BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND WIRTSCHAFT
eingelangt am: 18/2/2025
Registerzahl KV 156/2025
Kasterzahl XXII/96/20

KOLLEKTIVVERTRAG

für

im Burgenland bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten

angestellte Ärztinnen und Ärzte

im Sinne des § 47a ÄrzteG 1998

Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes
am: 24. FEB. 2025
HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND WIRTSCHAFT
Wien, am: 24. FEB. 2025

Abschlussparteien

abgeschlossen zwischen der Kurie niedergelassene Ärzte auf Dienstgeberseite und der Kurie angestellte Ärzte auf Dienstnehmerseite, beide Ärztekammer für Burgenland, Johann Permayerstraße 3, 7000 Eisenstadt.

§ 1.Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis der im Burgenland bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten einschließlich Gruppenpraxen und durch Gruppenpraxen betriebene Primärversorgungseinheiten (Dienstgeber) angestellten Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 47a ÄrzteG 1998 (Dienstnehmer) geregelt.

§ 2. Gesetzliche Bestimmungen und sprachliche Gleichstellung

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

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher oder männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 3. Bestehende Regelungen

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

§ 4. Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden in der Woche, wobei die Aufteilung der Einzelvereinbarung mit der Maßgabe überlassen bleibt, dass der tägliche Beginn nicht vor 6.30 Uhr, das Ende nicht nach 20.00 Uhr, an Samstagen nicht nach 13.00 Uhr liegen und die Normalarbeitszeit an einem Werktag 10 Stunden nicht überschreiten darf. In jeder Woche muss eine 36-stündige ununterbrochene Ruhezeit gesichert sein. Beginn und Ende der Arbeitszeit ist schriftlich festzuhalten. Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist dem Dienstnehmer einmal wöchentlich ein ganzer Tag oder zweimal wöchentlich ein Halbtag Freizeit zusätzlich zur Wochenruhe zu gewähren.

2. Am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist - sofern der Dienstgeber nicht zum verpflichtenden/freiwilligen Not- oder Bereitschaftsdienst eingeteilt ist - dienstfrei. Fällt der Not/-Bereitschaftsdienst am 24. Dezember und 31. Dezember nach 13:00 Uhr auf einen Werktag, so gebühren 100% Zuschlag zum Normalstundensatz.

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

4. Ein allfälliger Dienstplan ist sechs Wochen im Voraus für den jeweiligen Monat oder drei Wochen im Voraus für das jeweilige Quartal zu erstellen. Die Diensteinteilung laut Dienstplan hat so zu erfolgen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit vom Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erfüllt werden kann. Im Einvernehmen können Zeitguthaben oder Zeitschuld im Ausmaß von maximal 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ein mehrmaliges Übertragen dieser Zeitdifferenz ist verboten. Der Durchrechnungszeitraum beträgt sechs Monate.

§ 5. Überstundenentlohnung

Jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Angeordnete Arbeitsleistungen außerhalb der fixen Arbeitszeiten gelten als Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden. Überstundenleistungen bedürfen der Zustimmung des Dienstnehmers und sind abzugelten, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird. Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich entlohnt werden. Dazu ist eine Vereinbarung mit dem Dienstnehmer erforderlich. Zeitausgleich ist mit denselben Zuschlägen zu gewähren, wie sie auch bei finanzieller Abgeltung gebühren. Es wird weiters vereinbart, dass die Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt werden.

Für Arbeiten in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.30 Uhr bzw. Samstag ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Als Grundlage für die Überstundenentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes.

Als Bemessungsgrundlage für Überstunden und Sonderzahlungen gilt der für das Kalenderhalbjahr durchschnittlich gebührende Monatsbezug.

Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Jahresdurchschnitt den Dienstnehmer nicht ungünstiger stellen.

§ 6. Teilzeitarbeit

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer gelten alle in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen sowie die angeführten Gehaltsansätze, 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 Dienstgeber und Dienstnehmer im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Vereinbarung unter den Voraussetzungen des § 19c AZG abgeändert werden, doch bedarf es zu jeder Änderung der Schriftform.

Für die Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist das Monatsentgelt durch 173 zu teilen.

Arbeitsleistungen über das vereinbarte Ausmaß hinaus gelten – sofern keine Überstunde vorliegt – als Mehrarbeitsstunden.

Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer haben nach § 19d Abs 3a AZG im Fall der Leistung von Mehrarbeitsstunden Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25%.

§ 7. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung des monatlichen Entgelts zu gewähren, z.B.

- bei Eheschließung des Dienstnehmers oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) - 3 Arbeitstage
- bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes) - 1 Arbeitstag
- nach der Geburt eines Kindes - 2 Arbeitstage
- im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkinder) - 2 Arbeitstage
- im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Arbeitstag
- zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses - 1 Arbeitstag
- bei Wohnungswechsel - 2 Arbeitstage

§ 8. Urlaub

1. Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

2. Körperbehinderte Personen mit mindestens 50%iger Invalidität erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.

3. Durch Sozialversicherungsträger genehmigte Kur- und Rehabilitationsaufenthalte gelten nicht als Urlaub.

4. Angestellte, die im Strahlenbereich tätig sind, erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeits-tagen pro Jahr.

5. War der Dienstnehmer bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr beim Dienstgeber beschäftigt, gebührt ihm der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruchteilen von Tagen wird je angefangenem Tag auf einen ganzen Tag aufgerundet.

§ 9. Anspruch bei Dienstverhinderung

Ist ein Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf die festen Bezüge nach den Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz.

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen.

Dauert die Dienstverhinderung länger als 3 Tage, so ist eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

Kann einem alleinstehenden Dienstnehmer infolge einer schweren Erkrankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen Bestätigung nicht zugemutet werden, so hat er nach Wegfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

Bezüglich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz und des § 16 Urlaubsgesetz.

§ 10. Probemonat / Kündigung

Der 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 Abs 3 des Angestelltengesetzes vereinbart, dass sie am Letzten eines Kalendermonates endigt. Nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber nur zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestätigte Übergabe des Kündigungsschreibens in der Ordination oder an einem anderen Ort.

§ 11. Sonderzahlungen

Dem Dienstnehmer 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. Monatsgehälter im Sinne dieser Bestimmung sind die in § 13 angeführten Gehaltsansätze zuzüglich allfällig vereinbarter Zulagen.

Für während eines Kalenderjahres endende oder beginnende Dienstverhältnisse wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt.

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der im jeweiligen Halbjahr bezogenen Monatsgehälter.

§ 12. Versicherung

Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine Haftpflichtversicherung gemäß § 52d Ärztegesetz 1998 abzuschließen.

§ 13. Entgelt

1. Gehalt

Grundgehalt (für neu eintretende DN) für 40 Stunden

Ärztin/Arzt für Allgemeinmedizin	Facharzt/Fachärztin
EUR 4.526,32	EUR 5.684,21

2. Vorrückungsschema

Die Verweildauer beträgt in den einzelnen Gehaltsstufen jeweils drei Jahre und das Gehalt erhöht sich im jeweils 4. Jahr um jeweils um 5 % (siehe Anhang).

3. Für die Entgeltbemessung werden als Vordienstzeit dem Arzt für Allgemeinmedizin nach Abschluss der Allgemeinmedizin-Ausbildung gelegene, dem Facharzt nach Abschluss der Fach-arztausbildung gelegene ärztliche Tätigkeiten in mindestens sechs Monate andauernden, über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG entgoltenen Dienstverhältnissen unbegrenzt angerechnet, sofern diese Tätigkeiten berufseinschlägig sind. Die Anrechenbarkeit anderer Vordienstzeiten oder sonstiger Qualifikationen ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu verhandeln.

4. Das Gehalt gemäß Z. 1 erhöht sich im selben prozentuellen Ausmaß und im selben Zeitpunkt, zu dem sich der Gehaltsansatz eines landesbediensteten Facharztes mit der Einstufung B2/19/Gehaltsstufe 5 nach dem Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 erhöht (Valorisierung).

5. Für Fahrten mit dem Privatfahrzeug im Auftrag des Dienstgebers gebührt das amtliche Kilometergeld. Darüber hinaus gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz aller von ihm im Auftrag des Dienstgebers entstandenen Mehrauslagen. Diese sind durch Belege nachzuweisen.

§ 14. Dienstzettel

Jedem Dienstnehmer ist bei Dienstantritt sowie bei jeder Veränderung ein Dienstzettel laut Anhang auszuhändigen, sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt, der den gesetzlichen Mindestinhalt eines Dienstzettels enthält. (siehe Anhang)

§ 15. Schweigepflicht

Der Dienstnehmer ist in die Schweigepflicht des Dienstgebers eingebunden. Er hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten.

Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 16. Nebenbeschäftigung

Der Dienstnehmer hat jede sonstige erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich dem Dienstgeber schriftlich zu melden.

Der Dienstgeber kann die Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie wesentliche dienstliche Interessen gefährdet. Vertretungstätigkeiten oder der Betrieb einer eigenen Ordination des Dienstnehmers dürfen den Dienstgeber nicht unmittelbar konkurrenzieren.

§ 17. Arbeitnehmerschutzvorschriften

1. Impfungen: Der Dienstnehmer hat über einen für den jeweiligen Ordinationsbetrieb erforderlichen Impfschutz zu verfügen. Allfällige fehlende Impfungen sind vom Dienstgeber kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

2. Sicherheitsdatenblätter sind in der Ordination griffbereit aufzulegen.

3. Bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren sowie bei Verwendung von Geräten und Apparaturen die zu einer besonderen Gefährdung führen können, sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, Normen, Richtlinien einzuhalten und zu beachten. Dies betrifft im Besonderen Arbeiten mit infektiösen, giftigen, radioaktiven, brand- und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen, Röntgeneinrichtungen, Sterilisations- und Desinfektionsgeräten, Lasergeräten, elektromedizinischen Einrichtungen und dergleichen. Vor Heranziehung von Dienstnehmern zu derartigen Arbeiten sind besondere Unterweisungen durchzuführen und Bedienungs- sowie Wartungsanleitungen den Dienstnehmern bekanntzugeben oder auszufolgen.

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

§ 18. Dienstkleidung

Sofern vom Dienstgeber eine bestimmte Dienstkleidung gewünscht ist, hat er diese dem Dienstnehmer kostenlos zur Verfügung zu stellen.

§ 19. Fortbildung

1. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unter Anrechnung auf die Normalarbeitszeit eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Studienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes für mindestens 50 Stunden pro Kalenderjahr zu gewähren, wobei auf die ordinationsspezifischen Gegebenheiten und auf die Interessen der Dienstnehmer Rücksicht zu nehmen ist. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern sowie bei während eines Kalenderjahres beginnenden Dienstverhältnissen ist dieser Anspruch entsprechend zu aliquotieren.

2. Die im Kalenderjahr nicht in Anspruch genommene Fortbildungsfreistellung wird nicht in das nächste Kalenderjahr übertragen. Nicht in Anspruch genommene Fortbildungsstunden können weiters nicht in Geld abgelöst werden.

§ 20. Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.04.2020 in Kraft.

2. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Brief zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Änderung desselben geführt werden.

Anhang
- Dienstzettel
- Vorrückungsschema

DIENSTZETTEL

gem. § 6 Abs 3 Angestelltengesetz

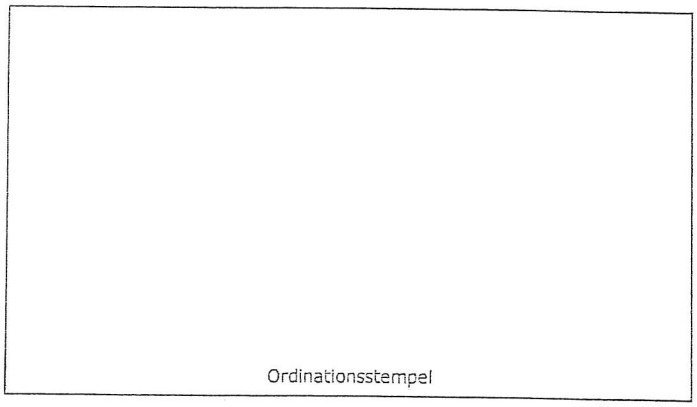
gem. § 14 des Kollektivvertrages für im Burgenland bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (Dienstgeber) angestellte Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 47a. ÄrzteG 1998 (Dienstnehmer)

Frau/Herr Dr. .....

wohnhaft in .....

ist ab ..... als .....

bei Frau/Herrn Dr.



beschäftigt.

Das erste Monat gilt als Probemonat gemäß § 10 des Kollektivvertrages.

Das anschließende Dienstverhältnis ist unbefristet/bis .....befristet (nicht Zutreffendes streichen).

