

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte bei Ärztinnen und Ärzten in Ordinationen
in der Steiermark
(ausgenommen Zahnärzte)

GÜLTIG AB 1. JULI 2022

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	3	XI. Urlaub	5
II. Arbeitszeit	3	XII. Vordienstzeiten/Berufsjahre	6
III. Teilzeitarbeit	3	XIII. Sonderzahlungen	6
IV. Sonn- Und Feiertagsruhe	4	XIV. Nebenbeschäftigung	6
V. Überstundenentlohnung	4	XV. Kündigung	6
VI. Not-/Bereitschaftsdienst	4	XVI. Mindestleistungen	7
VII. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	4	XVII. Monatsgehalt	7
VIII. Sozialpolitische Bestimmungen	5	XVIII. Zulage/Gefahrenzulage	8
IX. Verschwiegenheitspflicht	5	XIX. Teuerungssonderunterstützung	8
X. Weiterbildung	5	XX. Geltungsdauer	9

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen am 19. Mai 2022 zwischen der Ärztekammer für Steiermark, Graz, Kaiserfeldgasse 29,

und der Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien.

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

Bundesland Steiermark;

b) fachlich:

für alle Angehörigen der Ärztekammer für Steiermark, ausgenommen sind Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde;

c) persönlich:

für alle Angestellten; Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmer/innen (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die Arbeitszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes. Die Normalarbeitszeit für die im Abschnitt I angeführten Arbeitnehmer beträgt 38,5 Stunden in der Woche, wobei die Aufteilung der Einzelvereinbarung mit der Maßgabe überlassen bleibt, dass der tägliche Beginn nicht vor 6.00 Uhr, das Ende nicht nach 22.00 Uhr liegen und die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf.

(1a) Dementsprechend wird für alle am 1. Juli 2022 bestehenden Teilzeitbeschäftigten mit Wirkung vom 1. Juli 2022 die Arbeitszeit bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit

bis 10 Wochenstunden um 0,5 h
bis 20 Wochenstunden um 1 h
über 20 Wochenstunden um 1,5 h
reduziert.

(1b) Das Gehalt der Angestellten darf im Zuge der Arbeitszeitverkürzung gem Abs 1 und 1a nicht reduziert werden.

(1c) Arbeitszeitmodelle, welche eine gewisse Anzahl von Stunden vorschreiben (zB Altersteilzeit) bzw. deren Umsetzung durch eine Reduzierung der Wochenstundenanzahl verunmöglicht werden, bleiben unverändert aufrecht. Diese Angestellten erhalten eine Erhöhung der IST-Gehälter (Gehälter, die über dem Mindestgehältschema nach 1. Juli 2022 liegen) um 3,75 %, aufgerundet auf den nächsten vollen Eurobetrag.

(2) Für geleistete Normalarbeitszeit zwischen 6.00 Uhr und 7.00 Uhr bzw zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr entsteht ein Zuschlag zum Normalstundensatz von 25 %.

(3) Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6 Tage Woche ist dem Angestellten einmal wöchentlich freie Zeit (Halbtag oder Ganzttag) in jenem Ausmaß zu gewähren, die zeitmäßig der am Samstag zu leistenden Arbeitszeit entspricht.

(4) An Samstagen, sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist außer im Notdienst ab 13.00 Uhr dienstfrei.

III. TEILZEITARBEIT

Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten alle in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen, sowie die angeführten Gehaltsansätze und Zulagen, je-

doch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden.

IV. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

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

Angestellte, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören sind am Versöhnungs-

tag ohne Schmälerung ihres Entgeltes von der Arbeit freizustellen.

V. ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

(1) Jede über die normale tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist separat als Überstunde zu entlohnen. Diese Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entlohnen. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr bzw auf einen Sonn- oder Feiertag, so gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/167 des Bruttomonatsgehaltes zuzüglich des aliquoten Remunerationsanteiles. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Be-

darfsfalle und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet.

