

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte bei Ärzt/innen und in ärztlichen
Gruppenpraxen in Oberösterreich**

STAND 1. FEBRUAR 2026

Inhaltsverzeichnis

		Seite			Seite
	Vertragsschließende	4	§ 11	Kündigung	7
§ 1	Geltungsbereich	4	§ 12	Sonderzahlungen	7
§ 2	Gesetzliche Bestimmungen	4	§ 13	Jubiläumsgelder	7
§ 3	Bestehende Regelungen	4	§ 14	Entgelt	7
§ 4	Arbeitszeit	4	§ 15	Dienstzettel	8
§ 5	Teilzeitarbeit	5	§ 16	Schweigepflicht	8
§ 6	Überstundenentlohnung	5	§ 17	Arbeitnehmer-Schutzvorschriften	8
§ 6a	Sonderregelung für den Bereitschafts- dienst	5	§ 18	Dienstkleidung und Garderobe	9
§ 7	Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	5	§ 19	Aus- und Weiterbildung	9
§ 8	Urlaub	6	§ 20	Anrechnung von Karenzzeiten	9
§ 9	Vordienstzeiten	6	§ 21	Geltungsdauer	10
§ 10	Anspruch bei Dienstverhinderung	6	§ 22	Betrachtungszeitraum	10
				Musterdienstzettel	12

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte bei Ärzt/innen und in ärztlichen Gruppenpraxen in Oberösterreich

VERTRAGSSCHLIESSENDE

abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Oberösterreich, Dinghoferstraße 4, 4010 Linz und der Gewerkschaft GPA, Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,

gen, Kinder- und Jugendhilfe, Alfred Dallinger Platz 1, 1030 Wien/ Gewerkschaft GPA LGS OÖ, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.

§ 1 Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis der Angestellten bei niedergelassenen Ärzt/innen in ärztlichen Gruppenpraxen und in den Primärversorgungseinheiten, die der Ärztekammer für Oberösterreich angehören, geregelt, mit Ausnahme der Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde.

Lehrpraktikant/innen, Famulant/innen und Medizinstudent/innen im KPJ (klinisch-praktisches Jahr) sowie Praktikant/innen nach dem MAB-Gesetz ohne Dienstverhältnis sind vom Geltungsbereich ausgenommen. Für Lehrlinge iSd Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ist der KV anzuwenden.

§ 2 Gesetzliche Bestimmungen

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Angestell-

tengesetzes, BGBl Nr 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Bestehende Regelungen

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

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

§ 4 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes. Die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Angestellte beträgt, auf 5 Arbeitstage verteilt, 40 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 20.00 Uhr liegen und die Arbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden, an zwei Tagen pro Woche 10 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. Hinsichtlich der Sonn- und Feiertagsruhe gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des ARG. Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich sind an Jom Kippur (Versöhnungstag) ohne Schmälerung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Unbeschadet der Bestimmung des § 7a ARG („persönlicher Feiertag“) bleiben den Versöhnungstag und den Karfreitag betreffende bestehende günstigeren Regelungen in Einzeldienstverträgen aufrecht und können auch künftig vereinbart werden.

§ 5 Teilzeitarbeit

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 Angestelltem im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Vereinbarung abgeändert werden, doch bedarf es zu jeder Änderung der Schriftform. Als Grundlage für die

Mehrarbeitsentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes.

Für Mehrarbeit nach 20.00 Uhr und an Samstagen ab 12:00 Uhr gebührt ein 50 %iger Zuschlag. Der Mehrarbeitszuschlag an Sonn- und Feiertagen beträgt 100 %. Im Dienstvertrag kann ein Durchrechnungszeitraum für Mehrarbeit iSd § 19d Abs 3f in Verbindung mit Abs 3b AZG von bis zu 6 Monate vereinbart werden. Beginn und Ende der Durchrechnungszeiträume sind ebenfalls im Dienstvertrag festzulegen. Am Ende jedes Durchrechnungszeitraumes sind Zeitguthaben mit dem jeweiligen Zuschlag zum Grundstundenlohn aus-zuzahlen. Eine eventuelle Zeitschuld erlischt.

