

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und
Gruppenpraxen in Wien

STAND 1. JÄNNER 2024

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	3	IX. Gesetzliche sozialpolitische Bestimmungen	6
II. Gesetzliche Bestimmungen	3	X. Bezahlte Weiterbildung	6
III. Arbeitszeit	3	XI. Verschwiegenheitspflicht	6
IIIa. Zusatzregelung für Gruppenpraxen für Samstag/Sonntag/Feiertag	3	XII. Urlaub	6
IIIb. Wochenendruhe/Wochenruhe/Ersatzruhe (ARG)	4	XIII. Vordienstzeiten	7
IV. Sonn- und Feiertagsruhe	4	XIV. Anspruch bei Dienstverhinderung	7
V. Überstundenentlohnung	4	XV. Kündigung	7
Va. 4 Tagewoche	5	XVI. Sonderzahlungen	8
VI. Durchrechnungsmodell für Gruppenpra- xen	5	XVII. Sonderzulagen	8
VII. Gemeinsame Bestimmungen zu den Punk- ten III bis VI	6	XVIII. Mindestleistungen	8
VIII. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	6	XIX. Entgelt	8
		XX. Gefahrenzulagen	11
		XXI. Trinkgeldpauschale	11
		XXII. Teilzeitbeschäftigung	11
		XXIII. Karenzzeitenanrechnung	12
		XXIV. Schlussbestimmungen	12

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien

abgeschlossen am 5. Juni 2024 zwischen der Ärztekammer für Wien, Kurie der niedergelassenen Ärzte, 1010 Wien, Weihburggasse 10–12 und der Gewerk-

schaft GPA, Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistung, Kinder- und Jugendhilfe, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

I. GELTUNGSBEREICH

Räumlich/fachlich/persönlich:

Durch diesen Kollektivvertrag werden Dienstverhältnisse der Angestellten bei Ärztinnen und Gruppenpraxen (§ 52 a ff ÄrzteG), die der Ärztekammer für Wien angehören, geregelt. Als Angestellte bei Ärztinnen

gelten jene Personen, die dort selbst Angestellten-dienste leisten.

Zeitlich:

Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

II. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBl Nr 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung.

Das erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probe-monat im Sinne des Angestelltengesetz (AngG) § 19 (2).

III. ARBEITSZEIT

1) Die Normalarbeitszeit für die im Abschnitt I angeführten Arbeitnehmer*innen beträgt 40 Stunden in der Woche, wobei die Aufteilung in der Einzelvereinbarung oder durch Betriebsvereinbarung mit der Maßgabe überlassen bleibt, dass der tägliche Beginn nicht vor 6.00 Uhr, das Ende nicht nach 22.00 Uhr liegt und die Normalarbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden nicht überschreiten darf (ausgenommen bei Vereinbarung einer 4-Tage-Woche gemäß Va).

2) Die Normalarbeitszeit beginnt jeweils frühestens um 6.00 Uhr und endet spätestens von Montag bis Freitag um 22.00 Uhr bzw am Samstag um 14.00 Uhr.

3) Lagezuschläge: Für Arbeit zwischen 6.00 Uhr und 6.30 Uhr bzw zwischen 19.30 Uhr und 21.00 Uhr, sowie am Samstag zwischen 13.00 und 14.00 Uhr entsteht ein

Zuschlag von 50 %; für Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 22.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 100 %. Diese Zuschläge sind in erster Linie in Geld zu leisten, können aber auch als reine Zeitzuschläge oder geteilt vereinbart werden.

4) Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist der Angestellten einmal wöchentlich ein freier Halbttag in jenem Ausmaß zu gewähren, der zeitmäßig der am Samstag zu leistenden Arbeitszeit entspricht.

5) Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

6) Der 24. und 31. Dezember jeden Jahres sind dienstfrei unter Fortzahlung des Entgelts.

IIIa. ZUSATZREGELUNG FÜR GRUPPENPRAXEN FÜR SAMSTAG/SONNTAG/FEIERTAG

1) Die Normalarbeitszeit kann in Gruppenpraxen mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung und allen anderen Fällen durch Einzeldienstvertrag an Sam-, Sonn- und Feiertagen zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr vereinbart werden.

2) Lagezuschläge: Für Arbeit am Samstag zwischen 6.00 Uhr und 6.30 Uhr bzw zwischen 13.00 Uhr und 17.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 50 %. Für Arbeit am Samstag zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 75 %.

Für Arbeit am Sonn- und Feiertag entsteht ein Zuschlag von 100 %.

Die Lagezuschläge können sowohl in Geld als auch in Zeit abgegolten werden.

