

# KOLLEKTIVVERTRAG

für bei Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen)  
bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen  
(Lehrgruppenpraxen) Angestellte

Wien, 7. Oktober 2009

	SEITE
§ 1	GELTUNGSBEREICH .....
§ 2	GESETZLICHE BESTIMMUNGEN .....
§ 3	BESTEHENDE REGELUNGEN .....
§ 4	ARBEITSZEIT .....
§ 5	TEILZEITARBEIT .....
§ 6	ÜBERSTUNDENLOHNUNG .....
§ 7	FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG .....
§ 8	URLAUB .....
§ 9	ANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG .....
§ 10	KÜNDIGUNG .....
§ 11	SONDERZAHLUNG .....
§ 12	AUSBILDUNG .....
§ 13	ENTGELT .....
§ 14	DIENSTZETTEL .....
§ 15	SCHWEIGEPFLICHT .....
§ 16	ARBEITNEHMERSCHUTZVORSCHRIFTEN .....
§ 17	DIENSTKLEIDUNG UND GARDEROBE .....
§ 18	WEITERBILDUNG .....
§ 19	GELTUNGSDAUER .....
	MUSTERDIENSTZETTEL .....

## Abschlussparteien

abgeschlossen zwischen  
der Bundeskurie niedergelassene Ärzte auf der Bundeskurie angestellte Ärzte auf  
Dienstgeberseite Dienstnehmerseite,  
und beide Weihburggasse 10-12, 1011 Wien.

## § 1. Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen)  
Dienstverhältnis der bei niedergelassenen angestellten Turnusärztinnen und Turnusärzte  
Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. (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.

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher oder männlicher

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

## § 3. Bestehende Regelungen

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

Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen 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 Bruttomonatsgehältes. 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. Angestellte bei Fachärzten für Radiologie, die im Strahlenbereich tätig sind, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.
3. Körperbehinderte mit mindestens 50%iger Invalidität erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.
4. Verbrauch desurlaubes:  
Ein Teil desurlaubes ist zwischen Arbeitgeber und Angestellten mindestens 3 Monate vor Antritt desurlaubes zu vereinbaren und muss mindestens 18 Werktage umfassen, wobei festgehalten wird, dass diese Werktage nicht zusammenhängen müssen.
5. Der restliche Urlaub ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Ordinationserfordernissen (z.B. Betriebsurlaub, etc.) und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Angestellten (z.B. Schulferien, etc.) zu vereinbaren.
6. Während desurlaubes darf der/die Angestellte keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
7. 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 anzurechnen, 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

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.

## § 13. Entgelt

Das Entgelt beträgt für 30 Stunden pro Woche mindestens:

im 1. bis 3. Monat	im 4. bis 6. Monat	ab dem vollendeten 6. Monat und danach	
€ 1.300,-	€ 1.600,-	€ 1.800,-	Wenn nach Studienabschluss bis < 1 Jahr anrechenbarer Turnuszeit
€ 1.600,-	€ 1.800,-	€ 2.000,-	Nach ≥ 1 Jahr anrechenbarer Turnuszeit
€ 1.800,-	€ 2.000,-	€ 2.200,-	Nach ≥ 2 Jahren anrechenbarer Turnuszeit
€ 2.200,-	€ 2.400,-	€ 2.600,-	Nach ≥ 4 Jahren anrechenbarer Turnuszeit

Ein höheres bzw. geringeres Beschäftigungsausmaß als 30 Stunden pro Woche führt zu einer jeweils aliquoten Erhöhung bzw. Reduzierung.

Wenn der Angestellte bereits über eine Berufsbefugnis als Arzt für Allgemeinmedizin verfügt, so gebührt ihm zusätzlich eine monatliche Zulage in Höhe von € 320,-.

Die nächsten Verhandlungen zur Valorisierung dieser Gehaltstabellen erfolgen per 1.1.2011.

### **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 eine monatliche Zulage von mindestens € 60,-. Höhere Infektions- und Gefahrenzulagen können auf betrieblicher Basis vereinbart werden.

## § 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. 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

Arbeitskleidung (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 im Ausmaß von 6 Werktagen pro Kalenderjahr und unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren, 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

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

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.

# DIENTSZETTEL

gem. § 6 Abs 3 Angestelltengesetz

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

Frau/Herr .....

wohnhaft 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 bei Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) Angestellte anzuwenden. Dieser liegt ..... zur Einsicht auf.

Gemäß §13 des Kollektivvertrages hat der Angestellte zum Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses ..... Jahr(e) anrechenbarer Turnuszeit.

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 ..... (1.-3. Monat)
- € ..... in der Zeit von ..... bis ..... (4.-6. Monat)
- € ..... in der Zeit von ..... bis ..... (ab 7. Monat)

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 Kollektivvertrages für bei Ärztinnen und Ärzten (Lehrpraxen) bzw. in ärztlichen Gruppenpraxen (Lehrgruppenpraxen) Angestellte 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. Günther Wawrowsky  
Obmann

**Für die BUNDESKURIE ANGESTELLTE ÄRZTE**

VP Dr. Harald Mayer  
Obmann

**ÖSTERREICHISCHE ÄRZTEKAMMER**

MR Dr. Walter Dorner  
Präsident

Wien, am 7. Oktober 2009