KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien

STAND 1. JÄNNER 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können, und
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Alle Gehälter (IST-Gehälter) sind mit 1.6. 2026 um 2,3%, maximal um € 57,00 anzuheben.
- Die Mindestgehälter steigen mit 1.6. 2026 um 3,5%, maximal um € 75,00 anzuheben.
- Die Zulagen werden mit 1.6. 2026 folgend erhöht: nach XX. 1) auf € 147,00, nach XX. 2) auf € 125,00; Die Trinkgeldpausche gemäß XXI wird auf € 40,00 erhöht.
- Analog zum ersten Schultag in der Volksschule ist nun auch der erste Schultag in der Sekundarstufe I unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	Geltungsbereich	4
II.	Gesetzliche Bestimmungen	4
III.	Arbeitszeit	4
IIIa.	Zusatzregelung für Gruppenpraxen für Samstag/Sonntag/Feiertag	4
IIIb.	Wochenendruhe/Wochenruhe/Ersatzruhe (ARG)	5
IV.	Sonn- und Feiertagsruhe	5
V.	Überstundenentlohnung	5
Va.	4 Tagewoche	6
VI.	Durchrechnungsmodell für Gruppenpraxen	6
VII.	Gemeinsame Bestimmungen zu den Punkten III bis VI	7
VIII.	Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	7
IX.	Gesetzliche sozialpolitische Bestimmungen	7
X.	Bezahlte Weiterbildung	7
XI.	Verschwiegenheitspflicht	7
XII.	Urlaub	8
XIII.	Vordienstzeiten	8
XIV.	Anspruch bei Dienstverhinderung	8
XV.	Kündigung	9
XVI.	Sonderzahlungen	9
XVII.	Sonderzulagen	9
XVIII.	Mindestleistungen	9
XIX.	Entgelt	9
XX.	Gefahrenzulagen	11
XXI.	Trinkgeldpauschale	12
XXII.	Teilzeitbeschäftigung	12
XXIII.	Karenzzeitenanrechnung	12
XXIV.	Schlussbestimmungen	13

Anhänge

Anhang 1	Muster Dienstzettel (gem AVRAG)	15
Anhang 2	Dienstzettelergänzung – Mustervereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber	17
Anhang 3	Beispielrechnung	19

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien

abgeschlossen am 4. März 2026 zwischen der Ärztekammer für Wien, Kurie der niedergelassenen Ärzte, 1010 Wien, Weihburggasse 10–12 und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistung, Kinder- und Jugendhilfe, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

I. GELTUNGSBEREICH

Räumlich/fachlich/persönlich:
Durch diesen Kollektivvertrag werden Dienstverhältnisse der Angestellten bei Ärztinnen und Gruppenpraxen (§ 52 a ff ÄrzteG), die der Ärztekammer für Wien angehören, geregelt. Als Angestellte bei Ärztinnen gelten jene Personen, die dort selbst Angestelltendienste leisten.

Zeitlich:
Der Kollektivvertrag tritt mit 1.Jänner 2026 in Kraft.

II. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

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

Das erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat im Sinne des Angestelltengesetz (AngG) § 19 (2).

III. ARBEITSZEIT

1) Die Normalarbeitszeit für die im Abschnitt I angeführten Arbeitnehmer*innen beträgt 40 Stunden in der Woche, wobei die Aufteilung in der Einzelvereinbarung oder durch Betriebsvereinbarung mit der Maßgabe überlassen bleibt, dass der tägliche Beginn nicht vor 6.00 Uhr, das Ende nicht nach 22.00 Uhr liegt und die Normalarbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden nicht überschreiten darf (ausgenommen bei Vereinbarung einer 4-Tage-Woche gemäß Va).

2) Die Normalarbeitszeit beginnt jeweils frühestens um 6.00 Uhr und endet spätestens von Montag bis Freitag um 22.00 Uhr bzw am Samstag um 14.00 Uhr.

3) Lagezuschläge: Für Arbeit zwischen 6.00 Uhr und 6.30 Uhr bzw. zwischen 19.30 Uhr (ab 1.7.2026 zwischen 20.00 Uhr) und 21.00 Uhr, sowie am Samstag zwischen 13.00 und 14.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 50%; für Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 22.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 100%. Diese Zuschläge sind in erster Linie in Geld zu leisten, können aber auch als reine Zeitzuschläge oder geteilt vereinbart werden.

4) Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist der Angestellten einmal wöchentlich ein freier Halbtag in jenem Ausmaß zu gewähren, der zeitmäßig der am Samstag zu leistenden Arbeitszeit entspricht.

5) Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

6) Der 24. und 31.Dezember jeden Jahres sind dienstfrei unter Fortzahlung des Entgelts.

IIIa. ZUSATZREGELUNG FÜR GRUPPENPRAXEN FÜR SAMSTAG/SONNTAG/FEIERTAG

1) Die Normalarbeitszeit kann in Gruppenpraxen mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung und allen anderen Fällen durch Einzeldienstvertrag an Sam-, Sonn- und Feiertagen zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr vereinbart werden.

2) Lagezuschläge: Für Arbeit am Samstag zwischen 6.00 Uhr und 6.30 Uhr bzw zwischen 13.00 Uhr und 17.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 50 %.
Für Arbeit am Samstag zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr entsteht ein Zuschlag von 75 %.