IIIb. WOCHENENDRUHE/WOCHENRUHE/ERSATZRUHE (ARG)

Grundsätzlich hat die*der Arbeitnehmer*in in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die*der Arbeitnehmer*in die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Woche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch

auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Die*Der Arbeitnehmer*in die während ihrer*seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre*seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

IV. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

V. ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

1) Jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Angeordnete Arbeitsleistungen außerhalb der fixen Arbeitszeiten gelten als Überstunden bzw. Mehrstunden. Einvernehmliche Dienstplanänderungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in gelten nicht als angeordnete Überstunden. Überstunden sind separat zu entlohnen, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird.

2) Überstunden zwischen Mo bis Fr 6.30 Uhr und 19.30 Uhr und Sa zwischen 6.30 und 14.00 Uhr werden mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt.

3) Überstunden zwischen Mo bis Fr 19.30 Uhr und 6.30 Uhr und Sa nach 14.00 Uhr, sowie an Sonn- und Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

4) Für jede am Arbeitstag über die 9. Arbeitsstunde hinaus geleistete Arbeit gebührt im geleisteten Ausmaß anteilig ein 75 % Zuschlag bei Lage zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr bzw 150 % bei Lage zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr unabhängig davon, ob sie Voll- oder Teilzeitbeschäftigte leisten. Dieser Zuschlag ist in erster Linie in Geld zu leisten, kann aber auch als reiner Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden. (Ausnahme 4-Tageweche, siehe Va)

5) Auch Teilzeitbeschäftigten steht für Arbeit außerhalb der kollektivvertraglich definierten Grenzen der Normalarbeitszeit (22.00-06.30 Uhr) ein Mehrarbeitszuschlag von 100 % zu. Ansonsten gilt für Teilzeitbeschäftigte der gesetzlich definierte Zuschlag für Mehrarbeit gem § 19d Abs 3a AZG.

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden;

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs 1a AZG ist sinngemäß anzuwenden.

6) Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/145 des Bruttomonatsgehaltes. Damit sind die anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt.

7) Mehr-/Überstunden sind in erster Linie in Geld zu leisten und mit der nächsten Abrechnung zur Auszahlung zu bringen, können aber auch als Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden.

8) Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfall und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet. Der Anspruch ist bei sonstiger Verwirkung innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Ableistung der Überstunden bei der Arbeitgeber*in beim Arbeitgeber geltend zu machen.

9) Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf sie im Durchschnitt der Geltungsdauer die*der Arbeitnehmer*in nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

Va. 4 TAGEWOCHE

1) Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche gem § 4 Abs 8 AZG darf die Arbeitszeit inklusive Überstunden gemäß § 7 Abs 6 AZG auf maximal 12 Stunden ausgedehnt werden (die tägliche Normalarbeitszeit darf unter diesem Umstand 10 Stunden betragen). Für Teilzeitbeschäftigte kommt diese Bestimmung in der Form zur Anwendung, dass gemäß der im individuellen Dienstvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit jeweils Tage mit vollen 10 Stunden Normalarbeitszeit und gegebenenfalls ein Tag mit den die Zehnstundenblöcke übersteigenden Wochenstundenanzahl – ab hier Rumpftag – gearbeitet wird.

2) Sollte an einem Tag die maximal mögliche Arbeitszeit von 12 Stunden gearbeitet werden, so ist es möglich die dabei entstandenen 2 Überstunden, aufgewertet mit je nach Lage, 75 % bei Lage zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr bzw 150 % bei Lage zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr, umgewandelt in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder wenn die Angestellte keinen Rumpftag hat, gegen die Arbeitszeit eines anderen Zehnstudentages gegenzurechnen ohne gegen die erweiterten Arbeitszeitmöglichkeiten der Vier-Tage-Woche zu verstößen. (Es ist auch möglich die 2 Überstunden 1 : 1 in Zeit als Zeitausgleich zu verwenden und den Zuschlag monetär abzugelten bzw die Überstunden gesamt auszuzahlen).

VI. DURCHRECHNUNGSMODELL FÜR GRUPPENPRAXEN

Das Durchrechnungsmodell stellt ein Wahlmodell für Gruppenpraxen dar, das durch Einzelvertrag mit der Angestellten vereinbart werden kann und nicht in der gesamten Gruppenpraxis etabliert sein muss.

terstützung hinzuzuziehen. In jedem Fall darf im Rahmen einer solchen Moderation keine disziplinarische Maßnahme gegen die*den Arbeitnehmer*in gesetzt werden.

