

**RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DIE
DIENSTRECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN
FÜR DIE IN DER KLINIK DIAKONISSEN
SCHLADMING GMBH ANGESTELLTEN
ÄRZTINNEN UND ÄRZTE**

Rahmenvereinbarung über die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für die in der Klinik
Diakonissen Schladming GmbH angestellten Ärztinnen und Ärzte

abgeschlossen zwischen

der Klinik Diakonissen Schladming GmbH, Salzburger Straße 777, 8970 Schladming als
Rechtsträger einerseits

und

dem Betriebsrat der Klinik Diakonissen Schladming GmbH,

dem Spitalsärztevertreter der Klinik Diakonissen Schladming GmbH

und der Ärztekammer für Steiermark, Kaiserfeldgasse 29, 8010 Graz

andererseits.

Inhalt

Art 1 Anwendungsbereich	4
Art 2 Einteilung der Spitalsärzt*innen	4
Art 3 Arbeitszeit	5
Art 4 Monatsentgelt	7
Art 5 Vorrückung und Vorrückungstichtag	9
Art 6 Vorrückungen und Überstellungen	10
Art 7 Sondergebührenanteile	12
Art 8 Überstundenabgeltung für Ärzt*innen	12
Art 9 Ärztliche Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaftsdienst	13
Art 10 Verlängerte Dienste	13
Art 11 Valorisierung	15
Art 12 Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung)	16
Art 13 Sechste Urlaubswoche	16
Art 14 Fortbildung	17
Art 15 Prüfungsurlaub	17
Art 16 Sozialleistungen	17
Art 17 Sonderurlaub – freie Tage	18
Art 18 Dienstjubiläen	18
Art 19 Entgeltfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall	18
Art 20 Altersgerechtes Arbeiten	19
Art 21 Umkleidezeiten	20
Art 22 Nebenbeschäftigung	20
Art 23 Wirksamkeit	20
Art 24 Übergangsbestimmungen	21
Art 25 Abänderung der Rahmenvereinbarung, Kündigung	21

Sofern in dieser Vereinbarung personenbezogene Bezeichnungen zum Zweck der Erhaltung der gebotenen Lesbarkeit in geschlechtsspezifischer Form verwendet werden, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

Verweise ohne Anführung der Gesetzesbezeichnung beziehen sich auf die gegenständliche Rahmenvereinbarung.

Art 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung ist auf die in einem Dienstverhältnis zur Klinik Diakonissen Schladming GmbH stehenden Ärzt*innen anzuwenden.
- (2) Diese Vereinbarung ist nicht auf Primärärzt*innen und Ärztliche Direktor*innen der Klinik Diakonissen Schladming GmbH anzuwenden.

Art 2 Einteilung der Spitalsärzt*innen

Die Bediensteten im Entlohnungsschema SI/N werden in folgende Entlohnungsgruppen eingereiht:

1. Entlohnungsgruppe SI/N1

Ärzt*innen in Ausbildung (Turnusärzt*innen), das sind Ärzt*innen in Basisausbildung (§ 6a Ärztegesetz 1998), Ärzt*innen in Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin bzw. zum*r Fachärzt*in für Allgemeinmedizin und Familienmedizin (§ 7 Ärztegesetz 1998) oder zum*r Fachärzt*in (§ 8 Ärztegesetz 1998);

2. Entlohnungsgruppe SI/N2

- a) Allgemeinmediziner*innen, das sind Ärzt*innen, die die Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin abgeschlossen haben und als solche verwendet werden;
- b) Ärzt*innen, die die Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin abgeschlossen haben und in Ausbildung zum*r Fachärzt*in stehen, sofern diese Ausbildung im Interesse des Dienstgebers liegt;

3. Entlohnungsgruppe SI/N3

Speziell qualifizierte Allgemeinmediziner*innen, das sind Allgemeinmediziner*innen, die mehrjährige Berufserfahrung und einschlägige qualifizierte Weiterbildungen¹ aufweisen und in besonderer Verwendung stehen, sodass sich ihre Verantwortlichkeit an die von Fachärzt*innen stark annähert. Weiters sind in diese Entlohnungsgruppe Fachärzt*innen für Allgemeinmedizin und Familienmedizin einzureihen, die nach österreichischen Rechtsvorschriften künftig als Fachärzt*innen für Allgemeinmedizin und Familienmedizin anerkannt werden und als solche verwendet werden.

4. Entlohnungsgruppe SI/N4

- a) **Fachärzt*innen**, das sind Ärzt*innen, die die fachärztliche Ausbildung absolviert haben, durch ein Facharzt Diplom anerkannt wurden, und fachärztlich verwendet werden;
- b) **Oberärzt*innen**, das sind Fachärzt*innen, die im Regelfall zumindest 3 Jahre (Vollzeitäquivalent, bei Teilzeit-Tätigkeit entsprechend länger) als Fachärzt*in tätig sind und auf Antrag des*der Abteilungsleiters*in unter Einbindung der in der Abteilung bereits tätigen Oberärzt*innen zur*m Oberärzt*in ernannt werden. Nach 8 fachärztlichen Dienstjahren besteht jedenfalls die Berechtigung, die Bezeichnung Oberärzt*in zu führen.

¹ Das Kriterium der einschlägig qualifizierten Weiterbildungen steht unter der Voraussetzung, dass entsprechende Weiterbildungen auch in Österreich angeboten werden.

- c) **Funktionsoberärzt*innen**, das sind Oberärzt*innen, die in der Regel zumindest 5 Jahre (Vollzeitäquivalent, bei Teilzeit-Tätigkeit entsprechend länger) als Oberärzt*in tätig sind, und für einen medizinischen und/oder organisatorischen Spezialbereich fachlich bereichsverantwortlich sind. Die Ernennung erfolgt für 5 Jahre. Eine Wiederbestellung und ein begründeter Widerruf sind zulässig. Die Aufgaben eines*r Funktionsoberärzt*in können auf mehrere Fachärzt*innen aufgeteilt werden.

Ziel ist es, dass zumindest 12 % der Plan-Stellen für Ärzt*innen der Klinik Diakonissen Schladming GmbH als Funktionsoberärzt*innen-Stellen (inkl. Ausbildungsoberärzt*innen und Erste Oberärzt*innen) gewidmet sein sollen. Die Bestellung erfolgt durch die Geschäftsführung über Vorschlag der Ärztlichen Direktion und auf Antrag des*der zuständigen Primarärzt*in.

Bei der Verteilung der Funktionsoberärzt*innen-Stellen hat der*die Ärztliche Direktor*in tunlichst auf die Größe der jeweiligen Abteilung zu achten. Es ist zumindest ein*e Ausbildungsoberärzt*in-Stelle an der Klinik Diakonissen Schladming GmbH vorzusehen.