Für Arbeit am Sonn- und Feiertag entsteht ein Zuschlag von 100 %.

Die Lagezuschläge können sowohl in Geld als auch in Zeit abgegolten werden.

IIIb. WOCHENENDRUHE/WOCHENRUHE/ERSATZRUHE (ARG)

Grundsätzlich hat die*der Arbeitnehmer*in in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die*der Arbeitnehmer*in die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Woche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Die*Der Arbeitnehmer*in die während ihrer*seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre*seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

IV. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

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

V. ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

1) Jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Angeordnete Arbeitsleistungen außerhalb der fixen Arbeitszeiten gelten als Überstunden bzw Mehrstunden. Einvernehmliche Dienstplanänderungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in gelten nicht als angeordnete Überstunden. Überstunden sind separat zu entlohnen, soferne nicht Zeitausgleich gewährt wird.

2) Überstunden zwischen Mo bis Fr 6.30 Uhr und 19.30 Uhr und Sa zwischen 6.30 und 14.00 Uhr werden mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt.

3) Überstunden zwischen Mo bis Fr 19.30 Uhr und 6.30 Uhr und Sa nach 14.00 Uhr, sowie an Sonn- und Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

4) Für jede am Arbeitstag über die 9. Arbeitsstunde hinaus geleistete Arbeit gebührt im geleisteten Ausmaß anteilig ein 75 % Zuschlag bei Lage zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr bzw 150 % bei Lage zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr unabhängig davon, ob sie Voll- oder Teilzeitbeschäftigte leisten. Dieser Zuschlag ist in erster Linie in Geld zu leisten, kann aber auch als reiner Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden. (Ausnahme 4-Tagewoche, siehe Va).

5) Auch Teilzeitbeschäftigten steht für Arbeit außerhalb der kollektivvertraglich definierten Grenzen der Normalarbeitszeit (22.00-6.30 Uhr) ein Mehrarbeitszuschlag von 100 % zu. Ansonsten gilt für Teilzeitbeschäftigte der gesetzlich definierte Zuschlag für Mehrarbeit gemäß § 19d Abs 3a AZG.

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden;

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs 1a AZG ist sinngemäß anzuwenden.

6) Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/145 des Bruttomonatsgehaltes. Damit sind die anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt.

7) Mehr-/Überstunden sind in erster Linie in Geld zu leisten und mit der nächsten Abrechnung zur Auszahlung zu bringen, können aber auch als Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden.

8) Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfall und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet. Der Anspruch ist bei sonstiger Verwirkung innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Ableistung der Überstunden bei der Arbeitgeberin*beim Arbeitgeber geltend zu machen.

9) Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf sie im Durchschnitt der Geltungsdauer die*der Arbeitnehmer*in nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

Va. 4 TAGEWOCHE

1) Die Normalarbeitszeit kann im Rahmen einer 4-Tage-Woche flexibel auf bis zu vier Tage verteilt werden. Diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung der Vier-Tage-Woche bedingt eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in. Für Vollzeitkräfte ist eine Verteilung auf maximal vier Arbeitstage mit bis zu 10 Stunden pro Tag zulässig. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte ist eine flexible Verteilung der Arbeitszeit auf bis zu vier Arbeitstage möglich. Diese Tage können sowohl gleichmäßig als auch ungleichmäßig aufgeteilt werden, wobei maximal 10 Stunden pro Tag nicht überschritten werden dürfen. Eine Verteilung auf beispielsweise zwei Tage à 10 Stunden und zwei Tage à 5 Stunden ist ausdrücklich zulässig, sofern sie den vereinbarten Wochenstunden entspricht.

2) Sollte an einem Tag die maximal mögliche Arbeitszeit von 12 Stunden gearbeitet werden, so ist es möglich die dabei entstandenen 2 Überstunden, aufgewertet mit je nach Lage, 75% bei Lage zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr (ab 1.7.2026 zwischen 6.30 Uhr und 20.00 Uhr) bzw. 150% bei Lage zwischen 19.30 Uhr (ab 1.7.2026 zwischen 20.00 Uhr) und 6.30 Uhr, umgewandelt in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder wenn die Angestellte keinen Rumpftag hat, gegen die Arbeitszeit eines anderen Zehnstundentages gegenzurechnen ohne gegen die erweiterten Arbeitszeitmöglichkeiten der Vier-Tage-Woche zu verstoßen. (Es ist auch möglich die 2 Überstunden 1:1 in Zeit als Zeitausgleich zu verwenden und den Zuschlag monetär abzugelten bzw. die Überstunden gesamt auszuzahlen).

VI. DURCHRECHNUNGSMODELL FÜR GRUPPENPRAXEN

Das Durchrechnungsmodell stellt ein Wahlmodell für Gruppenpraxen dar, das durch Einzelvertrag mit der Angestellten vereinbart werden kann und nicht in der gesamten Gruppenpraxis etabliert sein muss.

1) Die Arbeitszeit in Gruppenpraxen kann über einen Zeitraum von jeweils 6 Monaten, von 1.Februar bis 31. Juli bzw 1. August bis 31. Jänner, durchgerechnet werden, wobei die maximale tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden (ausgenommen bei Vereinbarung einer 4 Tage Woche gemäß Va) die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden bzw +/- 25 % des einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeitausmaßes betragen darf.

