

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ

eingelangt am: - 1 JUNI 2016
Registerzahl KV 245/2016
Katasterzahl XXII/186/16

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte

bei niedergelassen Ärztinnen und Ärzten

Wien, 1. Juni 2016

Kundgemacht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung
am: - 3. JUNI 2016

HINTERLEGUNG DURCH BEZUGSSTELLE
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ

Wien, am: - 3. JUNI 2016 *Kranh*

Abschlussparteien

abgeschlossen zwischen

der Bundeskurie niedergelassene Ärzte auf
Dienstgeberseite
und

der Bundeskurie angestellte Ärzte auf Dienst-
nehmerseite,
beide Weihburggasse 10-12, 1011 Wien.

§ 1. Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienst-
verhältnis der bei niedergelassenen Ärztinnen
und Ärzten in gesetzlich verpflichtenden, ärztli-
chen Lehrpraxen bzw. gesetzlich verpflichtenden

ärztlichen Lehrgruppenpraxen angestellten Ärz-
tinnen und Ärzten für Allgemeinmedizin in Aus-
bildung (im Folgenden Angestellte) geregelt.

§ 2. Gesetzliche Bestimmungen und sprachliche Gleichstellung

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

angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und
Frauen in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf
bestimmte Personen ist die jeweils ges-
chlechtsspezifische Form zu verwenden.

Soweit im Folgenden personenbezogene Be-
zeichnungen in weiblicher oder männlicher Form

§ 3. Bestehende Regelungen

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

Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Ver-
einbarungen werden durch das Inkrafttreten
dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

§ 4. Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes. Die Aufteilung der Arbeitszeit bleibt der Einzelvereinbarung mit der Maßgabe überlassen, dass der tägliche Beginn nicht vor 6.30 Uhr, das Ende nicht nach 20.00 Uhr liegen und die Arbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden nicht überschreiten darf und schriftlich festgehalten werden muss. Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist der/dem Angestellten einmal wöchentlich ein ganzer Tag oder zweimal wöchentlich ein Halbtage Freizeit zu gewähren.
2. Am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist - außer im Notdienst - dienstfrei.
3. Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Angestellte, die der evangelischen Religionsgemeinschaft und der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören, sind am Karfreitag ohne Schmälerung ihres Entgelts von der Arbeit freizustellen. Diese Bestimmungen finden ferner auf Angestellte, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

§ 5. Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten alle in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen, sowie die angeführten Gehaltsansätze und Zulagen, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen

Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Vereinbarung unter den Voraussetzungen des § 19c AZG abgeändert werden, doch bedarf es zu jeder Änderung der Schriftform.

Arbeitsleistungen über das vereinbarte Ausmaß hinaus gelten – sofern keine Überstunde vorliegt – als Mehrstunden.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte haben nach § 19d Abs 3a AZG im Fall der Leistung von Mehrarbeitsstunden Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25%.

§ 6. Überstundenentlohnung

Jede Arbeitsleistung die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. über eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit.

Überstundenleistungen bedürfen der Zustimmung des Angestellten und sind abzugelten, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird. Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich entlohnt werden. Dazu ist eine Vereinbarung mit der/m Angestellten erforderlich. Zeitausgleich ist mit denselben Zuschlägen zu gewähren, wie sie auch bei finanzieller Abgeltung gebühren. Es wird weiters vereinbart, dass die Überstunden mit

einem Zuschlag von 50 % entlohnt werden.

Für Arbeiten in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr, bzw. an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Als Grundlage für die Überstundenentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet. Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Jahresdurchschnitt die/den Angestellte/n nicht ungünstiger stellen.

§ 7. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jeder/m Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung ihres/seines monatlichen Entgelts zu gewähren, z.B.

bei Eheschließung des Angestellten oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) 3 Arbeitstage

bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes) 1 Arbeitstag

nach der Geburt eines Kindes	2 Arbeitstage
im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkindes)	2 Arbeitstage
im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Arbeitstag
zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses	1 Arbeitstag
bei Wohnungswechsel	2 Arbeitstage

§ 8 Urlaub

1. Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
2. Körperbehinderte mit mindestens 50%iger Invalidität erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.
3. Während desurlaubes darf der/die Angestellte keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
4. Wenn einer/einem Angestellten durch einen Sozialversicherungsträger ein Kuraufenthalt gewährt wird, so ist diese Zeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

§ 9 Anspruch bei Dienstverhinderung

Ist ein/e Angestellte/r durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung der Dienste verhindert, so behält sie/er seinen/ihren Anspruch auf die festen Bezüge nach den Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz.

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen.

Dauert die Dienstverhinderung länger als 3 Tage, so ist eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

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.

Bezüglich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz und des § 16 Urlaubsgesetz.

§ 10. Kündigung

Das erste Monat gilt als Probemonat. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Vertragspartnern jederzeit gelöst werden. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz.

Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestätigte Übergabe des Kündigungsschreibens in der Ordination oder an einem anderen Ort.

§ 11. Sonderzahlungen

Der/Dem Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsgehältern, wobei die erste Hälfte spätestens am 30. Juni, die zweite Hälfte am 30. November, fällig ist.