(2) Einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen kann eine Abgeltung geleisteter Überstunden auch durch Zeitausgleich erfolgen, wobei dieser mit denselben Zuschlägen zu gewähren ist, wie sie auch bei finanzieller Abgeltung gebühren. Der Zeitausgleich ist binnen 6 Monaten nach seinem Entstehen zu verbrauchen und ist einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

VI. NOT-/BEREITSCHAFTSDIENST

Wenn im Not-/Bereitschaftsdienst die Mitarbeit der Angestellten notwendig ist, ist diese an Sonn- und Feiertagen mit 100 % Zuschlag zum Normalstundensatz zu entlohnen.

Fällt der Not-/Bereitschaftsdienst an Samstagen an, so ist dieser von 13:00 Uhr bis 16:00 Uhr mit einem Zu-

schlag von 50 %, ab 16:00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

Fällt der Not-/Bereitschaftsdienst am 24.12. und 31.12. nach 13:00 Uhr auf einen Werktag, so gebühren 100 % Zuschlag zum Normalstundensatz.

VII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHÄNDERUNG

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines/ihrer monatlichen Entgeltes wie folgt zu gewähren:

Diese Freizeit ist im Zusammenhang mit dem Ereignis möglichst zeitnah zu konsumieren.

Bei Eheschließung des/der Angestellten oder bei Tod des/der Ehepartners/-partnerin bzw -gefährtin/-gefährtin 3 Arbeitstage
im Todesfall von Eltern oder Kindern ... 2 Arbeitstage
Bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes 1 Arbeitstag

Bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag
zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrten zum Ort des Begräbnisses im Ausmaß eines weiteren Arbeitstages.
Bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage
innerhalb eines halben Jahres.

Eingetragene Partner_innenschaften (EPG) sind der Ehe bzgl der Ansprüche gleichgestellt.

VIII. SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

(1) Angestellte, die einen eigenen Haushalt führen, haben ohne Schmälerung ihres Monatseinkommens Anspruch auf einen freien Tag im Monat, welcher im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzusetzen ist (Haushaltstag). Dieses Recht entfällt bei Einteilung der Arbeitszeit in eine Fünf-Tage-Woche.

(2) Männliche und weibliche Angestellte können ihr Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach Vollendung des jeweiligen Pensionsanfallsalters im Sinne

des § 20 Abs 4 des Angestelltengesetzes auflösen und haben in diesem Falle Anspruch auf die volle Abfertigung im Sinne des § 23 AngG (Austritte gemäß § 26 AngG bleiben dadurch unberührt).

(3) Ab 1. 8. 2019 werden, der Gesetzeslage nachfolgend, für sämtliche dienstrechtliche Ansprüche, welche sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses beziehen, Karenzzeiten gemäß MSchG und VKG voll angerechnet.

IX. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Die Angestellten sind in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden.

Sie haben insbesondere den Personenkreis der Patient/innen geheim zu halten. Weiters sind Kenntnisse

über die finanzielle Situation des Unternehmens vertraulich zu behandeln. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

X. WEITERBILDUNG

Berufsorientierte Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen bei allen Dienstnehmer/innen, wo eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung vorgesehen ist, sind im Mindestausmaß von 15 Stunden jährlich zu absolvieren. Bezüglich der Art des Kurses und Zeitpunkts

der Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist tunlichst das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber herzustellen. Die Kosten für diese Fortbildung/-en sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die dafür aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit.

XI. URLAUB

(1) Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz BGBl 1976/390 in der jeweils geltenden Fassung).

(2) Kriegsgeschädigte, Invalide und Geschädigte nach dem Opferfürsorgegesetz oder dem Heeresversorgungsgesetz sowie Körperbehinderte jeweils mit mindestens 50%iger Invalidität erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.

(3) Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den gleichen Be-

trieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist, angerechnet.

(4) Fachkräfte bei Fachärzten für Radiologie, die im Strahlenbereich tätig sind, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 1 Woche Sonderurlaub.