2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 39 Stunden. Der Stundenteiler für nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen wird diesbezüglich auf 1/169 festgelegt.

3) Urlaube und Schließzeit der Ordination in Ausmaß ab einer Woche sind vor diesem Zeitraum bekannt zu geben bzw zu vereinbaren.

4) In dieser Zeit ist durch einen Dienstplan die Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Dieser Dienstplan für mindestens 1 Monat ist jeweils ein Kalendermonat vor dem ersten davon erfassten Dienst zu vereinbaren. Dafür hat die*der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit Wünsche und Notwendigkeiten 2 Wochen vor dem Zeitpunkt der Vereinbarung bekannt zu geben. Die Einteilung hat so zu erfolgen, dass private und betriebliche Notwendigkeiten möglichst in Einklang gebracht werden. Sollte es im Rahmen des Vereinbarungsprozederes zu Schwierigkeiten kommen, so sind die Kollektivvertragsparteien zur moderierenden Unterstützung hinzuzuziehen. In jedem Fall darf im Rahmen einer solchen Moderation keine disziplinäre Maßnahme gegen die*den Arbeitnehmer*in gesetzt werden.

5) Sollte kurzfristig der Wunsch entstehen den Dienst im Einvernehmen mit der*dem Dienstgeber*in mit einer*einem Kolleg*in zu tauschen bzw zu verlegen, so ist dies möglich, ohne dass aus diesem Grunde Über-/Mehrstunden entstehen.

6) Für Arbeit außerhalb des Dienstplanes entstehende Mehr-/Überstunden, welche zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr liegen, werden mit 50 % und zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr mit 100 % bezuschlagt. Der entsprechende Teiler beträgt 1/145. Damit sind die anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt. Diese Mehr-/Überstunden sind in erster Linie in Geld zu leisten und mit der nächsten Abrechnung zur Auszahlung zu bringen, können aber als Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden.

7) Nach Ende des Durchrechnungszeitraumes sind Zeitguthaben mit Überstundenzuschlägen abzugelten wobei die Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten wie bei Vollzeitbeschäftigten jedenfalls 50 % betragen soweit die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Der Zuschlag von zumindest 50 % gilt bei Teilzeitbeschäftigten auch für die Arbeitszeit zwischen der 39. und 40. Wochenstunde.

8) Der Durchrechnungszeitraum für Teilzeitbeschäftigte wird im Rahmen der Inanspruchnahme des kollektivvertraglichen Durchrechnungszeitraums ebenfalls auf 6 Monate erweitert.

VII. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN ZU DEN PUNKTEN III BIS VI

Für Dienstverhältnisse die vor dem 1. 1. 2019 bestanden haben gilt, dass die Lagezuschläge nicht mit der bestehenden Überzahlung abgegolten sind. Pauschale Abgeltungsvereinbarungen müssen auf das Grundgehalt nach 1. 1. 2019 aufgesetzt werden. Anders gestaltete Vertragsveränderung aus diesem Grunde sind nicht zulässig.
Für neu geschlossene Dienstverhältnisse nach dem 1. 1. 2019 und im Rahmen von einvernehmlichen Dienstvertragsänderungen nach dem 1. 7. 2019 kann eine pauschale Abgeltung von Zuschlägen vereinbart werden.

Kumulation
Sollte ein Lagezuschlag gemäß III und IIIa mit einem Mehr- bzw Überstundenzuschlag gemäß V, Va und VI zusammentreffen, so steht der höhere zu. Es kommt zu keiner Kumulierung.

VIII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jeder Angestellten eine Freizeit, ohne Schmälerung seines monatlichen Entgelts, zu gewähren:

Bei Eheschließung und Verpartnerung der Angestellten oder bei Tod des*der Ehepartner* in und (Lebensgefährt*in)	3 Werktage
im Todesfall von Eltern oder unmündigen Kindern (Zieh- oder Stiefkindern)	2 Werktage
bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes)	1 Werktag
nach der Geburt eines Kindes	2 Werktage
im Todesfall von großjährigen Kindern (Zieh- oder Stiefkindern), Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Werktag
zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses	1 Werktag
bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	2 Werktage
beim Eintritt des Kindes in die erste Klasse der Sekundarstufe 1 am Tag des Ereignisses	1 Werktag
beim Eintritt des Kindes in die erste Klasse der Volksschule am Tag des Ereignisses	1 Werktag

Dem*Der Ehepartner*in ist ein*e Lebensgefährten*in, mit dem seit mindestens 10 Monaten eine eheähnliche Hausgemeinschaft besteht, gleichzustellen.

IX. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

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

X. BEZAHLTE WEITERBILDUNG

Die Teilnahme an berufsorientierten Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen ist als Arbeitszeit anzusehen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist einvernehmlich mit der*dem Arbeitgeberin zu vereinbaren.

XI. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse verpflichtet.