§ 6 Überstundenentlohnung

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

Ausgenommen davon sind Angestellte die laut Dienstvertrag an höchstens 2 Tagen pro Woche beschäftigt sind. Hier kann die tägliche Normalarbeitszeit zuschlagsfrei bis maximal 10 Stunden ausgedehnt werden.

Überstunden sind separat zu entlohnen, 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 den selben 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 Überstunden 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 sie im Jahresdurchschnitt die/den Angestellte/n nicht ungünstiger stellen.

§ 6a Sonderregelung für den Bereitschaftsdienst

Wenn im Bereitschaftsdienst die Mitarbeit der Angestellten notwendig ist, gilt hinsichtlich der Entlohnung Folgendes:

Die Mitarbeit am Samstag-Vormittag ist, sofern sie außerhalb der normalen Arbeitszeit erbracht wird, mit 50 % Zuschlag zu entlohnen (dh. wenn am Samstag-Vormittag normale Ordination wäre, fällt kein Zu-

schlag an, wenn aber der Samstag kein Ordinationstag ist, ist der Zuschlag zu bezahlen). Am Samstag-Nachmittag gebührt 50 % Zuschlag und am Sonn- und Feiertag 100 % Zuschlag.

Diese Zuschläge gelten auch für teilzeitbeschäftigte Angestellte.

§ 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, wobei der Tag des Ereignisses (Hochzeit, Begräbnis) in jedem Fall als 1 Arbeitstag gilt, zB

bei Eheschließung des/der Angestellten	3 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkin-des)	1 Arbeitstag
nach der Geburt eines Kindes	2 Arbeitstage
im Todesfall des/der Ehepartner/in (Lebensgefährt/in)	3 Arbeitstage
im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkindern)	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

Eintritt in die 1. Klasse der Volksschule (am Tag des Ereignisses) 1 Arbeitstag
 Eintritt in die 1. Klasse der Sekundarstufe I (am Tag des Ereignisses). 1 Arbeitstag
 Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

§ 8 Urlaub

1. Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und das Bundesgesetz über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes BGBl Nr 390 vom 7. Juli 1976 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. Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den gleichen Betrieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist, sofort angerechnet.

5. Verbrauch des Urlaubes:

Ein Teil des Urlaubes ist zwischen Arbeitgeber und Angestellten mindestens 3 Monate vor Antritt des Urlaubes zu vereinbaren und muss mindestens 18 Werktage umfassen, wobei festgehalten wird, dass diese Werktage nicht zusammenhängen müssen.

6. Der restliche Urlaub ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Ordinationserfordernisse (zB Betriebsurlaub, etc) und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Angestellten (zB Schulferien, etc) zu vereinbaren.

7. Während des Urlaubes darf der/die Angestellte keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

9. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

§ 9 Vordienstzeiten

Vordienstzeiten, die bei einem Arbeitgeber, der der Ärztekammer in Österreich angehört, im Angestelltenverhältnis zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten umschließen, werden bei der Berechnung des Entgelts zur Gänze angerechnet.

Das Gleiche gilt für das diplomierte Krankenpflegepersonal und für den gehobenen medizinisch-technischen Dienst für Vordienstzeiten, die in einer Kranken-

anstalt zurückgelegt wurden.

Vordienstzeiten, die in anderen Dienststellen verbracht wurden und die eine zusammenhängende Dienstzeit von 6 Monaten ergeben, werden bis zur Höchstzeit von 5 Jahren eingerechnet, wenn in dieser Tätigkeit vornehmlich Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, die auch bei Ärzten verwendet werden.

§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung

Ist ein/e Angestellte/r durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung der Dienste verhindert, so behält sie/er ihren/seinen 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 allein stehenden 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 Angestelltengesetzes und des § 16 Urlaubsgesetzes.

§ 11 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. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 (3) Angestelltengesetz vereinbart, dass sie am Letzen eines Kalendermonats endet.

Nach fünf Dienstjahren ist eine Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) Angestelltengesetz möglich. 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.