- d) **Erste Oberärzt*innen**, das sind Oberärzt*innen, die in der Regel zumindest 5 Jahre oberärztlich tätig sind und als Stellvertretung der Abteilungsleitung definierte und mit der Abteilungsleitung abgestimmte Führungsaufgaben übernehmen. Auf das zeitliche Erfordernis einer 5-jährigen Tätigkeit als Oberärzt*in kann von der Geschäftsführung verzichtet werden. Die Bestellung erfolgt durch die Geschäftsführung über Vorschlag der Ärztlichen Direktion und auf Antrag des*der zuständigen Primarärzt*in für 5 Jahre. Eine Wiederbestellung und ein begründeter Widerruf sind zulässig.
- e) Ärzt*innen, die über eine abgeschlossene Ausbildung in einem Sonderfach verfügen und in Ausbildung zum*r Fachärzt*in in einem weiteren Sonderfach stehen, sofern die Ausbildung im Interesse des Dienstgebers liegt.

Art 3 Arbeitszeit

(1) Begriffsbestimmungen:

- a) Arbeitszeit ist die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende sowie jene Zeit, in der eine*r Dienstnehmer*in dem Dienstgeber zur Verfügung steht.
- b) Zuschlagsfreie Zeit ist jene Zeit, in welcher Arbeitsleistungen zur Tageszeit (Montag bis Freitag 7:00 bis 19:00 Uhr) verrichtet werden.
- c) Nachtdienst bzw. Nachtdienstzeit ist jene Zeit, in welcher Arbeitsleistungen zur Nachtzeit (19:00 bis 7:00 Uhr) verrichtet werden.

- (2) Als Arbeitszeit gilt die Zeit von Montag bis Sonntag, 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Der Tagdienst bzw. die Tagesdienstzeit beginnt frühestens um 7:00 Uhr und endet spätestens um 19:00 Uhr, kann aber, sofern dies aufgrund des regelmäßigen Patient*innenaufkommens nach 19:00 Uhr notwendig und sinnvoll ist, mittels Betriebsvereinbarung auf max. 21:00 Uhr ausgedehnt werden.

- (3) a) Die vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt bei einem 100 %-igen Beschäftigungsausmaß 40 Stunden; diese ist im Rahmen der Tagesarbeitszeit bei grundsätzlich vorzusehender 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) zu erbringen. Die Tagesarbeitszeit ist je nach Dienststerfordernis innerhalb der 5-Tage-Woche flexibel einzuteilen und beträgt – außer in den Fällen eines verlängerten Dienstes gemäß Art 10 – 6 bis 12 Stunden (zuzüglich einer allenfalls notwendigen Übergabezeit von maximal 30 Minuten). Bei Teilzeit ist sowohl hinsichtlich der Wochen- und Tagesarbeitszeit als auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitstage pro Woche entsprechend zu aliquotieren. Die Tagesarbeitszeit ist ohne Unterbrechung zu planen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen werden entgeltrechtlich als Arbeitszeit bezahlt, sind aber arbeitszeitrechtlich und arbeitsrechtlich nicht Arbeitszeit.
- b) Vom Arbeitgeber angeordnete ungeplant geleistete Zeiten, daher Zeiten, die zur Patient*innenversorgung notwendigerweise anfallen und nach Ankündigung innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen (Tag der Ankündigung, folgender und nächstfolgender Tag) und nicht aus einem Diensttausch, aus einer Vereinbarung oder aus freiwilligen Mehrleistungen (das sind nicht angeordnete Stunden bzw. ein Diensttausch mit sich selbst) resultieren, stellen Überstunden dar. Aktivzeiten im Rahmen der Rufbereitschaft (Art 9) sind ebenso Überstunden, die im Folgemonat ausbezahlt werden. Alternativ kann für Überstunden auch die Abgeltung in Form von Zeitausgleich vereinbart werden. Bei Einspringerjournaldiensten gebührt eine zusätzliche Abgeltung mit einer Zeitgutschrift von 5,5 Stunden.
- (4) Die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und Festlegung der tatsächlichen Arbeitszeit erfolgt durch Diensterteilung.
- (5) Der Dienstplan ist so zu erstellen, dass für den*die einzelne*n Arzt*in eine durchlaufende Dienstverrichtung im Falle eines an den Tagdienst anschließenden verlängerten Dienstes, einschließlich dieses verlängerten Dienstes, gewährleistet ist.
- (6) a) Auf Basis der Wochenarbeitszeit nach Abs. 3 ergibt sich eine monatliche Sollarbeitszeit (Arbeitstage im Monat mal 8 Stunden), die monatliche Sollarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist entsprechend zu aliquotieren. Zur Flexibilisierung der Dienstplanung ist eine Ausweitung bzw. Unterschreitung der monatlichen Arbeitszeit möglich. Auf Basis dieser Sollarbeitszeit ist der Dienstplan für den einzelnen Monat bis zum 15. des Vormonats zu erstellen und kann gemäß § 19c AZG und Art 3 Abs. 3 lit b geändert werden. Die Tagesarbeitszeit (Montag bis Freitag), Nachtdienste, Samstags-, Sonn- und Feiertagsdienste, verlängerte Dienste sowie ärztliche Bereitschaftsdienste sind nach Dienststerfordernissen einzuteilen.
- b) Es dürfen Zeitausgleichstunden im Ausmaß von 80 Stunden angespart werden. Mit der Lohnabrechnung November (Auszahlung Dezember) werden alle angesparten Stunden Guthaben ausbezahlt. Im Monat Dezember besteht die Möglichkeit, das Zeitausgleichskonto im Ausmaß von max. 10 Stunden zu überziehen (Minus-ZA-Guthaben).
- (7) Die Dauer eines verlängerten Dienstes darf 25 Stunden nicht überschreiten. Die Diensterteilung nach einem verlängerten Dienst ist so vorzunehmen, dass der*die Arzt*in den Dienst längstens um 8 Uhr bzw. nach 25 Stunden durchgehender Dienstzeit beenden soll. Ruhepausen während eines verlängerten Dienstes sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu

gewähren. Die Mindestdauer der täglichen Ausgleichsruhezeiten ergibt sich aus der Bestimmung des § 7 KA-AZG.

- (8) a) Während einer ärztlichen Ruf- oder Hintergrundbereitschaft muss sich der*die Ärzt*in nicht am Dienstort aufhalten, ist aber verpflichtet während der Bereitschaftszeit telefonisch erreichbar zu sein und im Bedarfsfall innerhalb der für die Organisationseinheit/Abteilung vereinbarten Zeit an der Dienststelle anwesend zu sein.
- b) Ärztliche Ruf- und Hintergrundbereitschaftsdienste sind ungeteilt einzuteilen und haben eine Mindestdauer von 6 Stunden.
- c) Pro Monat dürfen max. 10 Ruf- oder Hintergrundbereitschaftsdienste eingeteilt werden. Im Anschluss an einen verlängerten Dienst ist die Einteilung einer Rufbereitschaft unzulässig (Ausgleichsruhezeit).