1) Die Arbeitszeit in Gruppenpraxen kann über einen Zeitraum von jeweils 6 Monaten, von 1. Februar bis 31. Juli bzw 1. August bis 31. Jänner, durchgerechnet werden, wobei die maximale tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden (ausgenommen bei Vereinbarung einer 4 Tage Woche gemäß Va) die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden bzw +/- 25 % des einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeitmaßes betragen darf.

5) Sollte kurzfristig der Wunsch entstehen den Dienst im Einvernehmen mit der*dem Dienstgeber*in mit einer*einem Kolleg*in zu tauschen bzw zu verlegen, so ist dies möglich, ohne dass aus diesem Grunde Über-/Mehrstunden entstehen.

2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 39 Stunden. Der Stundenteiler für nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen wird diesbezüglich auf 1/169 festgelegt.

6) Für Arbeit außerhalb des Dienstplanes entstehende Mehr-/Überstunden, welche zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr liegen, werden mit 50 % und zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr mit 100 % bezuschlagt. Der entsprechende Teiler beträgt 1/145. Damit sind die anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt. Diese Mehr-/Überstunden sind in erster Linie in Geld zu leisten und mit der nächsten Abrechnung zur Auszahlung zu bringen, können aber als Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden.

3) Urlaube und Schließzeit der Ordination in Ausmaß ab einer Woche sind vor diesem Zeitraum bekannt zu geben bzw zu vereinbaren.

7) Nach Ende des Durchrechnungszeitraumes sind Zeitguthaben mit Überstundenzuschlägen abzugelten wobei die Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten wie bei Vollzeitbeschäftigten jedenfalls 50 % betragen soweit die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Der Zuschlag von zumindest 50 % gilt bei Teilzeitbeschäftigten auch für die Arbeitszeit zwischen der 39. und 40. Wochenstunde.

4) In dieser Zeit ist durch einen Dienstplan die Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Dieser Dienstplan für mindestens 1 Monat ist jeweils ein Kalendermonat vor dem ersten davon erfassten Dienst zu vereinbaren. Dafür hat die*der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit Wünsche und Notwendigkeiten 2 Wochen vor dem Zeitpunkt der Vereinbarung bekannt zu geben. Die Einteilung hat so zu erfolgen, dass private und betriebliche Notwendigkeiten möglichst in Einklang gebracht werden. Sollte es im Rahmen des Vereinbarungsprozederes zu Schwierigkeiten kommen, so sind die Kollektivvertragsparteien zur moderierenden Un-

8) Der Durchrechnungszeitraum für Teilzeitbeschäftigte wird im Rahmen der Inanspruchnahme des kollektivvertraglichen Durchrechnungszeitraums ebenfalls auf 6 Monate erweitert.

VII. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN ZU DEN PUNKTEN III BIS VI

Für Dienstverhältnisse die vor dem 1. 1. 2019 bestanden haben gilt, dass die Lagezuschläge nicht mit der bestehenden Überzahlung abgegolten sind. Pauschale Abgeltungsvereinbarungen müssen auf das Grundgehalt nach 1. 1. 2019 aufgesetzt werden. Anders gestaltete Vertragsveränderung aus diesem Grunde sind nicht zulässig.

Für neu geschlossene Dienstverhältnisse nach dem 1.1. 2019 und im Rahmen von einvernehmlichen

Dienstvertragsänderungen nach dem 1. 7. 2019 kann eine pauschale Abgeltung von Zuschlägen vereinbart werden.

Kumulation

Sollte ein Lagezuschlag gemäß III und IIIa mit einem Mehr- bzw Überstundenzuschlag gem V, Va und VI zusammentreffen, so steht der höhere zu. Es kommt zu keiner Kumulierung.

VIII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jeder Angestellte eine Freizeit, ohne Schmälerung seines monatlichen Entgelts, zu gewähren:

Bei Eheschließung und Verpartnerung der Angestellten oder bei Tod des*der Ehepartner* in und (Lebensgefährt*in)... 3 Werktage
im Todesfall von Eltern oder unmündigen Kindern (Zieh- oder Stiefkindern) 2 Werktage
bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes) 1 Werktag
nach der Geburt eines Kindes 2 Werktage

im Todesfall von großjährigen Kindern (Zieh- oder Stiefkindern), Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Werktag
zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses 1 Werktag
bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Werktage
beim Eintritt des Kindes in die erste Klasse der Volksschule am Tag des Ereignisses. 1 Werktag
Dem*Der Ehepartner*in ist ein*e Lebensgefährten*in, mit dem seit mindestens 10 Monaten eine eheähnliche Hausgemeinschaft besteht, gleichzustellen.