§ 12 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 aus- oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt. Ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den ali-

quoten Teil anzurechnen, wenn der/die Angestellte sein/ihr Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder aus wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

§ 13 Jubiläumsgelder

Für langjährige Dienste wird der/dem Angestellten nach einer Beschäftigung beim selben Arbeitgeber von

10 Jahren mind.	1/2 Bruttomonatsgehalt
20 Jahren mind.	1 Bruttomonatsgehalt
30 Jahren mind.	2 Bruttomonatsgehälter

als einmaliges Treuegeld gewährt.

Die/Der Angestellte hat Anspruch im Zusammenhang mit seinem Jubiläum auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung seines Entgeltes an 2 Arbeitstagen. Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet. Grundlage für die Aliquotierung ist das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate.

§ 14 Entgelt

Die Einstufung in die jeweilige Beschäftigungsgruppe richtet sich nach der Ausbildung einerseits und nach der Tätigkeit andererseits. Die neu definierten Berufsgruppen gelten für neue Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2004, bestehende Verträge bleiben unverändert.

1. Gehaltsgruppen:

Lehrlingseinkommen für kaufmännische Lehrlinge im Sinne des BAG

Lehrjahr	1. 2. 2026
1.....	932,50
2.....	1.250,50
3.....	1.534,00

Berufsgruppe 1

Angestellte ohne Fachkenntnisse, Angestellte ohne medizinische Tätigkeiten

Berufsjahr	1. 2. 2026
.....	2.079,00

Für Angestellte, die eine Ausbildung gem MABG, BGBl I 2012/89 idgF absolvieren, ist diese innerhalb der ersten 3 Berufsjahre zu absolvieren und erfolgt nach erfolgreichem Abschluss die Umreihung in Berufsgruppe 2.

Berufsgruppe 2

Absolvent/innen von Aus- und Weiterbildungskursen, die von der OÖ Ärztekammer anerkannt sind, Ordinationsgehilf/innen gem MTF-SHD-G, BGBl 102/1961 idgF, Ordinationsassistent/innen gem MABG, BGBl I 2012/89 idgF, Masseur/innen gem MMHmG, BGBl 2002/169 idgF, Angehörige des Medizinisch-technischen Fachdienstes gem MTF-SHD-G, BGBl 102/1961 idgF und Medizinische Assistenzberufe gem MABG,

BGBI I 2012/89 idgF, Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz gem GuKG, BGBI 108/1997 idgF

Berufs-jahr	1. 2. 2026
1.....	2.153,50
3.....	2.242,00
5.....	2.334,50
7.....	2.424,00
9.....	2.519,00
11.....	2.609,00
13.....	2.655,50
15.....	2.702,50
17.....	2.743,00
19.....	2.789,50
21.....	2.831,00

Berufsgruppe 3

Angehörige des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gem MTD-G, BGBI 460/1992 idgF und Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) gem GUKG, BGBI 108/1997 idgF

Berufs-jahr	1. 2. 2026
1.....	2.271,50
3.....	2.377,50
5.....	2.482,00
7.....	2.591,50
9.....	2.694,50
11.....	2.800,50
13.....	2.852,50
15.....	2.906,00
17.....	2.961,00
19.....	3.016,00
21.....	3.069,00

Freiwillige Erhöhungen, welche vom Arbeitsgeber für den Zeitraum ab 1. 1. 2026 bereits gewährt wurden,

können auf die Erhöhung ab 1. 2. 2026 angerechnet werden.

2. Infektionszulage

Alle Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, Serum, Harn, Stuhl, Tränenflüssigkeit, ätzenden oder giftigen Reagenzien oder infektiösem Material in Berührung kommen oder dem Risiko einer Tröpfcheninfektion ausgesetzt sind oder in Strahlenbereichen tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage von mindestens € 192,-. Höhere Infektions- und Gefahrenzulagen können auf betrieblicher Basis vereinbart werden. Keine Infektionszulage erhalten Angestellte mit fast ausschließlicher Bürotätigkeit.

