

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte bei ÄrztInnen, ärztlichen Gruppenpraxen  
sowie Primärversorgungseinheiten im Burgenland**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2025**

## Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien .....	3	§ 11 Sonderzahlungen .....	6
§ 1 Geltungsbereich .....	3	§ 12 Entgelt .....	6
§ 2 Bestehende Regelungen .....	3	§ 13 Dienstkleidung .....	8
§ 3 Arbeitszeit .....	3	§ 14 Aus- und Weiterbildung .....	8
§ 4 Teilzeitarbeit .....	3	§ 15 Dienstzettel .....	8
§ 5 Überstundenentlohnung .....	4	§ 16 Nebenbeschäftigung .....	8
§ 6 Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung .....	4	§ 17 Schweigepflicht .....	8
§ 7 Anspruch bei Dienstverhinderung .....	4	§ 18 Geltungsdauer .....	8
§ 8 Urlaub .....	4	Anhang (Muster) Dienstzettel .....	11
§ 9 Vordienstzeiten .....	5		
§ 10 Kündigung/Probemonat .....	5		
§ 10a Karenz .....	5		
§ 10b Papamonat .....	5		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-  
seite*

# KOLLEKTIVVERTRAG

## Kollektivvertrag für Angestellte bei ÄrztInnen, ärztlichen Gruppenpraxen sowie Primärversorgungseinheiten im Burgenland

### VERTRAGSPARTEIEN

Kollektivvertrag abgeschlossen am 27. 11. 2024 zwischen der Ärztekammer für Burgenland, 7000 Eisenstadt, Johann Permayerstraße 3, und der Gewerk-

schaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 / GPA Landesgeschäftsstelle Burgenland, Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt.

### § 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 Burgenland

angehören, geregelt, auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet.

Lehrpraktikant/innen, Famulant/innen und Medizinstudent/innen im KPJ (klinisch-praktisches Jahr) sind vom Geltungsbereich ausgenommen.

### § 2 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 In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

### § 3 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes. Die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Angestellte 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 liegen und die Arbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden bzw an höchstens 5 Werktagen im Monat 10 Stunden nicht überschreiten darf. An Samstagen endet die Arbeitszeit um 13.00 Uhr.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in im Vorhinein zu vereinbaren.

3. Am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist dienstfrei. Sollten Angestellte an diesen Tagen im Notdienst arbeiten, gebührt dafür Zeitausgleich.

4. Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Regelung des Kollektivvertrages, wonach Angestellte, die der evangelischen Religionsgemeinschaft und der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören, am Karfreitag ohne Schmälerung ihres Entgelts von der Arbeit freizustellen sind, wird bis zu einer allfälligen Änderung der Gesetzeslage nicht zur Anwendung gebracht. Arbeitnehmer/innen, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sind am Versöhnungstag ohne Schmälerung ihres Entgelts von der Arbeit freizustellen.

### § 4 Teilzeitarbeit

1. 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.

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

## § 5 Überstundenentlohnung

1. Jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw über eine tägliche Arbeitszeit von 9 bzw 10 (vgl § 3 Z 1) Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit und ist separat zu entlohnen.

2. Als Grundlage für die Überstundenentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehalmtes.

3. Die Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen. Für Arbeiten in der Zeit von 20.00 Uhr bis

6.30 Uhr bzw an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

4. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet.

5. Einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in kann eine Abgeltung geleisteter Überstunden auch durch Freizeitausgleich erfolgen, wobei die Bestimmungen hinsichtlich der Zuschläge sinngemäß anzuwenden sind.