Auf dieses Dienstverhältnis sind die Regelungen des Kollektivvertrages für Ärztinnen und Ärzte, die im Burgenland bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (Dienstgeber) im Sinne des § 47 a ÄrzteG 1998 (Dienstnehmer) angestellt sind, anzuwenden. Dieser liegt zur Einsicht auf.

Die 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

Das monatliche Bruttogehalt beträgt zum Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses (§ 13 des Kollektivvertrages):

€ .....

Zulagen (sofern vereinbart):

..... € .....

..... € .....

Bezüglich Sonderzahlung (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) wird auf § 11 des Kollektivvertrages verwiesen.

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Kalendermonats im Nachhinein.

Der Dienstnehmer hat sich zur Leistung von Mehrarbeits- und/oder Überstunden bereit erklärt (Anmerkung: gegebenenfalls zu streichen).

Das Ausmaß des Urlaubsanspruches der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers bestimmt sich nach dem Kollektivvertrag für Ärztinnen und Ärzte, die im Burgenland bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (Dienstgeber) im Sinne des § 47 a ÄrzteG 1998 (Dienstnehmer) angestellt sind, 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 § 10 des oben genannten Kollektivvertrages verwiesen.

Gem. § 15 des Kollektivvertrages ist der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin in die Schweigepflicht des Dienstgebers eingebunden und hat alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Verstöße dagegen führen zur fristlosen Entlassung.

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

.....

(Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse)

als vereinbart. Der/die Dienstnehmer/in ist damit ausdrücklich einverstanden.

Datum: Unterschrift des Arztes/der Ärztin(Dienstgeber)

Für die Kurie ANGESTELLTE ÄRZTE

Dr. Brigitte Steininger
Kurienobfrau

Für die Kurie NIEDERGELASSENE ÄRZTE

Dr. Michael Schriefl
Kurienobmann

Ärztekammer für Burgenland

Dr. Michael Lang
Präsident

Eisenstadt, am 18.01.2021

Anhang Vorrückungsschema (Stand 1.4.2020)

Anstellungsjahre in der Ordination	Gehaltsstufe	Schemabezug	
		FA	AM
1	1	5684,21	4526,32
2	1	5684,21	4526,32
3	1	5684,21	4526,32
4	2	5968,42	4752,63
5	2	5968,42	4752,63
6	2	5968,42	4752,63
7	3	6266,84	4990,26
8	3	6266,84	4990,26
9	3	6266,84	4990,26
10	4	6580,19	5239,78
11	4	6580,19	5239,78
12	4	6580,19	5239,78
13	5	6909,19	5501,77
14	5	6909,19	5501,77
15	5	6909,19	5501,77
16	6	7254,65	5776,85
17	6	7254,65	5776,85
18	6	7254,65	5776,85
19	7	7617,39	6065,69
20	7	7617,39	6065,69
21	7	7617,39	6065,69
22	8	7998,25	6368,98
23	8	7998,25	6368,98
24	8	7998,25	6368,98
25	9	8398,17	6687,43
26	9	8398,17	6687,43
27	9	8398,17	6687,43
28	10	8818,07	7021,80
29	10	8818,07	7021,80
30	10	8818,07	7021,80
31	11	9258,99	7372,89
32	11	9258,99	7372,89
33	11	9258,99	7372,89
34	12	9721,93	7741,54
35	12	9721,93	7741,54
36	12	9721,93	7741,54
37	13	10208,02	8128,61
38	13	10208,02	8128,61
39	13	10208,02	8128,61

Anhang Vorrückungsschema (ab 01.01.2021)

Erhöhung: 1,45% (gemäß § 13 Z 4)