Art 4 Monatsentgelt

- (1) Das Monatsgehalt des*der Ärzt*in richtet sich nach dem Entlohnungsschema SI/N und wird durch die Entlohnungsgruppe und die Gehaltsstufe bestimmt. Das aktuelle Monatsgehalt ist den jeweils aktuellen Gehaltsansätzen zu entnehmen. Die Ärzt*innen werden wie folgt eingereiht.

Monatsgehälter für 01.09. bis 31.12.2023

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	4 600,00	5 550,00	6 000,00	7 500,00
2	4 800,00	5 800,00	6 500,00	8 000,00
3	5 000,00	5 950,00	6 950,00	8 450,00
4	5 100,00	6 100,00	7 200,00	8 700,00
5	5 200,00	6 200,00	7 500,00	9 000,00
6	5 300,00	6 300,00	7 700,00	9 200,00
7	5 400,00	6 400,00	7 850,00	9 350,00
8		6 500,00	8 000,00	9 500,00
9		6 600,00	8 200,00	9 700,00
10		6 650,00	8 300,00	9 800,00
11		6 750,00	8 400,00	9 900,00
12		6 850,00	8 550,00	10 050,00
13		6 900,00	8 750,00	10 250,00
14		7 000,00	8 950,00	10 450,00
15		7 100,00	9 150,00	10 650,00
16		7 145,20	9 350,00	10 850,00
17		7 341,80	9 550,00	11 050,00
18		7 512,50	9 700,00	11 200,00
19		7 695,40	9 800,00	11 300,00

Monatsgehälter für 2024

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	5 020,90	6 057,80	6 549,00	8 186,30
2	5 239,20	6 330,70	7 094,80	8 732,00
3	5 457,50	6 494,40	7 585,90	9 223,20
4	5 566,70	6 658,20	7 858,80	9 496,10
5	5 675,80	6 767,30	8 186,30	9 823,50
6	5 785,00	6 876,50	8 404,60	10 041,80
7	5 894,10	6 985,60	8 568,30	10 205,50
8		7 094,80	8 732,00	10 369,30
9		7 203,90	8 950,30	10 587,60
10		7 258,50	9 059,50	10 696,70
11		7 367,60	9 168,60	10 805,90
12		7 476,80	9 332,30	10 969,60
13		7 531,40	9 550,60	11 187,90
14		7 640,50	9 768,90	11 406,20
15		7 749,70	9 987,20	11 624,50
16		7 799,00	10 205,50	11 842,80
17		8 013,60	10 423,80	12 061,10
18		8 199,90	10 587,60	12 224,80
19		8 399,50	10 696,70	12 334,00

Monatsgehälter für 2025

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	5 196,60	6 269,80	6 778,20	8 472,80
2	5 422,60	6 552,30	7 343,10	9 037,60
3	5 648,50	6 721,70	7 851,40	9 546,00
4	5 761,50	6 891,20	8 133,90	9 828,50
5	5 874,50	7 004,20	8 472,80	10 167,30
6	5 987,50	7 117,20	8 698,80	10 393,30
7	6 100,40	7 230,10	8 868,20	10 562,70
8		7 343,10	9 037,60	10 732,20
9		7 456,00	9 263,60	10 958,20
10		7 512,50	9 376,60	11 071,10
11		7 625,50	9 489,50	11 184,10
12		7 738,50	9 658,90	11 353,50
13		7 795,00	9 884,90	11 579,50
14		7 907,90	10 110,80	11 805,40

15		8 020,90	10 336,80	12 031,40
16		8 072,00	10 562,70	12 257,30
17		8 294,10	10 788,60	12 483,20
18		8 486,90	10 958,20	12 652,70
19		8 693,50	11 071,10	12 765,70

- (2) a) Jedem*r Dienstnehmer*in gebührt mit dem Juni- und Novemberentgelt eine Sonderzahlung in der Höhe eines schemamäßigen Monatsgehalts gemäß Abs. 1 samt regelmäßig bezahlten fixen Zulagen, nicht aber einer allfälligen Anästhesiezulage. In Bezug auf die Höhe wird auf den Durchschnitt des Monats, der Fälligkeit und der 2 vorangehenden Monate abgestellt.
- b) Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmer*innen gebührt entsprechend ihrer Dienstzeit der aliquote Teil dieser Sonderzahlungen. Ein Übergenuß an einer Sonderzahlung kann mit einer anderen Sonderzahlung gegengerechnet werden.
- c) Die Sonderzahlungen gebühren, falls diese in ein Jahr mit Zeiten ohne Entgeltanspruch fallen, nur mit 1/365 pro Tag mit Entgeltanspruch.
- (3) Das monatliche Grundgehalt gemäß Abs. 1 inkl. regelmäßig gebührender Zulagen wird jeweils am letzten Arbeitstag (Banktag) des Monats im Nachhinein ausbezahlt.
- (4) Fachärzt*innen für Anästhesiologie und Intensivmedizin, die mit 31.12.2014 bereits in der Klinik Diakonissen Schladming GmbH tätig gewesen sind, gebührt eine monatliche Anästhesiezulage in der Höhe von € 253,60 (Wert 2024) bzw. € 262,48 [(Wert 2025) 12-mal jährlich]. Ärzt*innen, deren Dienstverhältnis in der Klinik Diakonissen Schladming GmbH nach dem 31.12.2014 begonnen hat, haben keinen Anspruch auf diese Zulage.
- (5) Jeder*m Ärzt*in, die*der Arzthonorare gemäß Art 7 bezieht, gebührt eine Ärztesonderzahlung. Die Anzahl und Bewertung des Punktes sowie die weiteren Auszahlungsmodalitäten werden in der Durchführungsverordnung für die Ärztesonderzahlung geregelt. Die Ärztesonderzahlung wird jährlich valorisiert und beträgt mit 01.01.2024 € 47,24 und mit 01.01.2025 € 48,49.

Art 5 Vorrückung und Vorrückungstichtag

- (1) Die Ärzt*innen werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des Art 2 (SI/N1 – SI/N4) eingereiht.
- (2) Für neu eintretende Ärzt*innen ab 01.01.2025 gilt folgende Regelung: Den Ärzt*innen werden nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere gleichwertige Dienstzeiten angerechnet, wenn diese Dienstzeiten in einem nicht geringfügigen Dienstverhältnis im Inland, in der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum, der Türkei, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich (bis 31.01.2020 Brexit) erbracht wurden, jeweils (ausgenommen Ärzt*innen in Ausbildung) mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben und der neuen Verwendung entsprechen. Der Dienstgeber kann weitere Vordienstzeiten anrechnen, insbesondere solche, die die Einarbeitungszeit verkürzen oder

den Erfolg der Tätigkeit fördern („nützliche Zeiten“). Einer nützlichen Erwerbstätigkeit sind Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) und Väter-Karenzgesetz (VKG) gleichgestellt.