IX. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

Wenn einer Angestellten durch einen Sozialversicherungsträger ein Kuraufenthalt gewährt wird, so ist diese Zeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

X. BEZAHLTE WEITERBILDUNG

Die Teilnahme an berufsorientierten Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen ist als Arbeitszeit anzusehen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist

einvernehmlich mit der*dem Arbeitgeberin zu vereinbaren.

XI. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse verpflichtet.

XII. URLAUB

Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und das Bundesgesetz über die Vereinheitlichung

des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl Nr 390 vom 7. Juli 1976, in der jeweils geltenden Fassung.

Entsprechend des § 7a ARG ist Angestellten ein „persönlicher Feiertag“ zu gewähren. Der*die Angestellte kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm*ihr zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der*Die Angestellte hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem*der Angestellten frei, auf Ersuchen der*des Arbeitgeber*in den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der*die Angestellte weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er*sie für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs 1 erster Satz konsumiert ist.

Angestellte bzw strahlenexponierte Personen, die im Strahlenbereich tätig sind (zB Röntgenassistent*innen gem MAB-G, radiologisch-technische Dienste gem MTD-G) und gem StrahlenschutzV eine Strahlenzulage

bekommen, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 6 Werktage Urlaub.

Kriegsbeschädigte, Invalide und Beschädigte nach dem Opferfürsorgegesetz oder dem Heeresversorgungsgesetz, sowie Körperbehinderte jeweils mit mindestens 50 %iger Invalidität, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Werktage Urlaub.

Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den gleichen Betrieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Dienstverhältnisses durch die*den Arbeitgeber*in erfolgt ist, sofort angerechnet.

Während desurlaubes darf die*der Arbeitnehmer*in keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für die Arbeitnehmer*innen günstigere Regelungen über den Urlaub, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

XIII. VORDIENSTZEITEN

Vordienstzeiten, die bei einer*einem der Ärztekammer zugehörigen Arbeitgeber*in zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monate umschließen, werden bei Berechnung des Entgeltes zur Gänze eingerechnet. Für eine abgeschlossene Ausbildung im Krankenpflegefachdienst wird 1 Jahr angerechnet.

Vordienstzeiten, die in anderen Dienststellen verbracht wurden und die eine zusammenhängende Dienstzeit von 6 Monaten ergeben, werden bis zur Höchstzeit von 5 Jahren eingerechnet, wenn in dieser Tätigkeit vornehmlich Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, die auch bei Ärzt*innen oder Gruppenpraxen verwertet werden können.

XIV. ANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG

Ist ein*e Angestellte nach Antritt ihres Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung ihrer*seiner Dienste verhindert, so behält sie*er ihren Anspruch auf die festen Bezüge nach den Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz.

Die*Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung der*dem Arbeitgeber*in anzuzeigen und dieser innerhalb von 3 Tagen eine Bestätigung der Krankenkasse oder einer*eines Amts- oder Gemeindeärzt*in über die durch die Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit und deren wahrscheinliche

Dauer zu erbringen. Die Vorlage einer solchen Bestätigung kann nach angemessener Zeit erneut verlangt werden. Kommt die*der Angestellte diesem Verlangen nicht nach, so verliert sie*er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Kann einer*einem alleinstehenden Angestellten infolge einer schweren Erkrankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen Bestätigung nicht zugemutet werden, so hat sie*er nach Fortfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

XV. KÜNDIGUNG

1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bezüglich der Kündigungsfrist wird vereinbart, dass diese durch Vereinbarung gemäß § 20 Abs 3 AngG nur am Letzten eines Kalendermonats enden darf.

2) Hat das Dienstverhältnis in der gleichen Ordination länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch die*den Arbeitgeber*in nur nach den Bestimmungen des § 20 Absatz 2 Angestelltengesetz möglich. Ausgenommen davon sind:

a) Tod der*des Arbeitgeber*in – bezüglich der Kündigungsfrist wird gem § 20 Abs 3 Angestelltengesetz vereinbart, dass sie zum 15. und Letzten eines jeden Kalendermonates beendet werden kann.

b) Länger als 1 Monat dauernder vertragsloser Zustand mit den § 2 – Kassen - Absatz 1 kommt hierbei zur Anwendung.

3) Kündigungen müssen, bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich erfolgen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen dies entweder eingeschrieben postalisch zu vollziehen oder das Kündigungsschreiben in der Ordination oder einem anderen Ort nachweislich bestätigt zu übergeben.

