienstort getragen werden;

pauschal einmalig 50 Stunden Freizeit. Die 50 Stunden Freizeit werden aliquotiert mit dem Beschäftigungsausmaß am 01.01.2024, sie werden daher nicht Arbeitnehmerinnen gewährt, deren Dienstverhältnis am 01.01.2024 nicht mehr aufrecht ist. Sie werden weiters aliquotiert mit der Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitraum Jänner 2019 bis Dezember 2023, wobei entgeltfreie Zeiten für die Dauer des Dienstverhältnisses nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Regelungen können keine Ansprüche für Perioden ab 01.01.2024 abgeleitet werden.

6. Für den Zeitraum zwischen 01.01.2024 und 30.04.2024 nicht vergüteter Umkleidezeiten erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen pauschal und ohne Berücksichtigung bisheriger Gegebenheiten unter folgenden Bedingungen:

- Dienstkleidung, die nicht über der eigenen Kleidung getragen werden kann, muss nach Weisung der Arbeitgeberin während des Dienstes getragen werden;
- die Dienstkleidung darf nicht bereits am Weg zum Dienstort getragen werden;

pauschal einmalig 6 Stunden Freizeit. Die 6 Stunden Freizeit werden aliquotiert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Zeitraum 01.01.-30.04.2024, sie werden Arbeitnehmerinnen nicht gewährt, deren Dienstverhältnis am 01.05.2024 nicht mehr aufrecht ist. Sie werden weiters aliquotiert mit der Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitraum 01.01.2024 bis 30.04.2024, wobei entgeltfreie Zeiten für die Dauer des Dienstverhältnisses nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Regelungen können keine Ansprüche für Perioden ab 01.05.2024 abgeleitet werden.

§ 11 Entlohnung und besondere Vorrückungsbestimmungen

1. Für die Entlohnung und die Einreihung der Arbeitnehmerinnen gelten die Beilagen 1 und 2, für die Zulagen gilt Beilage 3.

2. Für Arbeitnehmerinnen, die ab 01.01.2024 eintreten, gelten die Bestimmungen gemäß Beilage 2. Vorrückungen finden jeweils mit dem Ersten des Folgemonats statt.
3. Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.01.2024 eingetreten sind, werden unter Berücksichtigung der von der Arbeitgeberin (allenfalls gemäß § 4 zusätzlich) angerechneten Vordienstzeiten und der zurückgelegten Dienstzeiten die potentiellen Vorrückungen gemäß Beilage 2 nachvollzogen und evaluiert. Die Kollektivvertragsparteien werden unter Berücksichtigung der finanziellen Bedeckung eine Regelung zur Implementierung dieser Vorrückungen für den Kollektivvertrag ab 01.01.2025 vereinbaren. Vorrückungen die ab dem 01.01.2024 stattfinden, richten sich nach Beilage 2.
4. Mit 01.01.2024 werden die bisherigen fixen Entgeltbestandteile (aus Kollektivvertrag, Dienstvertrag und betrieblicher Übung) berechnet und den neuen fixen Entgeltbestandteilen gemäß diesem Kollektivvertrag (einschließlich erweiterter Anrechnung von Vordienstzeiten) gegenübergestellt. Ist das bisherige Entgelt höher, gebührt eine Wahrungszulage im Ausmaß der Differenz, die in Zukunft wie die Entgelte valorisiert wird. Auf die Wahrungszulage sind Vorteile aus späterer weiterer Anrechnung von Vordienstzeiten und Sondervorrückungen (Beilage 2 Abs 3) anzurechnen. Arbeitnehmerinnen, deren Einstufung innerhalb einer Verwendungsgruppe im Gehaltsschema höher ist, als es der Einstufung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gemäß § 4 entsprechen würde, wird diese Höhereinstufung weiterhin gewährt und bleibt bei weiteren Vorrückungen bestehen. Bisher gewährte Zulagen für die Übernahme einer Funktion, die weder für die Einstufung maßgeblich ist noch kollektivvertragliche Zulagen auslöst, bleiben erhalten (z.B. für die Übernahme der Funktion eines Beauftragten).
Zur steuerlichen Klarstellung kann die Wahrungszulage in einen steuerpflichtigen und steuerbefreiten Teil (aus bisher gewährten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen) aufgeteilt werden.

§ 12 Weitergeltung bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen

Für alle Dienstverhältnisse, auf die der bisherige Kollektivvertrag anzuwenden war, gelten alle dortigen Bestimmungen weiter, sofern nicht im vorliegenden Kollektivvertrag diese Materien anders geregelt werden. Diese Materien werden durch den vorliegenden Kollektivvertrag abschließend geregelt.

§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft und gilt zumindest bis 31.12.2024, er kommt auf jene Arbeitsverhältnisse zur Anwendung, die am 01.05.2024 oder danach aufrecht sind.

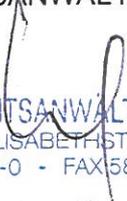
|

15. JULI 2024

Wien / Klagenfurt, am

Für den Verein „Interessenvertretung von Ordensspitalern und von konfessionellen
Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs“

KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH


KUHN RECHTSANWÄLTE GMBH
1010 WIEN, ELISABETHSTRASSE 22
TEL. 587 13 87-0 - FAX 587 13 87-13

Dr. Christian Kuhn

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

VORSITZENDER


Roman Hebenstreit

GENERALSEKRETÄRIN


Mag.a. Anna Daimler, BA

VERHANDLUNGSLEITUNG


Emanuel Eicher

FACHBEREICHESSEKRETÄR


Mag. Markus Netter

Für die Ärztekammer für Kärnten

PRÄSIDENT


Dr. Markus Oppressnig

OBFRAU der Kurie
der angestellten Ärzte


Dr. Petra Preiss