- (3) Höherreihungen innerhalb des Entlohnungsschemas erfolgen grundsätzlich unter Mitnahme der erworbenen Biennien, ausgenommen bei einer Umstufung in das Schema SI/N2 und SI/N4.
- (4) Durch eine Umreihung oder Höherreihung tritt keine Änderung des Vorrückungstermins ein.
- (5) Auf Vorteile aus einer Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten sind bisher gewährte Überzahlungen anzurechnen.

Art 6 Vorrückungen und Überstellungen

- (1) Innerhalb der Entlohnungsgruppe rückt die*der Ärzt*in nach jeweils 2 Jahren nach Maßgabe des jeweils ermittelten Vorrückungstichtags in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.
- (2) Bei einer Verwendungsänderung zwischen den Funktionsgruppen ist die*der Bedienstete in die neue Entlohnungsgruppe zu überstellen. Bei der Neuberechnung des Vorrückungstichtags gemäß Art 5 gilt Folgendes:
 - 1. Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe SI/N1 werden die in anderen Krankenanstalten absolvierten Ausbildungszeiten zum*zur Ärzt*in für Allgemeinmedizin oder zum*zur Fachärzt*in angerechnet, sofern sie für die Ausbildung anrechenbar sind.
 - 2. Bei einer Einreihung in die Entlohnungsgruppen SI/N2, SI/N3 oder SI/N4 werden, mit Ausnahme der Zeiten gemäß Art 6 Abs. 2 Z 5 letzter Satz, Ausbildungszeiten bei der Berechnung des Vorrückungstichtags nicht berücksichtigt.
 - 3. Die im Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten sind bei der Berechnung des Vorrückungstichtags nur hinzuzurechnen, wenn es sich um Zeiten einer gleichwertigen Verwendung handelt.
 - 4. Zeiten in SI/N2 sind in Hinblick auf eine Einreihung in SI/N3 als gleichwertige Zeiten zu behandeln.
 - 5. Die Einreihung einer*s Ärztin*Arztes in Ausbildung zum*zur Fachärzt*in mit abgeschlossener Ausbildung zur*m Allgemeinmediziner*in erfolgt mit dem Tag der Erlangung des Diploms für Allgemeinmedizin in SI/N2 in die Entlohnungsstufe 1. Nach diesem Zeitpunkt zurückgelegte Zeiten als Ärztin*Arzt in Ausbildung zur*m Fachärzt*in oder als Allgemeinmediziner*in werden bei der Berechnung des Vorrückungstichtages berücksichtigt.
- (3) Bei einer Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe wird die Einreihung in die neue Entlohnungsgruppe so vorgenommen, dass die*der Bedienstete keinen Verlust im Vergleich zum in der bisherigen Entlohnungsgruppe bezogenen Monatsgehalt erleidet. Dies gilt nicht für eine Rücküberstellung von der Entlohnungsgruppe SI/N4 in die Entlohnungsgruppe SI/N1,

SI/N2 oder SI/N3, von SI/N3 in SI/N1 oder SI/N2 oder von SI/N2 in SI/N1 oder auf Wunsch des*der Bediensteten.

- (4) Sofern ein*e Ärzt*in für Allgemeinmedizin neuerlich als Turnusärzt*in zur Absolvierung eines medizinischen Sonderfachs verwendet wird, so bleibt er*sie in der Verwendungsgruppe SI/N2 eingereiht. Sofern ein*e Ärzt*in für Allgemeinmedizin bereits in der Verwendungsgruppe SI/N3 eingereiht war, bleibt er*sie in der Verwendungsgruppe SI/N3 eingereiht, wenn die Absolvierung dieses Sonderfachs im Interesse des Dienstgebers liegt und der Dienstgeber dies schriftlich bestätigt hat. Erfolgt die Absolvierung eines Sonderfachs ausschließlich im persönlichen Interesse des*der Ärzt*in, erfolgt die Überstellung in die Entlohnungsgruppe SI/N1, sofern der*die Ärzt*in über ein ius Practicandi verfügt, wird er*sie in SI/N2 überstellt. Eine neue Durchrechnung der Vordienstzeiten ist vorzunehmen.

Sofern ein*e Fachärzt*in neuerlich als Turnusärzt*in zur Absolvierung eines medizinischen Sonderfachs weiterverwendet wird, bleibt er*sie dann in der Verwendungsgruppe SI/N4 eingereiht, wenn die Absolvierung dieses Sonderfachs im Interesse des Dienstgebers liegt und der Dienstgeber dies schriftlich bestätigt.

- (5) Funktionsoberärzt*innen: Folgenden Ärzt*innen und Oberärzt*innen gebührt ab dem der Bestellung folgenden Monatsersten eine Funktionszulage in Höhe von € 1.000,00 p.m. (Wert 2023) bzw. € 1.091,50 p.m. (Wert 2024) bzw. € 1.129,70 p.m. [(Wert 2025) (14-mal p.a., bei 100% Betreuung)]:

- Ausbildungsverantwortlichen Ärzt*innen und Oberärzt*innen,
- ersten Oberärzt*innen (Stellvertretungen des Abteilungsvorstandes),
- Hygienebeauftragten Ärzt*innen (für das gesamte Krankenhaus),
- mit der Leitung des Blutdepots beauftragten Ärzt*innen (für das gesamte Krankenhaus),
- mit dem Strahlenschutz beauftragten Ärzt*innen und
- weiteren, derzeit nicht bestehenden, Funktionsoberärzt*innen.

Werden die Aufgaben der*des Funktionsoberärzt*in auf 2 oder mehrere Fachärzt*innen aufgeteilt, ist die Funktionsvergütung unter diesen Fachärzt*innen entsprechend der Betreuung aliquot aufzuteilen.

Mit der Ernennung zur*m Oberärzt*in gemäß Art 2 Z 4 kann auf Antrag des*der Abteilungsleiters*in unter Einbindung der an der Abteilung bereits tätigen Oberärzt*innen und nach Genehmigung der Geschäftsführung eine Vorrückung um eine Gehaltsstufe erfolgen.

- (6) **Ärzt*innen, die gesonderte Funktionen ausüben**, gebührt ab dem der Bestellung folgenden Monatsersten für die Zeit der Ausübung dieser Funktion eine Funktionszulage in Höhe von € 145,30 p.m. (Wert 2023) bzw. € 158,60 p.m. (Wert 2024) bzw. € 164,20 p.m. [(Wert 2025) (14-mal p.a.)]. Wird eine der nachstehenden Funktionen durch eine*n teilzeitbeschäftigte*n Ärzt*in ausgeübt, so gebührt dieser*m die Funktionszulage in voller Höhe und ist nicht zu aliquotieren.