XII. URLAUB

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 und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl Nr 390 vom 7. Juli 1976, in der jeweils geltenden Fassung.
Entsprechend des § 7a ARG ist Angestellten ein „persönlicher Feiertag" zu gewähren. Der*die Angestellte kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm*ihr zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der*Die Angestellte hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem*der Angestellten frei, auf Ersuchen der*des Arbeitgeber*in den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der*die Angestellte weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er*sie für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs 1 erster Satz konsumiert ist.
Angestellte bzw strahlenexponierte Personen, die im Strahlenbereich tätig sind (zB Röntgenassistent*innen gemäß MAB-G, radiologisch-technische Dienste gemäß MTD-G) und gemäß StrahlenschutzV eine Strahlenzulage bekommen, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 6 Werktage Urlaub.
Kriegsbeschädigte, Invalide und Beschädigte nach dem Opferfürsorgegesetz oder dem Heeresversorgungsgesetz, sowie Körperbehinderte jeweils mit mindestens 50%iger Invalidität, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Werktage Urlaub.
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 die*den Arbeitgeber*in erfolgt ist, sofort angerechnet.
Während des Urlaubes darf die*der Arbeitnehmer*in keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für die Arbeitnehmer*innen günstigere Regelungen über den Urlaub, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

XIII. VORDIENSTZEITEN

Vordienstzeiten, die bei einer*einem der Ärztekammer zugehörigen Arbeitgeber*in zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monate umschließen, werden bei Berechnung des Entgeltes zur Gänze eingerechnet. Für eine abgeschlossene Ausbildung im Krankenpflegefachdienst wird 1 Jahr angerechnet.
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 Ärzt*innen oder Gruppenpraxen verwertet werden können.

XIV. ANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG

Ist ein*e Angestellte nach Antritt ihres Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung ihrer*seiner Dienste verhindert, so behält sie*er ihren Anspruch auf die festen Bezüge nach den Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz.
Die*Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung der*dem Arbeitgeber*in anzuzeigen und dieser innerhalb von 3 Tagen eine Bestätigung der Krankenkasse oder einer*eines Amts- oder Gemeindeärzt*in über die durch die Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit und deren wahrscheinliche Dauer zu erbringen. Die Vorlage einer solchen Bestätigung kann nach angemessener Zeit erneut verlangt werden. Kommt die*der Angestellte diesem Verlangen nicht nach, so verliert sie*er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.
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.

XV. KÜNDIGUNG

1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bezüglich der Kündigungsfrist wird vereinbart, dass diese durch Vereinbarung gemäß § 20 Abs 3 AngG nur am Letzten eines Kalendermonats enden darf.

2) Hat das Dienstverhältnis in der gleichen Ordination länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch die*den Arbeitgeber*in nur nach den Bestimmungen des § 20 Absatz 2 Angestelltengesetz möglich. Ausgenommen davon sind:

a) Tod der*des Arbeitgeber*in – bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 Abs 3 Angestelltengesetz vereinbart, dass sie zum 15. und Letzten eines jeden Kalendermonates beendet werden kann.

b) Länger als 1 Monat dauernder vertragsloser Zustand mit den § 2 – Kassen - Absatz 1 kommt hierbei zur Anwendung.

3) Kündigungen müssen, bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich erfolgen.
Die Kollektivvertragsparteien empfehlen dies entweder eingeschrieben postalisch zu vollziehen oder das Kündigungsschreiben in der Ordination oder einem anderen Ort nachweislich bestätigt zu übergeben.

XVI. SONDERZAHLUNGEN

Der*Dem Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von zwei Monatsbezügen (Bruttomonatsgehalt + allfällige Zulagen im Sinne des Punktes XX), wobei die erste Hälfte bei Antritt des Urlaubes, spätestens am 1. Juli, die zweite Hälfte am 1. Dezember, fällig ist. Den 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 die*der Angestellte ihr*sein Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder mit wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird.

XVII. SONDERZULAGEN

Für langjährige Dienste wird der*dem Arbeitnehmer*in nach einer Beschäftigung in derselben Praxis

von 15 J. mind..... 1 Bruttomonatsgeh.,
von 20 J. mind..... 1,5 Bruttomonatsgeh.,
von 30 J. mind..... 2 Bruttomonatsgeh.
als einmalige Anerkennungszulage gewährt.

XVIII. MINDESTLEISTUNGEN

Sondervereinbarungen, die über die Leistungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, wird in keiner Weise vorgegriffen. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XIX. ENTGELT

Die nachfolgenden Tabellen sind als rein rechnerische Werte und Ausgangsbasis für die Errechnung der kollektivvertraglichen Mindestgehaltstabelle 2026 zu verstehen und treten erst mit Wirkung 1. 6. 2026 in Kraft. In keiner Weise können aus den nachfolgenden Werten individuelle Ansprüche bzgl monatlicher und nachträglicher Differenzzahlungen für den Zeitraum 1. 1. 2026 bis 31. 5. 2026 geltend gemacht werden. Dies gilt auch für die nachstehend genannten Werte bzgl der Gefahrenzulage (Pkt XX) bzw der Trinkgeldpauschale (Pkt XXI).