## § 6 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:

1. bei Eheschließung des/der Angestellten oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) ..... 3 Arbeitstage
2. bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkinds) ..... 1 Arbeitstag
3. nach der Geburt eines Kindes ..... 3 Arbeitstage

4. im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkindern) ..... 2 Arbeitstage

5. im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern .... 1 Arbeitstag

6. bei Abs 4 und 5 zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses ..... 1 Arbeitstag

7. bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalmtes.. 2 Arbeitstage

8. bei Eintritt des Kindes in die 1. Klasse der Volksschule (am Tag des Ereignisses) ..... 1 Arbeitstag

## § 7 Anspruch bei Dienstverhinderung

Ist ein/e Angestellte/r durch Krankheit oder Unglücksfall oder nach § 6 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 und diesem innerhalb von 3 Tagen eine ärztliche Bestätigung (bei Krankheit) vorzulegen. Die Vorlage einer solchen Bestätigung kann nach angemessener Zeit erneut verlangt werden. Kommt der/die Ange-

stellte diesem Verlangen nicht nach, so verliert er/sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. 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 Angestelltengesetz und des § 16 Urlaubsgesetz.

## § 8 Urlaub

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

2. Angestellte bei Fachärzten für Radiologie, die im Strahlenbereich tätig sind, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.

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

4. 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. Der Verbrauch des Urlaubes ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Ordinationserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen sowie Erholungsmöglichkeiten der Angestellten zu vereinbaren.

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

## § 9 Vordienstzeiten

1. Vordienstzeiten, die bei einem Arbeitgeber, der einer 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 eingerechnet.

2. Das Gleiche gilt für das diplomierte Krankenpflegepersonal und für den gehobenen medizinisch-techni-

schen Dienst für Vordienstzeiten, die in einer Krankenanstalt zurückgelegt wurden.

3. 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 Kündigung/Probemonat

1. Das erste Monat gilt als Probemonat. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Vertragspartnern jederzeit gelöst werden.

2. 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 Letzten eines Kalendermonats en-

det. Nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber nur zu einem Quartalsende gekündigt werden.

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

## § 10a Karenz

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

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

## § 10b Papamonat

Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung nach Abs 1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei

Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht

erfolgen, hat er dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs 1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs 1 vereinbart werden.

Die Freistellung nach Abs 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalender-

tag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs 1 nicht anzurechnen.

Die Regelungen und Bestimmungen des § 1a VKG in der Fassung vom 5. 12. 2019 sind entsprechend anzuwenden.

## § 11 Sonderzahlungen

Der/Dem Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsbezügen (Bruttomonatsgehalt und allfälliger Zulagen), wobei die erste Hälfte spätestens am 30. Juni, die zweite Hälfte am 30. November, fällig ist. Der/Dem während eines Kalenderjahres austretenden oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt. Ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den aliquoten Teil anzurechnen, wenn der/die Angestellte sein/ihr Dienstver-

hältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst, oder mit wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird.

Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Beschäftigungsausmaß berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der Bezüge des 1. Halbjahres (Jänner bis Juni, Urlaubsremuneration) bzw 2. Halbjahres (Juli bis November, Weihnachtsremuneration).

## § 12 Entgelt

Die Einstufung in die jeweilige Beschäftigungsgruppe richtet sich nach der Ausbildung einerseits und nach der Tätigkeit andererseits.

Gesetz; Pflegehelfer/innen gemäß GuKG; Medizinische Masseur/innen gemäß MMHmG; Schreibkräfte, die Arbeiten selbstständig durchführen (Sekretär/innen)

### 1. Bruttomonatsgehalt

#### Berufsgruppe 1 – Ausbildungsstufe:

Angestellte gemäß MAB-G bzw MTF-SHD-G ohne Fachkenntnisse

	ab 1. 1. 2025	ab 1. 1. 2026
1. BJ. ....	1.879,00	1.959,00
2. BJ. ....	1.888,00	1.968,00
3. BJ. ....	1.894,00	1.974,00
4. BJ. ....	1.902,00	1.982,00
5. BJ. ....	1.910,00	1.990,00
6. BJ. ....	1.915,00	1.995,00
7. BJ. ....	1.923,00	2.003,00
8. BJ. ....	1.930,00	2.010,00
9. BJ. ....	1.936,00	2.016,00
10. BJ. ....	1.945,00	2.025,00
11. BJ. ....	1.952,00	2.032,00
12. BJ. ....	1.965,00	2.045,00
13. BJ. ....	1.978,00	2.058,00
14. BJ. ....	1.993,00	2.073,00
15. BJ. ....	2.007,00	2.087,00
16. BJ. ....	2.021,00	2.101,00