(5) Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für die Arbeitnehmer/innen günstigere dienstvertragliche Regelungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

XII. VORDIENSTZEITEN/BERUFSJAHRE

(1) Vordienstzeiten, die bei einem Arbeitgeber, der einer Ärztekammer in Österreich angehört oder in einer Krankenanstalt im Angestelltenverhältnis zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten umschließen, sind zur Gänze anzurechnen.

(2) Vordienstzeiten, die in anderen Dienststellen verbracht wurden und die eine zusammenhängende

Dienstzeit von 6 Monaten ergeben, sind bis zu einer Höchstzeit von 5 Jahren anzurechnen, sofern in dieser Tätigkeit vornehmlich Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, die auch in ärztlichen Ordinationen verwertet werden können.

Einzelvereinbarungen in derselben Angelegenheit sind nur zulässig, wenn sie den/die Arbeitnehmer/in günstiger stellen. (Information: Ausbildungsjahre sind keine Berufsjahre)

XIII. SONDERZAHLUNGEN

(1) Für alle Angestellten im Sinne dieses Kollektivvertrages gebührt jeweils eine Sonderzahlung am 1. Dezember (Weihnachtsremuneration) sowie am 1. Juli (Urlaubsbeihilfe) in der Höhe eines Monatsgehaltes gemäß Pkt XVII.

(2) Den während des Jahres ein- oder ausgetretenen Angestellten gebührt der aliquote Teil, der jeweils fälligen Sonderzahlung (siehe Abs 1), berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

(3) Der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe bei Eintritt nach dem 30. 6. ist am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach dem letzten Monatsgehalt, auszubezahlen.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit.

(5) Wenn ein/e Angestellte/r nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein/ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem/ihrer Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in Folge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er/sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine/ihre ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

Bei Kündigung durch den Dienstgeber, berechtigtem vorzeitigem Austritt des/der Angestellten sowie bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses, besteht seitens des Dienstgebers kein Anspruch auf Rückverrechnung der bereits, für das gesamte Kalenderjahr ausbezahlten Urlaubsbeihilfe.

XIV. NEBENBESCHÄFTIGUNG

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, jede entgeltliche Nebenbeschäftigung durch deren Ausmaß die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes verletzt werden und durch die es nachteiligen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit des/der Angestellten haben kann, dem Arbeitgeber zu melden.

Eine einzelvertraglich vereinbarte Genehmigungsklausel einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn das Monatsgehalt aus dem bestehenden Angestelltenverhältnis das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) nach § 45 ASVG übersteigt.

XV. KÜNDIGUNG

Hier gelten die Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 Abs 3 Angestelltengesetz vereinbart, dass sie auch am Letzten eines Kalendermonats enden kann. Kündigungen müssen bei

sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestätigte Übergabe des Kündigungsschreibens.

XVI. MINDESTLEISTUNGEN

Sonderevereinbarungen, die über die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Leistungen hinausgehen, wird in keiner Weise vorgegriffen.

Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XVII. MONATSGEHALT

Ausbildungsstufe

Angestellte gem. MAB-G in Ausbildung zum jeweiligen Assistenzberuf. Angestellte, die im Zuge eines Dienstgeberwechsels eine Ausbildung gem. MAB-G beginnen oder fortsetzen, sind unter Anrechnung der Vordienstzeiten aus früheren Dienstverhältnissen gem XII einzustufen. Nach Abschluss der Ausbildung, spätestens jedoch nach drei Jahren, wird die Umreihung in Berufsgruppe 1 unter Anrechnung der Vordienstzeiten aus früheren Dienstverhältnissen gem XII vorgenommen.

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in eine Ausbildung gem. MAB-G im Anstellungsverhältnis (duales System) vereinbaren, sind die Kosten der theoretischen Ausbildung vom Arbeitgeber zu tragen. Sollten sich die Kurszeiten mit der Arbeitszeit überschneiden, ist dem/der Arbeitnehmer/in Absolvierung des Kurses ohne Entgeltschmälerung zu ermöglichen.