Prämienzahlung

1) Alle Angestellten, die im Zeitraum 1. 1. 2026-31. 5. 2026 im Rahmen dieses Kollektivvertrages auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestgehalts beschäftigt waren erhalten von ihrem jeweiligen Arbeitgeber während dieses Zeitraums eine Prämie. Diese beträgt

3,5 % der während der Beschäftigung in diesem Zeitraum verdienten KV-Mindestgehälter, allerdings betraglich gedeckelt mit max EUR 75/Monat (daher max EUR 375 für den gesamten Zeitraum). Für Teilzeitkräfte ist der Höchstbetrag entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren. Jegliche im Zeitraum 1. 1. 2026-31. 5. 2026 bereits gewährte Gehaltserhöhungen (oder Einmalzahlungen aus diesem Titel) können im Rahmen der zuvor beschriebenen Berechnung der Prämie angerechnet werden und ändern nichts an der Qualifikation und Behandlung der betroffenen Angestellten als Mindestbezieher im Sinne dieses Absatzes. Das Ergebnis ist auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufzurunden.

2) Es hat keine Aufrollung für Zeitraum 1. 1. 2026-31. 5. 2026 zu erfolgen, sondern ist die Abrechnung in Form einer Prämie umzusetzen. Die Zahlung hat bis spätestens 1. 8. 2026 zu erfolgen. Die geleistete Prämie hat keinerlei Auswirkungen auf allfällige Schnittberechnungen (Urlaub, Krankenstand, Überstunden etc).

3) Klarstellend wird festgehalten, dass bei der Berechnung nur jene Zeiten zu berücksichtigen sind, im Rahmen derer ein Entgeltanspruch bestanden hat. Insbesondere Zeiten eines entgeltfreien Krankenstandes, die Schutzfrist der werdenden Mutter, Zeiten der Elternkarenz oder Ähnliches sind somit nicht zu berücksichtigen.

4) Bei der in Absatz 1 genannten Prämie handelt es sich um eine wiederkehrende Zahlung, welche als Sonderzahlung abgerechnet werden kann. Diese Beurteilung erfolgt unabhängig davon, ob es im Jahr 2027 erneut zu einer derartigen Prämienzahlung kommen wird.

5) Die Verpflichtung zur Zahlung der in Absatz 1 genannten Prämie entfällt nur dann, sofern bis spätestens 30. 6. 2026 bereits eine rückwirkende Aufrollung für das Jahr 2026 erfolgt sein sollte.

Im Kollektivvertrag für Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien definiert sich die Einstufung grundsätzlich anhand der Ausbildung und der dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit.

Berufsgruppe A:
Schreibkräfte, Sprechstundenhilfen und administrative Arzthelfer*innen, die keine Arbeiten ausführen, welche dem Tätigkeitsfeld eines Berufes gem MAB-G entsprechen (zB Ordinationsassistenzen, etc); Angestellte in Ausbildung zu einem Beruf gem MAB-G

	1. 6. 2026
Im 1. bis 3 Berufsjahr	€ 2.198,–
im 4. bis 6. Berufsjahr	€ 2.315,–
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.423,–
im 10. bis 12. Berufsjahr	€ 2.533,–
im 13. bis 15. Berufsjahr	€ 2.647,–
ab dem 16. Berufsjahr	€ 2.755,–

Berufsgruppe B:
Berufe gemäß MAB-G (zB Ordinationsassistenz, etc),
Angestellte des Sanitätshilfsdienstes (zB Ordinationsgehilfen) gemäß den Bestimmungen des MTF-SHD-Gesetzes BGBl 102/61 idgF,
Pflegeassistenz gemäß GuKG BGBl I Nr 59/2018.
In Ausbildung stehende Student*innen der Medizin gemäß § 49 Abs 4 ÄrzteG (ausgenommen Famulant*innen)

	1. 6. 2026
Im 1. bis 3. Berufsjahr	€ 2.268,–
im 4. bis 6. Berufsjahr	€ 2.399,–
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.516,–
im 10. bis 12. Berufsjahr	€ 2.633,–
im 13. bis 15. Berufsjahr	€ 2.725,–
ab dem 16. Berufsjahr	€ 2.840,–

Berufsgruppe C:
Pflegefachassistenz gemäß GuKG BGBl I Nr 59/2018,
Medizinische Fachassistenz (MFA) gemäß MAB-G,
Pflegegehilf*innen gemäß § 1 GuKG BGBL I 108/97 idgF,
Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß § 1 MTF-SHD-G BGBl I 108/97

	1. 6. 2026
Im 1. bis 3. Berufsjahr	€ 2.411,–
im 4. bis 6. Berufsjahr	€ 2.555,–
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.702,–
im 10. bis 12. Berufsjahr	€ 2.850,–
im 13. bis 15. Berufsjahr	€ 3.001,–
ab dem 16. Berufsjahr	€ 3.146,–

Berufsgruppe D:
Ausgebildete*r Ordinationsmanager*in,
Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal gemäß § 1 GuKG,
Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß § 1 MTD-G BGBl 460/92 vom 31.Juli 1992 idgF,
Diplomierte Sozialarbeiter*innen,
Diplomierte Hebammen,
Sportwissenschaftler*innen
Ernährungswissenschaftler*innen
Klinische Psycholog*innen / Psychotherapeut*innen