XVI. SONDERZAHLUNGEN

Der*Dem Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von zwei Monatsbeträgen (Bruttomonatsgehalt + allfällige Zulagen im Sinne des Punktes XX), wobei die erste Hälfte bei Antritt desurlaubes, spätestens am 1. Juli, die zweite Hälfte am 1. Dezember, fällig ist. Den während eines Kalenderjahres austretenden oder eintretenden Angestellten

wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt. Ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den aliquoten Teil anzurechnen, wenn die*der Angestellte ihr*sein Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder mit wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird.

XVII. SONDERZULAGEN

Für langjährige Dienste wird der*dem Arbeitnehmer*in nach einer Beschäftigung in derselben Praxis

von 15 J. mind..... 1 Bruttomonatsgeh.,
von 20 J. mind..... 1,5 Bruttomonatsgeh.,
von 30 J. mind..... 2 Bruttomonatsgeh.

als einmalige Anerkennungszulage gewährt.

XVIII. MINDESTLEISTUNGEN

Sonderevereinbarungen, die über die Leistungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, wird in keiner Weise vorgegriffen. Bestehende höhere Gehälter und

günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XIX. ENTGELT

Berufsgruppe A:

Schreibkräfte, Sprechstundenhilfen und administrative Arzthelfer*innen, die keine Arbeiten ausführen, welche dem Tätigkeitsfeld eines Berufes gem MAB-G entsprechen (zB Ordinationsassistenzen, etc); Angestellte in Ausbildung zu einem Beruf gem MAB-G

1. 1. 2024

Im 1. bis 3. Berufsjahr € 2.057,-
im 4. bis 6. Berufsjahr € 2.170,-
im 7. bis 9. Berufsjahr € 2.275,-
ab dem 10. Berufsjahr € 2.381,-

Berufsgruppe B:

Berufe gem MAB-G (zB Ordinationsassistent, etc), Angestellte des Sanitätshilfsdienstes (zB Ordinationsgehilfen) gem den Bestimmungen des MTF-SHD-Gesetzes BGBl 102/61 idgF, Pflegeassistent gem GuKG BGBl I Nr 59/2018.

In Ausbildung stehende Student*innen der Medizin gem § 49 Abs 4 ÄrzteG (ausgenommen Famulant*innen)

1. 1. 2024

Im 1. bis 3. Berufsjahr € 2.125,-
im 4. bis 6. Berufsjahr € 2.251,-
im 7. bis 9. Berufsjahr € 2.365,-
ab dem 10. Berufsjahr € 2.478,-

Berufsgruppe C:

Pflegefachassistent gem GuKG BGBl I Nr 59/2018, Medizinische Fachassistent (MFA) gem MAB-G, Pflegegehilf*innen gem § 1 GuKG BGBl I 108/97 idgF, Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes gem § 1 MTF-SHD-G BGBl I 108/97

1. 1. 2024

Im 1. bis 3. Berufsjahr € 2.263,-
im 4. bis 6. Berufsjahr € 2.403,-

	1. 1. 2024
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.545,-
ab dem 10. Berufsjahr	€ 2.688,-

Berufsgruppe D:

Ausgebildete*r Ordinationsmanager*in,
Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal gem § 1 GuKG,
Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gem § 1 MTD-G BGBl 460/92 vom 31.Juli 1992 idgF,
Diplomierte Sozialarbeiter*innen,
Diplomierte Hebammen,
Sportwissenschaftler*innen
Ernährungswissenschaftler*innen

	1. 1. 2024
Im 1. bis 3. Berufsjahr	€ 2.351,-
im 4. bis 6. Berufsjahr	€ 2.521,-
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.685,-
ab dem 10. Berufsjahr	€ 2.847,-

Für Physiotherapeutinnen, Sportwissenschaftlerinnen und Ergotherapeutinnen

	1. 1. 2024
ab dem 10. Berufsjahr	€ 2.770,-

Berufsgruppe E:

Medizinische Masseurinnen und Heilmasseurinnen im Sinne von § 5 bzw § 29 MMHmG (BGBl I 169/2002 idF BGBl I 66/2003).

In den Kollektivverträgen für Angestellte bei Ärzten definiert sich die Einstufung grundsätzlich anhand der Ausbildung.