Die Vereinbarung einer Rückerstattung von Ausbildungskosten ist zulässig.

ab 1. 7. 2022

1. Berufsjahr	1.344,00
2. Berufsjahr	1.360,00
3. Berufsjahr	1.375,00
4. Berufsjahr	1.380,00
5. Berufsjahr	1.382,00
6. Berufsjahr	1.384,00
7. Berufsjahr	1.386,00
8. Berufsjahr	1.388,00
9. Berufsjahr	1.410,00
10. Berufsjahr	1.432,00
11. Berufsjahr	1.458,00
12. Berufsjahr	1.495,00
13. Berufsjahr	1.532,00
14. Berufsjahr	1.570,00
15. Berufsjahr	1.596,00
16. Berufsjahr	1.623,00

Berufsgruppe 1:

Büropersonal, med. Sekretär/innen
Berufe gemäß MAB-G idgF, [früher: Angestellten des Sanitätshilfsdienstes (Ordinationsgehilf/innen) gemäß der Bestimmungen des MTF-SHD-Gesetzes]; Pflegeassistent gem. GuK-G; med. Masseur gem. MMHmG idgF

ab 1. 7. 2022

1. Berufsjahr	1.540,00
2. Berufsjahr	1.548,00
3. Berufsjahr	1.554,00
4. Berufsjahr	1.562,00
5. Berufsjahr	1.569,00
6. Berufsjahr	1.575,00
7. Berufsjahr	1.582,00
8. Berufsjahr	1.590,00
9. Berufsjahr	1.597,00
10. Berufsjahr	1.603,00
11. Berufsjahr	1.610,00
12. Berufsjahr	1.617,00
13. Berufsjahr	1.636,00
14. Berufsjahr	1.676,00
15. Berufsjahr	1.715,00
16. Berufsjahr	1.746,00

Berufsgruppe 2:

MTF gem. MTF-SHD-Gesetz, MFA gem. MAB-G idgF, Pflegefachassistent gem. GuK-G Heilmasseur gem. MMHmG idgF

ab 1. 7. 2022

1. Berufsjahr	1.579,00
2. Berufsjahr	1.587,00
3. Berufsjahr	1.595,00
4. Berufsjahr	1.602,00
5. Berufsjahr	1.609,00
6. Berufsjahr	1.615,00
7. Berufsjahr	1.624,00
8. Berufsjahr	1.632,00
9. Berufsjahr	1.639,00
10. Berufsjahr	1.646,00
11. Berufsjahr	1.653,00
12. Berufsjahr	1.661,00
13. Berufsjahr	1.668,00
14. Berufsjahr	1.683,00
15. Berufsjahr	1.721,00
16. Berufsjahr	1.763,00

Berufsgruppe 3:

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß dem MTD-G idgF, Angestellte gemäß den Bestimmungen des GuKG idgF, Hebammen, klinische Psycholog/innen, Gesundheitspsycholog/innen, Sportwissenschaftler/innen, Pharmazeutisch kaufmännische Assistent/innen

ab 1. 7. 2022

1. Berufsjahr	1.610,00
2. Berufsjahr	1.619,00
3. Berufsjahr	1.628,00
4. Berufsjahr	1.636,00
5. Berufsjahr	1.644,00
6. Berufsjahr	1.651,00
7. Berufsjahr	1.657,00
8. Berufsjahr	1.664,00
9. Berufsjahr	1.670,00
10. Berufsjahr	1.683,00
11. Berufsjahr	1.722,00
12. Berufsjahr	1.778,00
13. Berufsjahr	1.848,00
14. Berufsjahr	1.920,00
15. Berufsjahr	1.984,00
16. Berufsjahr	2.057,00

Legende:

MAB-G	Medizinische Assistenzberufe-Gesetz
MFA	diplomierte medizinische Fachassistenten
MTF-SDH-G	Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste
MTF	diplomierte medizinisch technische Fachkraft
MMHmG	Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz
MTD-G	Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz

Jegliche Gehalts- und Zulagenerhöhung über die Kollektivvertragsansätze bleibt dem freien Ermessen des Arztes vorbehalten.