#### Berufsgruppe 2 – Regelstufe:

Ausgebildete Ordinationsgehilf/innen bzw Ordinationsassistent/innen und sonstige Sanitätshilfsdienste/Gesundheitsberufe gemäß MAB-G bzw MTF-SHD-

	ab 1. 1. 2025	ab 1. 1. 2026
1. BJ. ....	1.942,00	2.027,00
2. BJ. ....	1.955,00	2.040,00
3. BJ. ....	1.965,00	2.050,00
4. BJ. ....	1.977,00	2.062,00
5. BJ. ....	1.986,00	2.071,00
6. BJ. ....	1.996,00	2.081,00
7. BJ. ....	2.010,00	2.095,00
8. BJ. ....	2.018,00	2.103,00
9. BJ. ....	2.030,00	2.115,00
10. BJ. ....	2.040,00	2.125,00
11. BJ. ....	2.052,00	2.137,00
12. BJ. ....	2.058,00	2.143,00
13. BJ. ....	2.065,00	2.150,00
14. BJ. ....	2.073,00	2.158,00
15. BJ. ....	2.079,00	2.164,00
16. BJ. ....	2.087,00	2.172,00
17. BJ. ....	2.094,00	2.179,00
18. BJ. ....	2.100,00	2.185,00
19. BJ. ....	2.107,00	2.192,00
20. BJ. ....	2.114,00	2.199,00
25. BJ. ....	2.122,00	2.207,00

#### Berufsgruppe 3 – Spezialisierungsstufe:

Angehörige des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß MTF-SHD-Gesetz; MFA (Medizinische Fach-

assistenz) gemäß MAB-G, Heilmasseur/innen gemäß MMHmG

	ab 1. 1. 2025	ab 1. 1. 2026
1. BJ. ....	2.006,00	2.096,00
2. BJ. ....	2.019,00	2.109,00
3. BJ. ....	2.029,00	2.119,00
4. BJ. ....	2.040,00	2.130,00
5. BJ. ....	2.050,00	2.140,00
6. BJ. ....	2.062,00	2.152,00
7. BJ. ....	2.072,00	2.162,00
8. BJ. ....	2.083,00	2.173,00
9. BJ. ....	2.094,00	2.184,00
10. BJ. ....	2.105,00	2.195,00
11. BJ. ....	2.115,00	2.205,00
12. BJ. ....	2.127,00	2.217,00
13. BJ. ....	2.138,00	2.228,00
14. BJ. ....	2.148,00	2.238,00
15. BJ. ....	2.159,00	2.249,00
16. BJ. ....	2.170,00	2.260,00
17. BJ. ....	2.181,00	2.271,00
18. BJ. ....	2.192,00	2.282,00
19. BJ. ....	2.202,00	2.292,00
20. BJ. ....	2.214,00	2.304,00
25. BJ. ....	2.224,00	2.314,00

**Berufsgruppe 4:**

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß dem MTD-Gesetz; Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG

	ab 1. 1. 2025	ab 1. 1. 2026
1. BJ. ....	2.070,00	2.165,00
2. BJ. ....	2.084,00	2.179,00
3. BJ. ....	2.097,00	2.192,00
4. BJ. ....	2.111,00	2.206,00
5. BJ. ....	2.124,00	2.219,00
6. BJ. ....	2.138,00	2.233,00
7. BJ. ....	2.151,00	2.246,00
8. BJ. ....	2.164,00	2.259,00
9. BJ. ....	2.177,00	2.272,00
10. BJ. ....	2.190,00	2.285,00
11. BJ. ....	2.205,00	2.300,00
12. BJ. ....	2.219,00	2.314,00
13. BJ. ....	2.233,00	2.328,00
14. BJ. ....	2.246,00	2.341,00
15. BJ. ....	2.261,00	2.356,00
16. BJ. ....	2.275,00	2.370,00
17. BJ. ....	2.289,00	2.384,00
18. BJ. ....	2.304,00	2.399,00
19. BJ. ....	2.319,00	2.414,00
20. BJ. ....	2.332,00	2.427,00
25. BJ. ....	2.346,00	2.441,00