- Dienstplanführende Ärzt*innen
- Angestellte*r Betriebsärztin*arzt

Art 7 Sondergebührenanteile

Festgestellt wird, dass Ansprüche auf Sondergebührenanteile (abzüglich Hausanteil gemäß Verteilungsschlüssel) nicht als Ansprüche gegenüber der Krankenanstalt, sondern gegenüber den Patient*innen bzw. gegenüber deren Versicherungen bestehen. Sondergebühren sind daher nicht Teil der Bemessungsgrundlage für Ansprüche aus dem Dienstverhältnis.

Die von der Klinik Diakonissen Schladming GmbH eingehobenen Sondergebührenanteile (abzüglich Hausanteil gemäß Verteilungsschlüssel) werden im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung unter Berücksichtigung der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ausbezahlt.

Art 8 Überstundenabgeltung für Ärzt*innen

- (1) Begriffsbestimmungen:
 - a) Die Definition der Überstunde richtet sich nach § 5 KA-AZG.
 - b) Bei Mehrleistungsstunden handelt es um die geplante, d.h. im Soll-Plan vorgesehene Mehrarbeit zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden.
- (2) Der*Dem Ärzt*in gebührt für Überstunden, die nicht im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung. Davon unabhängig besteht die Möglichkeit, anstelle einer Überstundenvergütung Zeitausgleich zu vereinbaren.
- (3) Die Überstundenvergütung umfasst die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag.
- (4) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des Monatsgehaltes gemäß Art 4 Abs. 1 durch die 4,33-fache Anzahl der für die*den Ärzt*in geltenden Wochenstundenzahl von 40 Stunden zu ermitteln.
- (5) Der Überstundenzuschlag beträgt am Samstag und für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 %, während der Nachtzeit (19:00 bis 7:00 Uhr) sowie an Sonn- und Feiertagen 100 % der Grundvergütung. Bei Teilzeitkräften beträgt der Mehrstundenzuschlag 25 % der Grundvergütung, soweit die 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden; davon ausgenommen sind Einsatzzeiten gemäß Art 9.
- (6) Ansprüche auf Überstundenentlohnung verfallen, wenn sie nicht binnen 3 Monaten, gerechnet ab Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht werden.
- (7) Zur Abgeltung von Mehrleistungs- und Überstunden kann Zeitausgleich – auch stundenweise – vereinbart werden.

Art 9 Ärztliche Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaftsdienst

- (1) Eine ärztliche Rufbereitschaft ist ein Bereitschaftsdienst ohne Anwesenheit an der Dienststelle, der unabhängig davon, welche*r Ärzt*in an der Dienststelle im Dienst anwesend ist, geleistet wird.
- (2) Ein Hintergrundbereitschaftsdienst ist eine fachärztliche Bereitschaft außerhalb der Dienststelle, die nur an jenen Tagen erfolgt, wo kein*e Facharzt*in im Dienst an der Dienststelle anwesend ist.
- (3) Die Vergütung erfolgt wie folgt:
 1. Pauschalierte ärztliche Bereitschaftsabgeltung in der Höhe von 40 % des individuellen Grundstundengehaltes (1/173,2 des Tabellenwertes) gemäß Art 4 pro Bereitschaftsstunde.
 2. Abgeltung der Überstunden für den tatsächlichen Einsatz (inklusive aller Fahrzeiten) nach den gesetzlichen Bestimmungen (dies gilt für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß).
 3. Ersatz der Fahrtkosten vom Wohnort zur Klinik.
- (4) Kurzfristig übernommene Rufbereitschaftsdienste:
Für Ruf- bzw. Hintergrundbereitschaftsdienste, die nicht im Soll-Plan enthalten sind, gebührt zusätzlich zu Abs. 3 eine Zeitgutschrift von 3 Stunden.

Art 10 Verlängerte Dienste

- (1) Für verlängerte Dienste erfolgt eine pauschalierte Abgeltung. Der pauschalierte Betrag pro Stunde wird in nachstehender Tabelle festgelegt:

Entlohnungsgruppe / Gehaltsstufe	Entgelt/Stunde
SI/N1-1	22,64
SI/N1-2	26,08
SI/N1-3	28,50
SI/N1-4	28,50
SI/N1-5, SI/N2-1	28,50
SI/N1-6, SI/N2-2	29,18
SI/N1-7, SI/N2-3	30,08
SI/N2-4, SI/N3-1	31,25
SI/N2-5, SI/N3-2, SI/N4-1	35,71
SI/N2-6, SI/N3-3, SI/N4-2	38,52
SI/N2-7, SI/N3-4, SI/N4-3	40,24
SI/N2-8, SI/N3-5, SI/N4-4	40,24
SI/N2-9, SI/N3-6, SI/N4-5	40,24
SI/N2/10, SI/N3-7, SI/N4-6	41,37
SI/N2/11, SI/N3-8, SI/N4-7	42,51

SI/N2-12, SI/N3-9, SI/N4-8	43,64
SI/N2-13, SI/N3-10, SI/N4-9	44,78
SI/N2-14, SI/N3-11, SI/N4-10	45,91
SI/N2-15, SI/N3-12, SI/N4-11	47,06
SI/N2-16, SI/N3-13, SI/N4-12	48,13
SI/N2-17, SI/N3-14, SI/N4-13	49,60
SI/N2-18, SI/N3-15, SI/N4-14	50,84
SI/N2-19, SI/N3-16, SI/N4-15	52,18
SI/N3-17, SI/N4-16	53,54
SI/N3-18, SI/N4-17	54,98
SI/N3-19, SI/N4-18	56,49
SI/N4-19	58,02

- (2) a) Gilt für verlängerte Dienste im Zeitraum 01.01.2025 bis 31.03.2025: Der Multiplikationsfaktor für den verlängerten Dienst und die gut geschriebenen Sollstunden für die auf die zuschlagsfreie Zeit fallende Arbeitszeit werden wie folgt festgelegt:

beginnend mit	Multiplikator ²	Sollstunden VZ (100%)	Zeiträume des verlängerten Dienstes
Mo – Do	19,00	16,00	Mo 19:00 Uhr bis Di 7:00 Uhr; Di 19:00 Uhr bis Mi 7:00 Uhr; Mi 19:00 Uhr bis Do 7:00 Uhr; Do 19:00 Uhr bis Fr 7:00 Uhr
Fr	23,50	12,00	Fr 19:00 Uhr bis Sa 8:00 Uhr
Sa	34,50	8,00	Sa 7:00 Uhr bis So 8:00 Uhr
So, Ft	40,50	8,00	So bzw. Ft 7:00 Uhr bis Mo bzw. Folgetag 7:00 Uhr

Der Multiplikator richtet sich danach, an welchem Tag der verlängerte Dienst beginnt. Die Sollstunden gelten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß.