Anstellungsjahre in der Ordination	Gehaltsstufe	Schemabezug	
		FA	AM
1	1	5 766,63	4 591,95
2	1	5 766,63	4 591,95
3	1	5 766,63	4 591,95
4	2	6 054,96	4 821,54
5	2	6 054,96	4 821,54
6	2	6 054,96	4 821,54
7	3	6 357,71	5 062,62
8	3	6 357,71	5 062,62
9	3	6 357,71	5 062,62
10	4	6 675,60	5 315,76
11	4	6 675,60	5 315,76
12	4	6 675,60	5 315,76
13	5	7 009,37	5 581,55
14	5	7 009,37	5 581,55
15	5	7 009,37	5 581,55
16	6	7 359,84	5 860,61
17	6	7 359,84	5 860,61
18	6	7 359,84	5 860,61
19	7	7 727,84	6 153,64
20	7	7 727,84	6 153,64
21	7	7 727,84	6 153,64
22	8	8 114,22	6 461,33
23	8	8 114,22	6 461,33
24	8	8 114,22	6 461,33
25	9	8 519,94	6 784,40
26	9	8 519,94	6 784,40
27	9	8 519,94	6 784,40
28	10	8 945,93	7 123,62
29	10	8 945,93	7 123,62
30	10	8 945,93	7 123,62
31	11	9 393,25	7 479,80
32	11	9 393,25	7 479,80
33	11	9 393,25	7 479,80
34	12	9 862,90	7 853,79
35	12	9 862,90	7 853,79
36	12	9 862,90	7 853,79
37	13	10 356,04	8 246,47
38	13	10 356,04	8 246,47
39	13	10 356,04	8 246,47

Anhang Vorrückungsschema (ab 01.01.2022)

Erhöhung 2,85% + 6,50

2022

Anstellungsjahre in der Ordination	Gehaltsstufe	Schemabezug	
		FA	AM
1	1	5.937,48	4.729,32
2	1	5.937,48	4.729,32
3	1	5.937,48	4.729,32
4	2	6.234,03	4.965,46
5	2	6.234,03	4.965,46
6	2	6.234,03	4.965,46
7	3	6.545,40	5.213,40
8	3	6.545,40	5.213,40
9	3	6.545,40	5.213,40
10	4	6.872,36	5.473,76
11	4	6.872,36	5.473,76
12	4	6.872,36	5.473,76
13	5	7.215,64	5.747,12
14	5	7.215,64	5.747,12
15	5	7.215,64	5.747,12
16	6	7.576,10	6.034,14
17	6	7.576,10	6.034,14
18	6	7.576,10	6.034,14
19	7	7.954,59	6.335,52
20	7	7.954,59	6.335,52
21	7	7.954,59	6.335,52
22	8	8.351,98	6.651,98
23	8	8.351,98	6.651,98
24	8	8.351,98	6.651,98
25	9	8.769,26	6.984,25
26	9	8.769,26	6.984,25
27	9	8.769,26	6.984,25
28	10	9.207,39	7.333,14
29	10	9.207,39	7.333,14
30	10	9.207,39	7.333,14
31	11	9.667,45	7.699,47
32	11	9.667,45	7.699,47
33	11	9.667,45	7.699,47
34	12	10.150,49	8.084,13
35	12	10.150,49	8.084,13
36	12	10.150,49	8.084,13
37	13	10.657,68	8.488,00
38	13	10.657,68	8.488,00
39	13	10.657,68	8.488,00

Anhang Vorrückungsschema (ab 01.01.2023)

Erhöhung abweichend von § 13 Z 4 um 7,32%

		2023	
Anstellungsjahre in der Ordination	Gehaltsstufe	Schemabezug	
		FA	AM
1	**1**	6 372,10	5 075,51
2	**1**	6 372,10	5 075,51
3	**1**	6 372,10	5 075,51
4	**2**	6 690,36	5 328,93
5	**2**	6 690,36	5 328,93
6	**2**	6 690,36	5 328,93
7	**3**	7 024,53	5 595,02
8	**3**	7 024,53	5 595,02
9	**3**	7 024,53	5 595,02
10	**4**	7 375,41	5 874,43
11	**4**	7 375,41	5 874,43
12	**4**	7 375,41	5 874,43
13	**5**	7 743,83	6 167,81
14	**5**	7 743,83	6 167,81
15	**5**	7 743,83	6 167,81
16	**6**	8 130,67	6 475,84
17	**6**	8 130,67	6 475,84
18	**6**	8 130,67	6 475,84
19	**7**	8 536,86	6 799,28
20	**7**	8 536,86	6 799,28
21	**7**	8 536,86	6 799,28
22	**8**	8 963,34	7 138,90
23	**8**	8 963,34	7 138,90
24	**8**	8 963,34	7 138,90
25	**9**	9 411,17	7 495,50
26	**9**	9 411,17	7 495,50
27	**9**	9 411,17	7 495,50
28	**10**	9 881,37	7 869,92
29	**10**	9 881,37	7 869,92
30	**10**	9 881,37	7 869,92
31	**11**	10 375,11	8 263,07
32	**11**	10 375,11	8 263,07
33	**11**	10 375,11	8 263,07
34	**12**	10 893,51	8 675,88
35	**12**	10 893,51	8 675,88
36	**12**	10 893,51	8 675,88
37	**13**	11 437,83	9 109,32
38	**13**	11 437,83	9 109,32
39	**13**	11 437,83	9 109,32