	1. 6. 2026
Im 1. bis 3. Berufsjahr	€ 2.502,–
im 4. bis 6. Berufsjahr	€ 2.677,–
im 7. bis 9. Berufsjahr	€ 2.846,–
im 10. bis 12. Berufsjahr	€ 3.014,–
im 13. bis 15. Berufsjahr	€ 3.185,–
ab dem 16. Berufsjahr	€ 3.360,–

Für Physiotherapeutinnen, Sportwissenschaftlerinnen und Ergotherapeutinnen

	1. 6. 2026
ab dem 10. Berufsjahr	€ 2.934,–

Berufsgruppe E:
Medizinische Masseurinnen und Heilmasseurinnen im Sinne von § 5 bzw § 29 MMHmG (BGBl I 169/2002 idF BGBl I 66/2003).
Ausnahmebestimmung: Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes (MTF) gemäß § 1 MTF-SHD-G BGBl 1961/102 idF I 108/97 in der jeweils geltenden Fassung, (MTF), die ausschließlich als Medizinische Masseur*innen und Heilmasseur*innen im Sinne von § 5 bzw § 29MMHmG (BGBl I 169/2002 idF BGBl I 66/2003) beschäftigt werden, sind in die Berufsgruppe E einzustufen

	1. 6. 2026
Im 1. Berufsjahr	€ 2.198,–
im 2. bis 6. Berufsjahr	€ 2.344,–
ab dem 7. Berufsjahr	€ 2.359,–

Der Stundenlohn für teilzeitbeschäftigte Angestellte in allen Berufsgruppen (A bis E) wird grundsätzlich nach den obigen Mindestsätzen berechnet, wobei die Mindestsätze der betreffenden Kategorie, unter welche die*der Angestellte fällt, durch 173 dividiert und auf diese Weise der Stundenlohn errechnet wird.
Sollte sich wegen der Einführung der Gehaltsstruktur vom 1. 1. 2016 aufgrund betrieblicher Regelungen (zB IST-wirksame Annualsprünge) für Arbeitnehmer*innen ein Nachteil ergeben, so bleiben bzw entwickeln sich ihre Ansprüche bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses so weiter, wie sich die Entwicklung anhand des Schemas vom 1.Juni 2014 dargestellt hat. Auf keinen Fall darf das Gehalt von Angestellten reduziert werden.

IST-Gehaltserhöhung:

1) Alle Angestellten, die im Zeitraum 1. 1. 2026-31. 5. 2026 im Rahmen dieses Kollektivvertrages beschäftigt waren und in Form eines Ist-Gehalts entlohnt waren, erhalten von ihrem jeweiligen Arbeitgeber während dieses Zeitraums eine Prämie idH von 2,3 % des während der Beschäftigung verdienten Ist-Bezuges (darunter ist das KV-Gehalt plus Überzahlung für die Normalarbeitszeit unter Ausschluss sonstiger Entgeltbestandteile zu verstehen). Dies allerdings betraglich gedeckelt mit max EUR 57/Monat (daher max EUR 285 für den gesamten Zeitraum). Für Teilzeitkräfte ist der Höchstbetrag entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

2) Ergänzend zu beachten ist, dass der Ist-Bezug von 2024 zunächst um den fiktiven Erhöhungswert für 2025 (3,2 %) anzupassen ist und erst dann der Betrag für die Prämie errechnet werden kann (siehe Beispiele in Anlage 3). Im Fall einer All-In-Vereinbarung ist das Gesamtentgelt die Bemessungsgrundlage. Jegliche ab 1. 1. 2026 gewährte IST-Gehaltserhöhungen (oder Einmalzahlungen aus diesem Titel) können im Rahmen der zuvor beschriebenen Berechnung der Prämie angerechnet werden. Das Ergebnis ist auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufzurunden.

3) Es hat keine Aufrollung für den Zeitraum 1. 1. 2026-31. 5. 2026 zu erfolgen, sondern ist eine Prämie zu leisten. Die Zahlung hat bis spätestens 1. 8. 2026 zu erfolgen. Die geleistete Einmalzahlung hat keinerlei Auswirkungen auf allfällige Schnittberechnungen (Urlaub, Krankenstand, Überstunden etc).

4) Klarstellend wird festgehalten, dass bei der Berechnung nur jene Zeiten zu berücksichtigen sind, im Rahmen derer ein Entgeltanspruch bestanden hat. Insbesondere Zeiten eines entgeltfreien Krankenstandes, die Schutzfrist der werdenden Mutter, Zeiten der Elternkarenz oder Ähnliches sind somit nicht zu berücksichtigen.

5) Bei der in Absatz 1 genannten Prämie handelt es sich um eine wiederkehrende Zahlung, welche als Sonderzahlung abgerechnet werden kann. Diese Beurteilung erfolgt unabhängig davon, ob es im Jahr 2027 erneut zu einer derartigen Prämienzahlung kommen wird.

6) Die Verpflichtung zur Zahlung der in Absatz 1 genannten Prämie entfällt nur dann, sofern bis spätestens 30. 6. 2026 bereits eine rückwirkende Aufrollung für das Jahr 2026 erfolgt sein sollte.