- b) Die Multiplikationsfaktoren gemäß Abs. 2 lit a errechnen sich wie folgt:
- Verlängerter Dienst beginnend mit Montag bis Donnerstag: 4 Std. mit 50 % Zuschlag und 8 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 3 Std. für die Soll-Planung des Folgetags
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Freitag: 5 Std. mit 50 % Zuschlag und 8 Std. mit 100 % Zuschlag
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Samstag: 15 Std. mit 50 % Zuschlag und 10 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 8 Std. für den Ersatzfreitag
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Sonn- oder Feiertag: 1 Std. mit 50 % Zuschlag und 23 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 7 Std. für die Soll-Planung des Folgetags

² Der Multiplikator errechnet sich aus der in der Spalte „Zeiträume des verlängerten Dienstes“ angeführten Stundenzeiträume unter Berücksichtigung der Unterscheidung in zuschlagsfreie und zuschlagspflichtige Zeit (Art 3 Abs. 1) sowie der anfallenden Zuschläge.

- c) Gilt für verlängerte Dienste ab 01.04.2025: Der Multiplikationsfaktor für den verlängerten Dienst und die gut geschriebenen Sollstunden für die auf die zuschlagsfreie Zeit fallende Arbeitszeit werden wie folgt festgelegt:

beginnend mit	Multiplikator ²	Sollstunden VZ (100%)	Zeiträume des verlängerten Dienstes
Mo – Do	19,00	16,00	Mo 19:00 Uhr bis Di 7:00 Uhr; Di 19:00 Uhr bis Mi 7:00 Uhr; Mi 19:00 Uhr bis Do 7:00 Uhr; Do 19:00 Uhr bis Fr 7:00 Uhr
Fr	19,50	16,00	Fr 19:00 Uhr bis Sa 8:00 Uhr
Sa	30,50	12,00	Sa 7:00 Uhr bis So 8:00 Uhr
So, Ft	36,50	12,00	So bzw. Ft 7:00 Uhr bis Mo bzw. Folgetag 7:00 Uhr

Der Multiplikator richtet sich danach, an welchem Tag der verlängerte Dienst beginnt. Die Sollstunden gelten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß.

- d) Die Multiplikationsfaktoren gemäß Abs. 2 lit c errechnen sich wie folgt:
- Verlängerter Dienst beginnend mit Montag bis Donnerstag: 4 Std. mit 50 % Zuschlag und 8 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 3 Std. für die Soll-Planung des Folgetags
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Freitag: 5 Std. mit 50 % Zuschlag und 8 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 4 Std. als Sollstunden (Umbuchung auf das Zeitausgleichskonto)
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Samstag: 15 Std. mit 50 % Zuschlag und 10 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 8 Std. für den Ersatzfreitag und abzgl. 4 Std. als Sollstunden (Umbuchung auf das Zeitausgleichskonto)
 - Verlängerter Dienst beginnend mit Sonn- oder Feiertag: 1 Std. mit 50 % Zuschlag und 23 Std. mit 100 % Zuschlag abzgl. 7 Std. für die Soll-Planung des Folgetags und abzgl. 4 Std. als Sollstunden (Umbuchung auf das Zeitausgleichskonto)

Der Multiplikator richtet sich danach, an welchem Tag der verlängerte Dienst beginnt. Die Sollstunden gelten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß.

- (3) Die Sollstunden gemäß Abs. 2 lit a bzw. lit c werden auf die zu erbringenden Stunden angerechnet. Die Vergütung der verlängerten Dienste besteht abschließend aus einer Vergütung in Geld (Multiplikator gemäß Abs. 2 lit a bzw. lit c mal Stundensatz gemäß Abs. 1) und in der Anrechnung der „Sollstunden“ auf die zu erbringenden Stunden. Diese Vergütung gebührt ausschließlich für verlängerte Dienste in der Dauer von 25 Stunden.

- (4) Art 10 gilt nicht für Dienste, die als Überstunden bezahlt werden (z.B. gemäß Art 3 Abs. 3).

Art 11 Valorisierung

- (1) Das für alle im Anwendungsbereich des Art 1 angeführten Ärzt*innen geltende Entlohnungsschema gemäß Art 4 Abs. 1 wird im gleichen Ausmaß und mit gleicher

Wirksamkeit verändert wie das Entlohnungsschema SI/N für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark.

- (2) Sämtliche Zulagen (dies betrifft auch die Pauschalsätze für verlängerte Dienste) und Nebengebühren werden im gleichen Ausmaß und mit gleicher Wirksamkeit verändert wie das Entlohnungsschema SI/N für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark.
- (3) Die Bestimmungen des Abs. 4 werden durch die Bestimmungen der Abs. 1 bis 2 nicht eingeschränkt.
- (4) Künftige Veränderungen der SI-Vereinbarung 2023 für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark werden, soweit sie die Bestimmungen zum Monatsgehalt, zu den Vorrückungen, zur Mindesteinstufung, zu den Zulagen, zur Überstundenabgeltung, zur Entlohnung der Journaldienste (einschließlich Freizeitgewährung) und ärztlichen Rufbereitschaften betreffen, übernommen. Soweit die Veränderungen sonstige Bestimmungen der SI-Vereinbarung 2023 für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark betreffen, sind die Vertragsparteien verpflichtet, betreffend der Art und Weise vor deren Übernahme Verhandlungen aufzunehmen.

Art 12 Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung)

- (1) Dem*Der Ärzt*in gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch ein Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung) unter Fortzahlung des Monatsentgeltes von 48 Stunden pro Urlaubsjahr.
- (2) Dieser Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung) dient dem Erholungszweck aufgrund der mit der ärztlichen Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastungen.
- (3) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 kann, wie der gesetzliche Urlaubsanspruch, nur in natura und sowohl tage- als auch stundenweise konsumiert werden.
- (4) Dieser ist für teilzeitbeschäftigte Ärzt*innen entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren.
- (5) Bei Beginn oder Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Zusatzurlaub nach Abs. 1 im laufenden Urlaubsjahr zu aliquotieren.
- (6) Im Übrigen sind hinsichtlich des Verbrauchs und der Verjährung des Zusatzurlaubes die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes anzuwenden.

Art 13 Sechste Urlaubswoche

- (1) Für den Urlaub der Spitalsärzt*innen gelten die Vorschriften des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Spitalsärzt*innen erhalten für Urlaubsjahre ab ihrem 43. Geburtstag in Vorgriff auf die

Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, sofern dieser Anspruch nicht bereits ohnehin laut Urlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung zusteht. Fällt der Geburtstag mitten in ein Urlaubsjahr, findet eine taggenaue Aliquotierung dieser zusätzlichen Urlaubswoche statt, die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage wird im Anschluss kaufmännisch gerundet. Dasselbe gilt für den Fall des Ausscheidens während eines Urlaubsjahres.

Davon unberührt bleiben sonstige Urlaubs- bzw. Freistellungsansprüche nach Art 12, 14, 15 und 17 dieser Rahmenvereinbarung.