3. Mindestgehälter:

Es wird empfohlen, dass die jeweils am 31. 1. 2026 bestehende Überzahlung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den darauf folgendem Jänner geltenden Mindestgehältern aufrecht zu erhalten sind. (Biennalsprungwirkung)

4. IST-Klausel

Für Angestellte mit einem höheren Gehalt als es das kollektivvertragliche Mindestgehaltsschema vorsieht (IST-Gehälter), erhöht sich ihr Anspruch mit 1. 2. 2026 um 1,8 %.

Sollte sich aus der Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalts ein höheres Mindestgehalt ergeben, so ist dieses zur Anwendung zu bringen. In keinem Fall kann es zu einer Kumulierung beider Erhöhungen kommen.

Das nach der Erhöhung gebührende Gehalt wird auf halbe bzw ganze Euro aufgerundet.

§ 15 Dienstzettel

Jeder/m Angestellten ist bei Dienstantritt, sowie bei jeder Veränderung ein Dienstzettel laut Anhang auszu-

händigen, sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt.

§ 16 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.

§ 17 Arbeitnehmer-Schutzvorschriften

1. Hepatitis B-Impfung:

Zum Schutz der Gesundheit des/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 und Richtlinien einzuhalten und zu beachten.

Dies betrifft im besonderen Arbeiten mit infektiösen, giftigen, radioaktiven, brand- und explosionsgefährli-

chen Arbeitsstoffen, Röntgeneinrichtungen, Sterilisations- und Desinfektionsgeräten, Lasergeräten, elektromedizinische Einrichtungen und dergleichen. Vor Heranziehung von Angestellten zu derartigen Arbeiten sind besondere Unterweisungen durchzuführen und Bedienungs- sowie Wartungsanleitungen den Arbeitnehmer/innen bekannt zu geben oder auszufolgen.

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

§ 18 Dienstkleidung und Garderobe

Der Arbeitgeber hat der/dem Angestellten die Möglichkeit zu geben, seine Kleidung sicher und vor fremdem Zugriff geschützt aufzubewahren. Der/Dem Angestellten wird geeignete Arbeitskleidung (zB weißer Mantel uÄ) zur Verfügung gestellt, für deren Reinigungskosten der Arbeitgeber aufkommt.

Es ist sicherzustellen, dass das An- und Ablegen der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Dienstkleidung im Betrieb während der Arbeitszeit erfolgen kann.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Voraussetzung für den Berufseintritt ist:

- a) Erfüllung der Schulpflicht
- b) körperliche und gesundheitliche Eignung

Die theoretische Ausbildung gem MABG ist binnen drei Jahren zu absolvieren. Wenn die vereinbarte Normalarbeitszeit in die Kurs- bzw Anreisezeit hineinreicht, entsteht dadurch keine Entgeltschmälerung.

Weiterbildung:

1. Bei allen Dienstnehmer/innen mit gesetzlicher Fortbildungspflicht sind auf diese Fortbildungsverpflichtung anrechenbare berufsorientierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen pro Kalenderjahr in folgendem Ausmaß zu absolvieren:

Bei einer Anstellungsgröße (Wochenarbeitszeit) ab 20 und mehr Wochenstunden sind dies mindestens 12 Stunden, bei einer Anstellungsgröße (Wochenarbeitszeit) darunter sind dies mindestens 6 Stunden. Das Ausmaß beträgt im jeweiligen Eintrittsjahr den aliquoten Anteil, wobei auf ganze Stunden aufgerundet wird.

Die Kosten für diese Fortbildungen sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die dafür aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit. Bezüglich der Art der Maßnahme und des Zeitpunkts der Teilnahme ist das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in herzustellen. Auf eine Übertragung einer nicht konsumierten Fortbildungsfreistellung in das nächste Kalenderjahr besteht kein Anspruch.

2. Der Arbeitgeber kann dem/der Angestellten eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Studienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren, wobei auf die ordinationsspezifischen Gegebenheiten und auf die Interessen der Angestellten Rücksicht zu nehmen ist.

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

4. Es wird empfohlen, bei positivem Abschluss der Ausbildung gem MABG einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren.