Legende:

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

XX. GEFAHRENZULAGEN

1) Angestellte bei Fachärzt*innen für Radiologie oder Gruppenpraxen für Radiologie, die in Strahlenbereichen [§ 2 lit g) Strahlenschutzgesetz, § 1 Strahlenschutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung] tätig sind, Angestellte bei allen übrigen Ärzt*innen oder Gruppenpraxen, die beruflich strahlenexponierte Personen im Sinne des § 5 Strahlenschutzverordnung sind, sowie Angestellte in mikrobiologischen

oder serologischen Laboratorien, erhalten ab 1. 6. 2026 eine monatliche Zulage von € 147,–.

2) Eine monatliche Zulage in der Höhe von € 125,– erhalten Angestellte ab 1.6.2026

a) bei Fachärzt*innen für Labormedizin oder Gruppenpraxen für Labormedizin, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Serum, Harn, Stuhl, ätzenden oder giftigen Reagenzien in Berührung kommen,

b) bei allen übrigen Ärzt*innen oder Gruppenpraxen, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Serum, Harn, Stuhl oder anderem infektiösen Material in Berührung kommen.

3) Diese Zulagen gemäß der Absätze 1., 2. a) und b) werden zu den kollektivvertraglichen Gehaltssätzen für solche Zeiträume gewährt, in denen tatsächlich eine Dienstleistung vollbracht wird.
Für Zeiten der Kinderkarenz (gemäß § 15c Mutterschutzgesetz, § 8 Eltern-Karenzurlaubsgesetz) ist die Gefahrenzulage nicht auszuzahlen.
Für Zeiten der Entgeltfortzahlung (zB Urlaub, Krankenstand) ist der Durchschnitt des unmittelbar davor liegenden Jahres zu ermitteln.

4) Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten Absatz 1, 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass als Zulage ausbezahlte Mehrbezüge aliquot mit einem Teiler von 173 zu Auszahlung kommen.

5) Sofern die Arbeit der Angestellten eine Zulage gemäß Absätze 1., 2. a) und b) auslöst, ist diese/sind diese gemäß den Bestimmungen des § 68 Einkommensteuergesetz 1972 in der jeweils geltenden Fassung steuerfrei zu behandeln.
Die Zulage/n und allfällige Über oder Mehrstundenpauschalanteile sind in der Abrechnung bzw dem Dienstzettel/Dienstvertrag gesondert auszuweisen. (siehe Dienstzettel)

XXI. TRINKGELDPAUSCHALE

Bei Angestellten von Fachärzt*innen für Physikalische Medizin und allgemeine Rehabilitation oder Gruppenpraxen für Physikalische Medizin und allgemeine Rehabilitation wird für Medizinische Masseur*innen und Heilmasseur*innen im Sinne des MMHmG, Pflegehilfe gemäß GuKG, Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß MTF-SHD-G, sowie für die Berufsgruppe D zuzüglich zu ihrem Gehalt ab 1. 6. 2026 eine Trinkgeldpauschale in der Höhe von EUR 40,– zu Abgabezwecken in der Lohnabrechnung angesetzt. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gilt die Trinkgeldpauschale sinngemäß, dass diese Bemessungsgrundlage aliquot mit einem Teiler von 173 berechnet wird. Ein Auszahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Trinkgeldpauschale besteht nicht.

XXII. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten alle in diesem Kollektivvertrag enthaltenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die angeführten Gehaltsansätze, jedoch nur im Verhältnis zum Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden.

Eine Überstundenentlohnung im Sinne des Art V gebührt erst dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden überschreitet.

XXIII. KARENZZEITENANRECHNUNG

Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG die nach dem 1. 1. 2019 verbracht werden sind für die Gehaltsentwicklung - Vorrückungen (Kapitel XIX), Urlaub (Kapitel XII), Abfertigung alt bei Dienstnehmer*innen die vor dem 1. 1. 2003 aufgenommen wurden und Kündigungsfristen, nicht aber auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzurechnen.
Ab 1. 8. 2019 werden die Karenzzeiten gemäß MSchG und VKG ebenfalls für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall angerechnet.

XXIV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft. Abweichende Termine für das Inkrafttreten einzelner Bestandteile des Kollektivvertrages sind jeweils separat angeführt. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist ohne Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen.
Änderungen dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Jänner 2027 in Kraft treten.

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2025 ihre Gültigkeit.
Verhandlungen über den Kollektivvertrag für das Jahr 2027 werden im Oktober 2026 geführt, wobei die durchschnittliche Jahresinflationsrate als Betrachtungszeitraum wird.
Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

ÄRZTEKAMMER FÜR WIEN
1010 Wien, Weihburggasse 10–12

Die Obfrau der Kurie niedergelassene Ärzte:
Dr.in Naghme Kamaleyan-Schmied

Der Präsident:
OMR Dr. Johannes Steinhart

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

Die Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
Mario Ferrari

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

Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Beatrix Eiletz

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christoph Zeiselberger

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

ANHANG 1

DIENSTZETTEL

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

Gebührenfrei gem Erlass BMF vom 1. 3. 1994 Zl. 100859/2-IV/10/94

Name und Anschrift des Arbeitgebers

.....

.....

Stampiglie

I. Herr/Frau .....

wohnhaft in .....

geboren am .....

II. Beginn des Arbeitsverhältnisses .....

Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.*)

III. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie ggf alle im Betrieb abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrags für Angestellte bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien unter XIII.

V. Dienstort: .....

VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung): .....