Der/Dem 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 anzu-

rechnen, wenn der/die Angestellte sein/ihr Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder mit wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird.

Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der im jeweiligen Halbjahr bezogenen Entlohnung.

§ 12. Ausbildung

1. Der Lehrpraxisinhaber ist zur Ausbildung des Angestellten entsprechend den Regelungen des ÄrzteG und der Ärzte-Ausbildungsordnung sowie zum ausbildungsgerechten Einsatz des Angestellten mit dem Ziel der Vorbereitung auf die Tätigkeit als niedergelassener Arzt verpflichtet.

Der Lehrpraxisinhaber ist weiters verpflichtet, eine angemessene Haftpflichtversicherung hinsichtlich der Tätigkeiten des Angestellten

abzuschließen.

2. Der Angestellte ist verpflichtet, sich die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Fähigkeiten während der Ausbildung gemäß Ärztegesetz 1998 und ÄAO gewissenhaft anzueignen.

§ 13. Entgelt

(1) Der Angestellte erhält jenes Gehalt (Grundgehalt + Zulagen oder Nebengebühren), welches ihm (unter Berücksichtigung allfälliger Vordienstzeiten) nach dem Landes-Gehalts und Zulagenschema (nach 9 Monaten Basisausbildung und 27 Monate Grundausbildung) des folgenden Rechtsträgers des Bundeslandes

Niederösterreich	NÖ Landeskliniken Holding,
Burgenland	KRAGES,
Kärnten	KABEG,
Oberösterreich	Gespag,
Salzburg	SALK,
Steiermark	KAGes,
Tirol	Tirol Kliniken GmbH,
Vorarlberg	Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft.m.b.H.,
Wien	Wiener Krankenanstaltenverbund,

in dem die Lehr(gruppen)praxis ihren Berufssitz hat bzw. der Dienstort gelegen ist, zugestanden wäre. Die Auszahlung erfolgt, sofern das Landes-Gehalts und Zulagenschema nichts anderes bestimmt, 14 Mal jährlich.

(2) Der/die Angestellte ist verpflichtet sein zuletzt erhaltenes Gehalt dem Arbeitgeber nachzuweisen, sofern die Lehrpraxis im selben Bundesland absolviert wird. Sofern die vormalige Tätigkeit des/der Angestellten nicht im selben Bundesland war, informiert die örtlich zuständige Landesärztekammer über die konkrete Höhe des Gehalts.

(3) Das Gehalt gemäß Abs. 1 erhöht (z.B. Valorisierungen, Gehaltssprünge, etc) sich während des Dienstverhältnisses in jenem Ausmaß, in dem sich das Gehalt des anzuwendenden Landes-Gehalts und Zulagenschema erhöht.

(4) Infektions- und Gefahrenzulage:

Alle Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, Serum, Harn, Stuhl, ätzenden oder giftigen Reagenzien, oder infektiösen Material in Berührung kommen oder in Strahlenbereichen tätig sind, erhalten, sofern nicht schon im Landesgehalts und Zulagenrecht berücksichtigt, eine monatliche Zulage von mindestens € 60,--. Höhere Infektions- und Gefahrenzulagen können auf betrieblicher Basis vereinbart werden.

(5) Für Fahrten mit dem Privatfahrzeug im Auftrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gebührt das amtliche Kilometergeld.

§ 14. Dienstzettel

Jeder/m Angestellten ist bei Dienstantritt, sowie bei jeder Veränderung ein Dienstzettel laut Anhang auszuhändigen, sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt, der den gesetzlichen Mindestinhalt eines Dienstzettels enthält.

§ 15. Schweigepflicht

Der/Die Angestellte ist in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden. Er/Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim

zu halten. Verstöße dagegen führen zur fristlosen Entlassung. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 16. Arbeitnehmerschutzvorschriften

1. Hepatitis B-Impfung:

Zum Schutz der Gesundheit der Angestellten ist der arbeitgebende Arzt verpflichtet, bei Beginn des Dienstverhältnisses auf die Möglichkeit der Hepatitis B-Impfung zu verweisen und, falls die Angestellte dies wünscht, eine Hepatitis B-Impfung kostenlos durchzuführen.

2. Sicherheitsdatenblätter sind in der Ordination griffbereit aufzulegen.

3. Bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren sowie bei Verwendung von Geräten und Apparaturen die zu einer besonderen Gefährdung führen können, sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, Normen, Richtlinien einzuhalten

und zu beachten. Dies betrifft im besonderen Arbeiten mit infektiösen, giftigen, radioaktiven, brand- und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen, Röntgeneinrichtungen, Sterilisations- und Desinfektionengeräten, Lasergeräten, elektromedizinische Einrichtungen und dergleichen. Vor Heranziehung von Angestellten zu derartigen Arbeiten sind besondere Unterweisungen durchzuführen und Bedienungs- sowie Wartungsanleitungen den Arbeitnehmern bekanntzugeben oder auszufolgen.