Ausnahmebestimmung: Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes (MTF) gemäß § 1 MTF-SHD-G BGBl 1961/102 idF I 108/97 in der jeweils geltenden Fassung, (MTF), die ausschließlich als Medizinische Masseur*innen und Heilmasseur*innen im Sinne von § 5 bzw § 29MMHmG (BGBl I 169/2002 idF BGBl I 66/2003) beschäftigt werden, sind in die Berufsgruppe E einzustufen

	1. 1. 2024
Im 1. Berufsjahr	€ 2.057,-
im 2. bis 6. Berufsjahr	€ 2.198,-
ab dem 7. Berufsjahr	€ 2.213,-

Der Stundenlohn für teilzeitbeschäftigte Angestellte in allen Berufsgruppen (A bis E) wird grundsätzlich nach den obigen Mindestsätzen berechnet, wobei die Mindestsätze der betreffenden Kategorie, unter welche die*der Angestellte fällt, durch 173 dividiert und auf diese Weise der Stundenlohn errechnet wird.

Sollte sich wegen der Einführung der Gehaltsstruktur vom 1.1. 2016 aufgrund betrieblicher Regelungen (zB IST-wirksame Annualsprünge) für Arbeitnehmer*innen ein Nachteil ergeben, so bleiben bzw entwickeln sich ihre Ansprüche bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses so weiter, wie sich die Entwicklung anhand des Schemas vom 1.Juni 2014 dargestellt hat. Auf keinen Fall darf das Gehalt von Angestellten reduziert werden.

IST-Gehaltserhöhung:

1) Die IST-Gehälter von Angestellten, welche zum 31. Dezember 2023 und darüber hinaus beschäftigt waren, werden mit 1. Jänner 2024 zunächst um € 75,- als Sockelbetrag erhöht. Der dann ermittelte Betrag ist um weitere 7,5 % zu erhöhen. Die Gesamterhöhung hat jedoch maximal € 300,- (Aliquotierung bei Teilzeitkräften) zu betragen. Bei der Berechnung erfolgt eine Rundung auf den nächsthöheren vollen Eurobetrag.

Basis der Berechnung der Gehaltserhöhung bzw bei Ermittlung des maximalen Erhöhungsbetrages von € 300,- ist das IST-Gehalt per 31. Dezember 2022. Bei späterem Eintritt ist das erste volle Monatsgehalt heranzuziehen.

2) Aufgrund des rückwirkenden Kollektivvertragsabschlusses 2024 hat die Umsetzung der Erhöhung bzw die Aufrollung der betroffenen Gehälter bis spätestens 31. August 2024 zu erfolgen. Der sich aus der Aufroll-

lung ergebende Nachzahlungsbetrag ist mit 31. August 2024 fällig. Das Jahr 2023 bleibt in der Lohnverrechnung unberührt.

3) In den Kalenderjahren 2023 und 2024 freiwillig gewährte IST-Gehaltserhöhungen können auf die unter 1) beschriebene IST-Gehaltserhöhung 2024 (Sockelbetrag und prozentuelle Erhöhung) angerechnet werden.

4) Alle Beträge, die in Euro ausgewiesen sind, basieren auf einer 40-Stunden-Woche. Für Teilzeitbeschäftigte sind daher sowohl der Sockelbetrag über € 75,- als auch der maximale Erhöhungsbetrag von € 300 zu aliquotieren. Dabei sind die Beträge durch den Teilzeit-Stundenteiler 173 zu dividieren und mit der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit und 4,33 zu multiplizieren (Betrag : 173 x vereinbarte Normalarbeitszeit x 4,33).

3. Mitarbeiterprämie 2024 gem § 124b Z 447 EstG:

Die Mitarbeiterprämie 2024 gebührt in unterschiedlicher Höhe, je nachdem, wann das Arbeitsverhältnis begonnen hat.

1) Für 2023 aktiv Beschäftigte bzw unterjährig eingetretene aktiv Beschäftigte

Alle im Jänner 2024 aufrecht Beschäftigten (ein Tag ist ausreichend) erhalten eine Einmalzahlung als steuer- und sozialversicherungsfreie Mitarbeiterprämie gem § 124b Z 447 EstG in der Höhe von 7,1 % des 14-fachen Bruttogehaltes, maximal jedoch € 2.200,- . Zu beachten sind allfällige Kürzungen des Anspruches aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen unter 3). Der Maximalbetrag über € 2.200,- basiert auf einer 40-Stunden-Woche. Für Teilzeitbeschäftigte ist dieser Betrag zu aliquotieren, indem er durch den Teilzeit-Stundenteiler 173 zu dividieren und mit der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit und 4,33 zu multiplizieren ist ($2.200 : 173 \times$ vereinbarte Normalarbeitszeit $\times 4,33$).

Das hier relevante Bruttogehalt wird vom Monat Dezember 2022 berechnet, sofern dies ein vollständiger Arbeitsmonat war. Bei Vorliegen eines Rumpfmonates oder einem späteren Eintritt wird das Bruttogehalt vom ersten vollständigen Arbeitsmonat berechnet. Die Auszahlung hat bis zum 31. August 2024 zu erfolgen.