§ 20 Anrechnung von Karenzzeiten

Sämtliche Zeiten einer Elternkarenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-Karenzgesetzes beim Dienstgeber sind für das Ausmaß desurlaubes, der

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für die Kündigungsfrist anzurechnen.

Ab 1. 8. 2019 werden, der Gesetzeslage nachfolgend, für sämtliche dienstrechtliche Ansprüche, welche sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses beziehen, Ka-

renzzeiten gemäß MSchG und VKG voll angerechnet. Dies gilt für Geburten ab 1. 8. 2019.

§ 21 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2026 in Kraft. Der nächste Verhandlungsabschluss wird mit 1. Februar 2027 vereinbart.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenem Brief zu

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

§ 22 Betrachtungszeitraum

Im Rahmen dieses Kollektivvertragsabschlusses wird, für alle zukünftigen Kollektivvertragsverhandlungen für Angestellte bei Ärzt/innen und in ärztlichen Gruppenpraxen in Oberösterreich, ein Einjahresabdeckungszeitraum und die durchschnittliche Inflationsrate von November des Vorjahres bis Oktober des Jah-

res, nach dessen Ablauf die Erhöhung stattfindet, als Grundlage festgelegt.

Die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen für einen Abschluss mit 1. 2. 2027 werden demnach spätestens im Dezember 2026 geführt.

ÄRZTEKAMMER FÜR OBERÖSTERREICH
Kurie niedergelassene Ärzte



Dr. Peter Niedermoser
Präsident

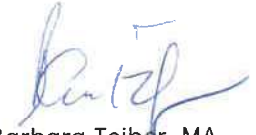


MR Dr. Paul Niederberger
Kurienobmann niedergelassene Ärzte



Dr. Johanna Holzhaider
Kurienobmann-Stv. niedergelassene Ärzte

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA



Barbara Teiber, MA
Vorsitzende



Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer



Beatrix Eiletz
Wirtschaftsbereichsvorsitzende



Christoph Zeiselberger
Wirtschaftsbereichssekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Landesgeschäftsstelle Oberösterreich



Wolfgang Gerstmayer
Landesgeschäftsführer



Reinhard Gratzer
Regionalsekretär WB 17

DIENTSZETTEL

gem § 6 Abs 3 Angestelltengesetz
gem § 15 des Kollektivvertrages für Angestellte bei Ärzten

Frau/Herr.....

wohnhaf in

ist ab als

bei Frau/Herrn Dr.
beschäftigt.

Die/der Angestellte/r übernimmt folgende Aufgaben.....

.....

.....

(Ordinationsstempel)

Das erste Monat gilt als Probemonat gemäß § 11 des Kollektivvertrages.

Das anschließende Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet.¹⁾

Auf dieses Dienstverhältnis sind die Regelungen des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten in OÖ (ausgenommen Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde) anzuwenden.

Dieser liegt zur Einsicht auf.

Gemäß diesem Kollektivvertrag werden Sie in die Berufsgruppe / im Berufsjahr eingereiht.

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

Sie erhalten ein monatliches Bruttogehalt von €

Sie erhalten folgende Zulagen: €

..... €

..... €

¹⁾ (Nichtzutreffendes streichen!)

Bezüglich Sonderzahlung (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) wird auf § 12 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 Angestellte bei niedergelassenen Ärzten, sowie nach dem Bundesgesetz vom 7. 7. 1976, BGBl 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 Angestellte bei niedergelassenen Ärzten, sowie auf § 20 Angestelltengesetz verwiesen.

Gem § 16 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.

Gegebenenfalls Anspruch auf eine vom Arbeitgeber/in bereitgestellte Fortbildung (laut berufsrechtlichen Vorschriften gemäß MABG, GuKG, MTD-Gesetz, etc.)

.....
.....
.....

Träger der Sozialversicherung: Österreichische Gesundheitskasse Oberösterreich, Gruberstraße 77, Postfach 61, 4021 Linz

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

.....

(Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse) als vereinbart. Der/die Arbeitnehmer/in ist damit ausdrücklich einverstanden.

Datum:

Unterschrift des Arztes/der Ärztin

.....