4. Arbeitsplätze und Betriebseinrichtungen müssen dem anerkannten Stand der Technik entsprechen. Den Angestellten ist die geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

§ 17. Dienstkleidung und Garderobe

Der Dienstgeber hat der /dem Angestellten die Möglichkeit zu geben, seine Kleidung sicher und vor fremden Zugriff geschützt aufzubewahren. Der/Dem Angestellten wird geeignete Arbeits-

kleidung (z.B. weißer Mantel u.ä.) zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung der Dienstgeber aufkommt.

§ 18. Weiterbildung

1. Der Dienstgeber hat dem/der Angestellten eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Studienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes mindestens in jenem zeitlichen Ausmaß zu gewähren, in dem der Dienstgeber/die Dienstgeberin selbst Fort- und Weiterbildungen absolviert, mindestens jedoch 1 Tag pro Quartal, wobei auf die ordinationsspezifischen Gegebenheiten und auf

die Interessen der Angestellten Rücksicht zu nehmen ist.

2. Für die Planung und Durchführung erforderlicher berufsbegleitender Fortbildung sind geeignete Maßnahmen zu vereinbaren.

§ 19. Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag für Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) Angestellte tritt mit 1. Juni 2016 in Kraft.
2. Der Kollektivvertrag vom 7. Oktober 2009 tritt mit dem Inkrafttreten des KV gemäß Abs. 1 außer Kraft.
3. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels

eingeschriebenen Brief zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Änderung desselben geführt werden.

DIENSTZETTEL

gem. § 6 Abs 3 Angestelltengesetz

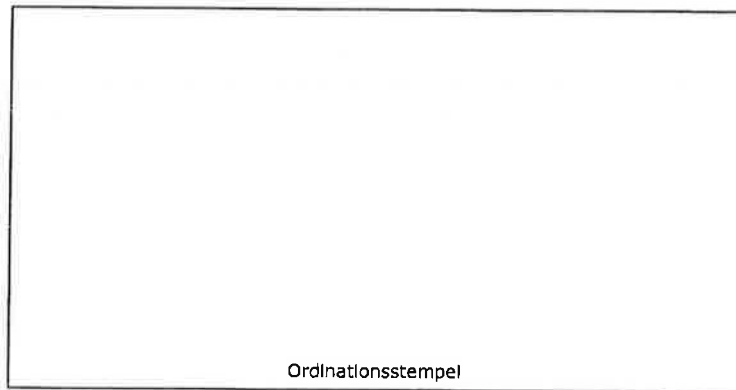
gem. § 14 des Kollektivvertrages für bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) und in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) angestellten Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung

Frau/Herr

wohnhalt in

ist ab als

bei Frau/Herrn Dr.



beschäftigt.

Das erste Monat gilt als Probemonat gemäß § 10 des Kollektivvertrages.

Das anschließende Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet (nicht Zutreffendes streichen).

Auf dieses Dienstverhältnis sind die Regelungen des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten anzuwenden. Dieser liegt zur Einsicht auf.

Ihre wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden und wird wie folgt aufgeteilt.

Montag: von Uhr bis Uhr

Dienstag: von Uhr bis Uhr

Mittwoch: von Uhr bis Uhr

Donnerstag: von Uhr bis Uhr

Freitag: von Uhr bis Uhr

Samstag: von Uhr bis Uhr

Ihr monatliches Bruttogehalt beträgt gemäß § 13 des Kollektivvertrages:

€ in der Zeit von bis

Sie erhalten folgende Zulagen:

..... €

..... €

Bezüglich Sonderzahlung (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) wird auf § 11 des Kollektivvertrages verwiesen.

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Kalendermonats im Nachhinein.

Das Ausmaß des Urlaubsanspruches der/des Angestellten bestimmt sich nach dem Kollektivvertrag für bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) angestellte Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung sowie nach dem Bundesgesetz vom 7.7.1976 BGB1 Nr. 390 in der jeweils geltenden Fassung, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

Für die Dauer der Kündigungsfrist und Bestimmung der Kündigungstermine wird auf § 11 des Kollektivvertrages für bei Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) Angestellte, sowie auf § 20 Angestelltengesetz verwiesen. Für Dienstnehmer, die weniger als 34,4 Stunden pro Monat beschäftigt sind, gilt eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen.

Gem. § 15 des Kollektivvertrages ist der/die Angestellte in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden und hat alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Verstöße dagegen führen zur fristlosen Entlassung.

Als Mitarbeitervorsorgekasse im Sinne des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge gilt die

(Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse)

als vereinbart. Der/die Dienstnehmer/in ist damit ausdrücklich einverstanden.

Datum:

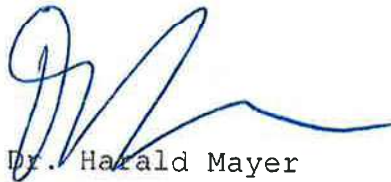
Unterschrift des Arztes/der Ärztin

Für die BUNDESKURIE NIEDERGELASSENE ÄRZTE



VP Dr. Johannes Steinhart
Obmann

Für die BUNDESKURIE ANGESTELLTE ÄRZTE



VP Dr. Harald Mayer
Obmann

ÖSTERREICHISCHE ÄRZTEKAMMER



Dr. Artur Wechselberger
Präsident



Wien, am 11. Mai 2016