Art 14 Fortbildung

- (1) Die Ärzt*innen haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an angeordneten oder berufsrechtlich erforderlichen Fortbildungsveranstaltungen und wissenschaftlichen Tagungen bis zum Höchstausmaß der zweifachen wöchentlichen Normalarbeitszeit in der zuschlagsfreien Zeit (aliquot dem Beschäftigungsausmaß pro Kalenderjahr und Dauer des Zeitraums mit Entgeltanspruch). Der Anspruch wird nicht in das nächste Kalenderjahr mitgenommen.
- (2) Die konkrete Fortbildungsveranstaltung bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Dienstgeber im Einzelfall, wobei der Dienstgeber unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse ermöglichen muss, dass die berufsrechtlich erforderlichen Fortbildungen besucht werden können und der*die Dienstnehmer*in auf eine rechtzeitige Absolvierung achten muss. Angeordnete Fortbildungen sind durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer*in am Samstag möglich.

Art 15 Prüfungsurlaub

Vor Ablegung der Prüfung zum*zur Ärzt*in für Allgemeinmedizin oder zum*zur Fachärzt*in wird auf Antrag einmalig zusätzlich eine Freistellung im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit (aliquot dem Beschäftigungsausmaß) zur Prüfungsvorbereitung gewährt. Sofern die Facharztprüfung eine Unterteilung in eine SFG- und eine SFS-Prüfung vorsieht, kann der Prüfungsurlaub auf beide Prüfungen aufgeteilt werden.

Art 16 Sozialleistungen

Hinsichtlich Sozialleistungen sind mit Ausnahme der Zuschüsse für die Krankengruppenversicherung dieselben Bestimmungen anzuwenden, die für die übrigen Dienstnehmer*innen der Klinik Diakonissen Schladming GmbH gelten.

Art 17 Sonderurlaub – freie Tage

- (1) In den folgenden angeführten Fällen der Dienstverhinderung gebührt Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts in nachstehend angeführtem Ausmaß:
- a) bei eigener Behandlung in Ambulatorien, verordneten therapeutischen Einrichtungen und bei Arztbesuchen: die jeweils notwendige Zeit
 - b) für die Pflegefreistellung gelten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften
 - c) bei eigener Eheschließung: 3 Arbeitstage
 - d) bei Eheschließung von Personen der auf- oder absteigenden Linie: 1 Arbeitstag
 - e) bei Wohnungswechsel des Hauptwohnsitzes: 2 Arbeitstage (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr)
 - f) bei Tod der Ehegatten (Lebensgefährten): 3 Arbeitstage
 - g) bei Tod eines Angehörigen im ersten Grad der auf- oder absteigenden Linie: 2 Arbeitstage
 - h) bei Vorladung zu Behörden und Ämtern: die notwendige Zeit
 - i) bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin): 1 Arbeitstag
 - j) für die Vorbereitung auf Prüfungen bei angeordneter Fortbildung: 1 Arbeitstag
 - k) bei Tätigkeiten als Kammerrat oder bestellter Referent im Rahmen der ärztlichen Standesvertretung: die erforderliche Zeit

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBI I 135/2009) wird der Eheschließung im Ansehen der Ansprüche auf Sonderurlaub gleichgehalten.

Die Dienstverhinderung ist jeweils von der*dem Dienstnehmer*in urkundlich zu belegen. Die Freistellung ist zeitlich an das Ereignis gebunden. Bei Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, ist auf Verlangen des Dienstgebers, eine Bestätigung vorzulegen.

- (2) Sonderregelung für den Karfreitag, den 24.12. und 31.12.:
- Bei Ermittlung der monatlichen Sollarbeitszeit werden 8 Stunden für den Karfreitag und für den 24.12. sowie 4 Stunden für den 31.12. berücksichtigt, indem die monatliche Sollarbeitszeit um diese Stundenanzahl reduziert wird.

Art 18 Dienstjubiläen

Der*Die Dienstnehmer*in erhält nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren 1 Monatsbezug (Grundgehalt gemäß Art 4 Abs. 1 inklusive regelmäßig fix gewährter Zulagen, ohne variable Zulagen), sowie im Monat des Jubiläums 1 Tag unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 35 Jahren erhält der Dienstnehmer 2 ebenso berechnete Monatsbezüge (als Jubiläumsgabe), sowie im Monat des Jubiläums 2 Tage unter Fortzahlung des Monatsentgelts dienstfrei.

Art 19 Entgeltfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall

- (1) Sofern der Sollplan noch nicht abgeschlossen ist, werden im Krankheitsfall und bei Kuraufenthalten geleistete Mehrleistungen (Journaldienste, Bereitschaftsdienste und sonstige Mehrleistungen), mengenmäßig berechnet aus dem Durchschnitt der dem Anlassfall

vorangehenden 3 Monate, aliquotiert entsprechend für die Tage des Anlassfalles fortgezahlt (Durchschnittsprinzip).

- (2) Ebenso werden für Zeiten des Urlaubs (ausschließlich Erholungsurlaub) die geleisteten Mehrleistungen (Journaldienste, Bereitschaftsdienste und sonstige Mehrleistungen) entsprechend den Urlaubstagen fortgezahlt. Keine Fortzahlung der durchschnittlichen Mehrleistungen gibt es bei Dienst- und Pflegefreistellungen bzw. Sonderfreistellungen für persönliche oder familiäre Gründe und für Sonder- oder Zusatzurlaube, die gemäß Art 14, 15 und 17 dieser Vereinbarung genommen werden.
- (3) Gemäß Abs. 1 werden als Beobachtungszeitraum die letzten 3 Monate vor dem Anlassfall herangezogen, wobei ein monatlicher Durchschnitt als Drittel der geleisteten Dienste bzw. sonstigen Mehrleistungen in diesen 3 Monaten berechnet wird. Diese errechnete Durchschnittszahl an Diensten wird bei Berechnung nach Arbeitstagen durch den Faktor 22 dividiert, der der durchschnittlichen Zahl an Arbeitstagen pro Monat entspricht, und mit der Zahl an Krankenstandstagen bzw. Urlaubstagen (entsprechend Abs. 1 und 2) multipliziert. Bei kürzerer Dienstdauer als 3 Monate vor dem Anlassfall, wird die tatsächliche Dienstdauer zur Berechnung des Durchschnitts herangezogen.
- (4) Ist der Sollplan bereits abgeschlossen, erhält die*der Ärzt*in jenes Entgelt, das ihr*ihm gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre (Ausfallsprinzip).
- (5) Es können nur solche Urlaubstage bzw. Krankenstandszeiträume berücksichtigt werden, die schriftlich der Personaladministration bekanntgegeben wurden (Urlaubszettel, Krankenstandsmeldung). Die Auszahlung erfolgt im Zusammenhang mit dem jeweiligen Monatsentgelt.
- (6) Bei einer Änderung der Gesetzeslage oder Judikatur bezüglich der Entgeltfortzahlung werden die Vertragspartner neuerlich Verhandlungen aufnehmen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Art 20 Altersgerechtes Arbeiten

Die Vertragsparteien kommen überein, dass die Anwesenheit der besonders erfahrenen Ärzt*innen besonders in der zuschlagsfreien Zeit von größter Bedeutung ist. Demgemäß soll nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeit die Teilnahme an der Nacht- und Wochenendversorgung stufenweise reduziert werden. Gemeinsames Ziel ist, dass ab dem 55. Lebensjahr nicht mehr als 2 Nachtdienste geplant werden sollen. Ab dem 60. Lebensjahr ist das Ziel, Kolleg*innen nicht mehr in der Nachtdienstversorgung einzuplanen.