Bei einem unterjährigen Eintritt im Jahr 2023 gebührt pro Monat der Beschäftigung ein Anspruch auf 1/12 der Mitarbeiterprämie. Bruchteile von Monaten werden dabei als ganze Monate gezählt. Die Berechnung der Höhe der Mitarbeiterprämie erfolgt auf Basis des 14-fachen Bruttogehaltes des ersten vollständigen Arbeitsmonats im Jahr 2023.

2) Für 2024 eingetretene aktiv Beschäftigte

Alle Mitarbeiter*innen, die im Jahr 2023 nicht beschäftigt waren, aber im Jahr 2024 im Zeitraum von 1. Jänner 2024 bis zum 30. Juni 2024 ein aufrechtes Dienstverhältnis haben (ein Tag ist ausreichend) erhalten eine Einmalzahlung als steuer- und sozialversicherungsfreie Mitarbeiterprämie gem § 124b Z 447 EstG in der Höhe von 3,5 % des 14-fachen Bruttogehaltes, maximal jedoch € 543,-. Zu beachten sind allfällige Kürzungen des Anspruches aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen unter 3).

Der Maximalbetrag über € 543,- basiert auf einer 40-Stunden-Woche. Für Teilzeitbeschäftigte ist dieser Betrag zu aliquotieren, indem er durch den Teilzeit-Stundenteiler 173 zu dividieren und mit der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit und 4,33 zu multiplizieren ist ($543 : 173 \times$ vereinbarte Normalarbeitszeit $\times 4,33$).

Die Auszahlung hat bis zum 31. August 2024 zu erfolgen.

Das hier relevante Bruttogehalt ist jenes des ersten vollständigen Arbeitsmonats im Jahr 2024.

Bei einem Eintritt im Jahr 2024 gebührt nur dann ein Anspruch, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2024 erfolgt ist. In diesem Fall gebührt pro Monat der Beschäftigung ein Anspruch auf 1/12 der Mitarbeiterprämie (somit maximal 6/12). Bruchteile von Monaten werden dabei als ganze Monate gezählt.

3) Weitere Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Mitarbeiterprämie 2024 gem § 124b Z 447 EstG

Freiwillig geleistete Einmalzahlungen welcher Art auch immer, die seit dem 31. Dezember 2022 (also in den Kalenderjahren 2023 und 2024) ausbezahlt wurden, werden auf die Mitarbeiterprämie 2024 gem § 124b Z 447 EstG angerechnet.

Bei Mitarbeiter*innen, die im Kalenderjahr 2023 eine freiwillige IST-Gehaltserhöhung erhalten haben, ist die Mitarbeiterprämie 2024 (bis auf maximal Null) zu reduzieren. Die Mitarbeiterprämie 2024 ist in diesem Fall so zu bemessen, dass die bereits durch die freiwillige IST-Erhöhung 2023 bezahlte gesamte Nettosumme auf die Mitarbeiterprämie 2024 nach § 124b Z 447 EstG angerechnet wird, wodurch sich die Mitarbeiterprämie 2024 um jenen Betrag (bis auf maximal Null) reduziert.

Sofern im Zeitraum von Dezember 2022 bis 31. Juli 2024 kein vollständiger Arbeitsmonat mit Entgeltanspruch vorliegt ist als Berechnungsbasis der letzte vollständige Arbeitsmonat mit Entgeltanspruch vor dem 1. Dezember 2022 heranzuziehen.

Mitarbeiter*innen, die im Zeitraum 1. Jänner bis 31. Juli 2024 in einem karenzierten Dienstverhältnis stehen (insb Elternkarenz, Bildungskarenz, ...) und es daher keine laufende Abrechnung gibt, erhalten die Mitarbeiterprämie – abweichend von der oben angeführten Fälligkeitsregelung - mit der ersten auf die Karenzierung folgenden Abrechnung. Im Austrittsfall ist die Mitarbeiterprämie als Beendigungsanspruch zu berücksichtigen.

Für ein zur Karenzierung paralleles Dienstverhältnis besteht kein gesonderter Anspruch auf eine Mitarbeiterprämie.