Anhang Vorrückungsschema (ab 01.01.2024)

Erhöhung: 7,2311% (gemäß § 13 Z4)

		2024	
Anstellungsjahre in der Ordination	Gehaltsstufe	Schemabezug	
		FA	AM
1	1	6.832,87	5.442,53
2	1	6.832,87	5.442,53
3	1	6.832,87	5.442,53
4	2	7.174,15	5.714,27
5	2	7.174,15	5.714,27
6	2	7.174,15	5.714,27
7	3	7.532,48	5.999,60
8	3	7.532,48	5.999,60
9	3	7.532,48	5.999,60
10	4	7.908,73	6.299,22
11	4	7.908,73	6.299,22
12	4	7.908,73	6.299,22
13	5	8.303,79	6.613,81
14	5	8.303,79	6.613,81
15	5	8.303,79	6.613,81
16	6	8.718,61	6.944,11
17	6	8.718,61	6.944,11
18	6	8.718,61	6.944,11
19	7	9.154,17	7.290,94
20	7	9.154,17	7.290,94
21	7	9.154,17	7.290,94
22	8	9.611,49	7.655,12
23	8	9.611,49	7.655,12
24	8	9.611,49	7.655,12
25	9	10.091,70	8.037,51
26	9	10.091,70	8.037,51
27	9	10.091,70	8.037,51
28	10	10.595,90	8.439,00
29	10	10.595,90	8.439,00
30	10	10.595,90	8.439,00
31	11	11.125,34	8.860,58
32	11	11.125,34	8.860,58
33	11	11.125,34	8.860,58
34	12	11.681,23	9.303,24
35	12	11.681,23	9.303,24
36	12	11.681,23	9.303,24
37	13	12.264,91	9.768,02
38	13	12.264,91	9.768,02
39	13	12.264,91	9.768,02

Anhang Vorrückungsschema (ab 01.01.2025)

Erhöhung: 3,5% (gemäß § 13 Z4)

		2025	
Anstellungsjahre in der Ordination	**Gehaltsstufe**	Schemabezug	
		FA	AM
1	**1**	7.072,02	5.633,01
2	**1**	7.072,02	5.633,01
3	**1**	7.072,02	5.633,01
4	**2**	7.425,24	5.914,27
5	**2**	7.425,24	5.914,27
6	**2**	7.425,24	5.914,27
7	**3**	7.796,12	6.209,59
8	**3**	7.796,12	6.209,59
9	**3**	7.796,12	6.209,59
10	**4**	8.185,54	6.519,69
11	**4**	8.185,54	6.519,69
12	**4**	8.185,54	6.519,69
13	**5**	8.594,43	6.845,29
14	**5**	8.594,43	6.845,29
15	**5**	8.594,43	6.845,29
16	**6**	9.023,76	7.187,16
17	**6**	9.023,76	7.187,16
18	**6**	9.023,76	7.187,16
19	**7**	9.474,56	7.546,13
20	**7**	9.474,56	7.546,13
21	**7**	9.474,56	7.546,13
22	**8**	9.947,89	7.923,05
23	**8**	9.947,89	7.923,05
24	**8**	9.947,89	7.923,05
25	**9**	10.444,91	8.318,82
26	**9**	10.444,91	8.318,82
27	**9**	10.444,91	8.318,82
28	**10**	10.966,76	8.734,37
29	**10**	10.966,76	8.734,37
30	**10**	10.966,76	8.734,37
31	**11**	11.514,73	9.170,70
32	**11**	11.514,73	9.170,70
33	**11**	11.514,73	9.170,70
34	**12**	12.090,07	9.628,86
35	**12**	12.090,07	9.628,86
36	**12**	12.090,07	9.628,86
37	**13**	12.694,18	10.109,90
38	**13**	12.694,18	10.109,90
39	**13**	12.694,18	10.109,90