.....

.....

VII. Einstufung:

Berufsgruppe: .....

Berufsgruppenjahre: .....

Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt: .....

Die nächste Vorrückung erfolgt am: .....

Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit € ..... ,

..... mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat ..... mal jährlich zahlbar)

2. Überstundenpauschale: € ..... (pro Monat ..... mal jährlich zahlbar für ..... Überstunden)

VIII. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Ausmaß des jährlichen Urlaubs (im Eintrittsjahr): .....

.....

IX. Normalarbeitszeit

- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.

- Die Normalarbeitszeit verteilt sich in der Woche wie folgt: .....

.....

X. Sonstige Vereinbarungen: .....

.....

XI. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers: .....

.....

.....

....

Unterschrift des Arbeitgebers Ort und Datum

ANHANG 2

MUSTERVEREINBARUNG ZWISCHEN ARBEITNEHMER/IN UND ARBEITGEBER DIENSTZETTELERGÄNZUNG

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

Gebührenfrei gem Erlass BMF vom 1. 3. 1994 Zl. 100859/2-IV/10/94

Name und Anschrift des Arbeitgebers

.....

.....

Stampiglie

I. Herr/Frau .....

wohnhaft in .....

geboren am .....

II. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie ggf alle im Betrieb abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.

III. Dienstort: .....

.....

IV. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung): .....

.....

V. Einstufung:

Berufsgruppe: .....

Berufsgruppenjahre: .....

Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt: .....

Die nächste Vorrückung erfolgt am: .....

Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit € ..... ,

..... mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat ..... mal jährlich zahlbar)

2. Überstundenpauschale: € ..... (pro Monat ..... mal jährlich zahlbar für ..... Überstunden)

VI. Normalarbeitszeit

- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.

- Die Normalarbeitszeit verteilt sich in der Woche wie folgt: .....

.....

VII. Die Lagen der Arbeitszeit sind wie folgt bezuschlagt: .....

.....

VIII. Die Arbeitszeit wird ..... Tage im Vorhinein vereinbart. Arbeitszeiten welche abseits dieses Modus vereinbart werden sind als Überstunden zu bewerten.

IX. Zusätzliche kompensatorische Vereinbarungen (zusätzliche Freizeit, etc).....

.....

....

Unterschrift des Arbeitgebers Ort und Datum

ANHANG 3

BEISPIELRECHNUNG

Eine Angestellte hat im Jahr 2024 ein überkollektivvertragliches Ist-Gehalt in der Höhe von EUR 3.000 erhalten. Das Ist-Gehalt ist ab 1.6.2026 um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57 anzuheben. Die Grundlage für die Berechnung der Erhöhung ist das im Jahr 2025 fiktiv erhöhte Ist-Gehalt.
Der Betrag von EUR 3.000 ist also für 2025 fiktiv um 3,2% erhöhen, somit auf EUR 3.096.
Von dieser Bemessungsgrundlage ausgehend sind die Prämien für den Zeitraum 1.1.2026-31.5.2026 sowie die nachhaltige Erhöhung ab 1.6.2026 zu errechnen.

- Prämie/Einmalzahlung: EUR 3.096 erhöht um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57/Monat. Somit EUR 57 pro Monat (Jänner-Mai), also EUR 57*5 = EUR 285 Einmalzahlung.
- Erhöhung ab 1.6.2026: EUR 3.096 erhöht um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57/Monat. Ist-Bezug ab 1.6.2026 somit EUR 3.096 + EUR 57 = EUR 3.153.

Variante: Mit 1.1.2026 wurde eine Erhöhung um EUR 100, somit auf EUR 3.100 vereinbart. Erhöhungen sind bei der Berechnung zu berücksichtigen.
Das Ist-Gehalt ist ab 1.6.2026 um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57 anzuheben. Die Grundlage für die Berechnung der Erhöhung ist das im Jahr 2025 fiktiv erhöhte Ist-Gehalt.
Der Betrag von EUR 3.000 ist also für 2025 fiktiv um 3,2% erhöhen, somit auf EUR 3.096.
Von dieser Bemessungsgrundlage ausgehend sind die Prämien für den Zeitraum 1.1.2026-31.5.2026 sowie die nachhaltige Erhöhung ab 1.6.2026 zu errechnen.

- Prämie/Einmalzahlung: EUR 3.096 erhöht um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57/Monat. Somit EUR 57 pro Monat (Jänner-Mai), also EUR 57*5 = EUR 285. Da aufgrund einer Erhöhung bereits seit 1.1.2026 ein monatlicher Betrag von EUR 3.100 geleistet wird hat keine Prämienzahlung zu erfolgen.
- Erhöhung ab 1.6.2026: Bemessungsgrundlage ist nicht der freiwillige erhöhte Ist-Bezug, sondern der zuvor errechnete fiktive Ist-Bezug, somit EUR 3.096. EUR 3.096 erhöht um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57/Monat. Ist-Bezug ab 1.6.2026 somit EUR 3.096 + EUR 57 = EUR 3.153. Der laut KV zustehende Ist-Bezug ab 1.6.2026 ist durch die Erhöhung noch nicht erreicht. Ab 1.6.2026 sind daher monatlich EUR 3.153 zu leisten.