IST-GELTSEHÖHUNG GÜLTIG AB 1. 7. 2022

Angestellten die mehr verdienen als es das Mindestgehaltsschema ab 1. 7. 2022 vorsieht, mit einem Gehalt bis € 2.200,-, erhalten eine Erhöhung von 2 % aufgerundet auf den nächsten €.

Seit 1. 6. 2019 gewährte Gehaltserhöhungen können angerechnet werden.

XVIII. ZULAGE/GEFAHREHÖHUNG

(1) Eine monatliche Zulage in der Höhe von € 140,00

erhalten Angestellte

a) in medizinischen Laboratorien oder die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Serum, Harn, Stuhl in Berührung kommen bzw aufgrund der Berufsausübung in direkten Patientenkontakt, mit potentiell erhöhtem Infektionsrisiko, kommen.

b) die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit ätzenden (Säuren oder Basen) sowie giftigen Reagenzien (zB Xylol) in Berührung kommen.

(3) Angestellte bei Fachärzten für Radiologie, die in Strahlenbereichen (§ 2 Abs 37 Strahlenschutzgesetz, § 17 Allgemeine Strahlenschutzverordnung) sowie Angestellte, die in mikrobiologischen oder serologischen Laboratorien tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage in der Höhe von € 160,00

(3) Der Steuerfreiheit der Zulagen liegen die Bestimmungen des § 68 Einkommenssteuergesetz zugrunde.

XIX. TEUERUNGSSONDERUNTERSTÜTZUNG

Mit 1. 7. 2022 kommt eine Einmalzahlung in der Höhe von € 550,- in Form einer steuer- und lohnnebenkostenfreien Teuerungsprämie gem § 124b Z 408 EstG zur Auszahlung.

Für Teilzeitbeschäftigte gebührt die Einmalzahlung in aliquotem Ausmaß zur Vollzeitbeschäftigung. Die Ein-

malzahlung erhalten alle Beschäftigten mit einem am 1. 7. 2022 aufrechten Dienstverhältnis.

In den 30 Monaten vor dem 1. 7. 2022 bezahlte Leistungs- und Jahres- bzw Coronaprämien können gegengerechnet werden.

XX. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2022 in Kraft. Jeder Vertragspartner hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens 3-monatiger Kündigungsfrist ohne Berücksichtigung des Vierteljahres mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen.

Über Verlangen eines der beiden Vertragspartner müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderung des-

selben geführt werden.

Änderungen dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten.

Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Vertrages vom 1. Juni 2017 ihre Gültigkeit.

Graz, am 19. Mai 2022

ÄRZTEKAMMER FÜR STEIERMARK

Der Präsident



Dr. Michael Sacherer

Der Obmann d. Kurie
Niedergelassene Ärzte



VP Dr. Dietmar Bayer

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

Vorsitzende



Barbara Teiber, MA

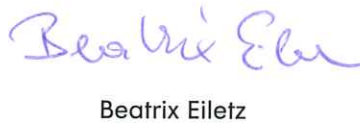
Bundesgeschäftsführer



Karl Dürtscher

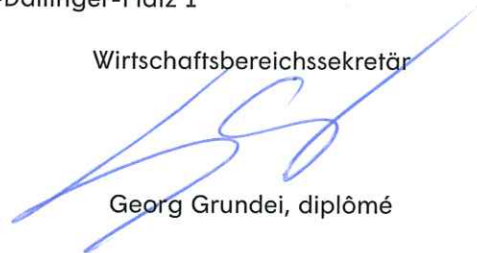
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendhilfe
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Wirtschaftsbereichsvorsitzende



Beatrix Eiletz

Wirtschaftsbereichssekretär



Georg Grundei, diplômé

Wirtschaftsbereichssekretärin



Christina Höferl, BA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
LANDESGESCHÄFTSSTELLE STEIERMARK
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Der Regionalvorsitzende



Alexander Lechner

Der Regionalgeschäftsführer



Norbert Schunko