Auf Wunsch des*der Bediensteten oder bei betrieblichem Bedarf ist die Leistung von Nachtdiensten – ohne zahlenmäßige Beschränkung – auch über das 55. Lebensjahr hinaus in vollem Umfang möglich.

Art 21 Umkleidezeiten

Die Vertragsparteien stellen außer Streit, dass Umkleidezeiten Arbeitszeiten sind, sodass der Dienstgeber nicht verlangen kann, dass der*die Dienstnehmer*in, sofern er*sie verpflichtend Arbeitskleidung tragen muss, die er*sie nicht nach Hause mitnehmen darf, pünktlich in Dienstkleidung am unmittelbaren Arbeitsplatz ist. Der späteste Zeitpunkt nach Dienstbeginn, zu dem sich der*die Dienstnehmer*in in Dienstkleidung am unmittelbaren Arbeitsplatz befinden muss, ergibt sich aus der jeweiligen Entfernung zwischen Dienstzimmer/Umkleide und dem konkreten Arbeitsplatz, sowie aus den jeweiligen Bekleidungsvorschriften aus der Dienstkleiderordnung und den Hygienevorschriften.

Art 22 Nebenbeschäftigung

Jede beabsichtigte Ausübung einer Nebentätigkeit von Ärzt*innen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Dienstgebers.

Art 23 Wirksamkeit

- (1) Die Neufassung der Rahmenvereinbarung tritt rückwirkend mit 01.09.2023 in Kraft, sofern nachstehend bzw. in den gegenständlichen Art selbst nichts anderes geregelt ist.
- (2) Folgende Artikel treten in Abweichung zu Abs. 1 erst mit 01.01.2025 in Kraft:
- Art 3 Arbeitszeit,
 - Art 5 Vorrückung und Vorrückungstichtag,
 - Art 8 Überstundenabgeltung für Ärzt*innen,
 - Art 9 Ärztliche Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaftsdienst,
 - Art 10 Verlängerte Dienste,
 - Art 12 Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung),
 - Art 13 Sechste Urlaubswoche,
 - Art 17 Sonderurlaub – freie Tage,
 - Art 18 Dienstjubiläen,
 - Art 20 Altersgerechtes Arbeiten und
 - Art 21 Umkleidezeiten.

Bis 31.12.2024 gelten die Bestimmungen der bisher geltenden Rahmenvereinbarung.

Eine Kompensationszahlung für die bis zum 31.12.2024 geleisteten verlängerten Dienste sowie ärztlichen Rufbereitschaften/Hintergrundbereitschaften erfolgt für Ärzt*innen mit einem aufrechten Dienstverhältnis bis längstens 30.09.2025, für Ärzt*innen mit einem bereits beendeten Dienstverhältnis bis längstens 31.12.2025.

- (3) Die vorliegenden Rahmenbedingungen werden für eine*n Ärzt*in erst mit Unterfertigung der Rahmenvereinbarung durch die*den betreffende*n Ärzt*in wirksam.

Art 24 Übergangsbestimmungen

- (1) Für Ärzt*innen, die ab 01.09.2023 eintreten, gilt das am 01.09.2023 gültige SI/N-Schema gemäß Art 4.
- (2) Ärzt*innen, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, können ab dem 01.01.2025, längstens jedoch bis zum 31.10.2025 erklären, dass sie ab dem 01.01.2025 im bisherigen SI-Schema zu den bis 31.08.2023 gültigen Bestimmungen der bisherigen Rahmenvereinbarung verbleiben wollen, andernfalls wird für Perioden ab 01.09.2023 die gegenständliche Rahmenvereinbarung und das Schema gemäß Art 4 auch auf diese Dienstnehmer*in angewandt (Opting-Out). Für diese Ärzt*innen ist eine individuelle Regelung über die Aufrollung rückwirkend ab 01.01.2025 und die Rückzahlungsmodalitäten zu vereinbaren. Es erfolgt für diese Ärzt*innen zudem keine Aufrollung für die Periode 01.09.2023 bis 31.12.2024.
- (3) Ärzt*innen, die mit 31.08.2023 als Funktionsoberärzt*innen, Erste Oberärzt*in und Ausbildungsoberärzt*innen bestellt sind, bleiben weiterhin (wie bisher gegen Widerruf) für die Dauer der bestellten Funktionsperiode tätig.
- (4) Vorteile aus der Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten oder der vorliegenden Rahmenvereinbarung sind auf Überzahlungen anzurechnen.

Art 25 Abänderung der Rahmenvereinbarung, Kündigung

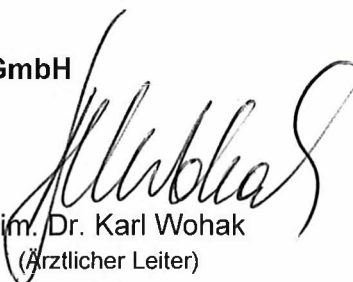
- (1) Abänderungen dieser Rahmenvereinbarung sind nur im Einvernehmen möglich und haben schriftlich zu erfolgen.
- (2) Diese Rahmenvereinbarung kann von jedem Vertragspartner schriftlich eingeschrieben unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 30.06. und 31.12. eines jeden Jahres aufgekündigt werden.

Schladming, am 4.9.2025

Für die Klinik Diakonissen Schladming GmbH


Dr. Robert Schütz
(Geschäftsführer)

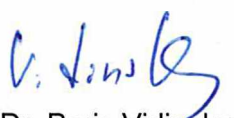
(Mag. Martin Reif, MBA)


Prim. Dr. Karl Wohak
(Ärztlicher Leiter)

Für den Betriebsrat der Klinik Diakonissen Schladming GmbH

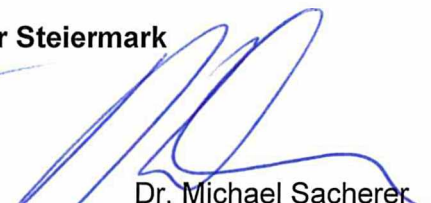

Christian Stadler
(Betriebsratsvorsitzender)

Für die Ärzt*innen der Klinik Diakonissen Schladming GmbH


MUDr. Boris Vidinsky
(Spitalsärztevertreter)

Für die Ärztekammer für Steiermark


VP Dr. Gerhard Posch
(Kurienobmann der Angestellten Ärzte)


Dr. Michael Sacherer
(Präsident)