Legende:

MAB-G	Medizinische Assistenzberufe-Gesetz
MFA	diplomierte medizinische Fachassistenz
MTF-SDH-G	Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste
MTF	diplomierte medizinisch technische Fachkraft
MTD-G	Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste

XX. GEFAHRENZULAGEN

1) Angestellte bei Fachärzt*innen für Radiologie oder Gruppenpraxen für Radiologie, die in Strahlenbereichen [§ 2 lit g) Strahlenschutzgesetz, § 1 Strahlenschutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung] tätig sind, Angestellte bei allen übrigen Ärzt*innen oder Gruppenpraxen, die beruflich strahlenexponierte Personen im Sinne des § 5 Strahlenschutzverordnung sind, sowie Angestellte in mikrobiologischen oder serologischen Laboratorien, erhalten eine monatliche Zulage von € 138,-.

2) Eine monatliche Zulage in der Höhe von € 118,- erhalten Angestellte

a) bei Fachärzt*innen für Labormedizin oder Gruppenpraxen für Labormedizin, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Serum, Harn, Stuhl, ätzenden oder giftigen Reagenzien in Berührung kommen,

b) bei allen übrigen Ärzt*innen oder Gruppenpraxen, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Serum, Harn, Stuhl oder anderem infektiösen Material in Berührung kommen.

3) Diese Zulagen gemäß der Absätze 1., 2. a) und b) werden zu den kollektivvertraglichen Gehaltssätzen

für solche Zeiträume gewährt, in denen tatsächlich eine Dienstleistung vollbracht wird.

Für Zeiten der Kinderkarenz (gemäß § 15c Mutterschutzgesetz, § 8 Eltern-Karenzurlaubsgesetz) ist die Gefahrenzulage nicht auszuführen.

Für Zeiten der Entgeltfortzahlung (zB Urlaub, Krankenstand) ist der Durchschnitt des unmittelbar davor liegenden Jahres zu ermitteln.

4) Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten Absatz 1, 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass als Zulage ausbezahlte Mehrbezüge aliquot mit einem Teiler von 173 zu Auszahlung kommen.

5) Sofern die Arbeit der Angestellten eine Zulage gemäß Absätze 1., 2. a) und b) auslöst, ist diese/sind diese gemäß den Bestimmungen des § 68 Einkommensteuergesetz 1972 in der jeweils geltenden Fassung steuerfrei zu behandeln.

Die Zulage/n und allfällige Über oder Mehrstundenpauschalanteile sind in der Abrechnung bzw dem Dienstzettel/Dienstvertrag gesondert auszuweisen. (siehe Dienstzettel)

XXI. TRINKGELDPAUSCHALE

Bei Angestellten von Fachärzt*innen für Physikalische Medizin und allgemeine Rehabilitation oder Gruppenpraxen für Physikalische Medizin und allgemeine Rehabilitation wird für Medizinische Masseur*innen und Heilmasseur*innen im Sinne des MMHmG, Pflegehilfe gemäß GuKG, Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß MTF-SHD-G, sowie für

die Berufsgruppe D zuzüglich zu ihrem Gehalt eine Trinkgeldpauschale in der Höhe von € 37,- festgelegt. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gilt die Trinkgeldpauschale sinngemäß mit der Maßgabe, dass diese aliquot mit einem Teiler von 173 zu Auszahlung kommt.

XXII. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten alle in diesem Kollektivvertrag enthaltenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die angeführten Gehaltsansätze, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden.

Eine Überstundenentlohnung im Sinne des Art V gebührt erst dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden überschreitet.

XXIII. KARENZZEITENANRECHNUNG

Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG die nach dem 1. 1. 2019 verbracht werden sind für die Gehaltsentwicklung - Vorrückungen (Kapitel XIX), Urlaub (Kapitel XII), Abfertigung alt bei Dienstnehmer*innen die vor dem 1. 1. 2003 aufgenommen wurden und Kündi-

gungsfristen, nicht aber auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzurechnen.

Ab 1. 8. 2019 werden die Karenzzeiten gemäß MSchG und VKG ebenfalls für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall angerechnet.

XXIV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist ohne Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen.

Änderungen dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Jänner 2025 in Kraft treten.

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2022 ihre Gültigkeit.

Verhandlungen über den Kollektivvertrag für das Jahr 2025 werden im Oktober 2024 geführt, wobei die durchschnittliche Jahresinflationsrate als Betrachtungszeitraum wird.

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

ÄRZTEKAMMER FÜR WIEN
1010 Wien, Weihburggasse 10–12

Die Obfrau der Kurie niedergelassene Ärzte:
Dr.ⁱⁿ Naghme Kamaleyan-Schmied

Der Präsident:
Dr. Johannes Steinhart

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Die Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistung, Kinder- und Jugendhilfe
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Beatrix Eiletz

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christoph Zeiselberger