**Berufsgruppe 5:**

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß dem MTD-Gesetz mit Bakkalaureat;

Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG mit Bakkalaureat

	ab 1. 1. 2025	ab 1. 1. 2026
1. BJ. ....	2.317,00	2.417,00
2. BJ. ....	2.333,00	2.433,00
3. BJ. ....	2.348,00	2.448,00
4. BJ. ....	2.363,00	2.463,00
5. BJ. ....	2.380,00	2.480,00
6. BJ. ....	2.395,00	2.495,00
7. BJ. ....	2.410,00	2.510,00
8. BJ. ....	2.425,00	2.525,00
9. BJ. ....	2.442,00	2.542,00
10. BJ. ....	2.457,00	2.557,00
11. BJ. ....	2.472,00	2.572,00
12. BJ. ....	2.488,00	2.588,00
13. BJ. ....	2.504,00	2.604,00
14. BJ. ....	2.519,00	2.619,00
15. BJ. ....	2.535,00	2.635,00
16. BJ. ....	2.550,00	2.650,00
17. BJ. ....	2.566,00	2.666,00
18. BJ. ....	2.582,00	2.682,00
19. BJ. ....	2.597,00	2.697,00
20. BJ. ....	2.612,00	2.712,00
25. BJ. ....	2.628,00	2.728,00

**2. Zulagen**

a) Allen Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, Serum, Harn, Stuhl, ätzenden oder giftigen Reagenzien, infektiösem Material oder Körpersekreten (zB Tränenfilm, Schweiß) in Berührung kommen, ist eine Gefahrenzulage von monatlich € 139,- ab 1. 1. 2025 zu gewähren. Am 1. 1. 2026 wird diese Zulage mit der rollierenden Inflationsrate von November 2024 bis Oktober 2025, aufgerundet auf den nächsthöheren Eurobetrag, erhöht.

b) Angestellte, die in Strahlenbereichen laut § 2 lit g) Strahlenschutzgesetz, (§ 1 Strahlenschutzverordnung) tätig sind, erhalten eine ihrer Zweckbestimmung nach monatliche Zulage in der Höhe von € 192,- ab 1. 1. 2025. In diesem Fall entfällt die Zulage nach lit a) dieses Abschnittes. Am 1. 1. 2026 wird diese Zulage mit der rollierenden Inflationsrate von November 2024 bis Oktober 2025, aufgerundet auf den nächsthöheren Eurobetrag, erhöht.

c) Die Zulagen nach lit a) und b) werden zu den kollektivvertraglichen Gehaltssätzen für solche Zeiträume gewährt, für die tatsächlich eine Dienstleistung vollbracht wird bzw für Zeiträume, für welche Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes gebührt (Urlaub, Krankenstand).

d) Höhere Zulagen können auf betrieblicher Basis vereinbart werden.

e) Für nicht vollzeitbeschäftigte Angestellte werden die Zulagen gem lit a) und b) im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit gekürzt.

### 3. IST-Gehaltserhöhung:

a) Die Gehälter, welche die kollektivvertraglichen Mindestgehälter übersteigen (IST-Gehälter), werden mit 1. 1. 2025 um 3,6 % erhöht und auf die nächsthöheren € 0,50 aufgerundet.

Die Gehälter, welche die kollektivvertraglichen Mindestgehälter übersteigen (IST-Gehälter), werden mit 1. 1. 2026 um die rollierende Inflationsrate von Novem-

ber 2024 bis Oktober 2025 und auf den nächsthöheren Zehntelprozentpunkt erhöht und zusätzlich der jeweilige Betrag auf die nächsthöheren € 0,50 aufgerundet. Für 2027 werden IST-Gehaltsverhandlungen im Dezember 2026 geführt.

b) Die Annualsprünge wirken euromäßig auf die IST-Gehälter.

## § 13 Dienstkleidung

Der Arbeitgeber hat der/dem Angestellten die Möglichkeit zu geben, seine/ihre Kleidung sicher und vor fremdem Zugriff geschützt aufzubewahren. Der/Dem Angestellten wird, wenn eine Dienstkleidung (zB weißer Mantel) vorgeschrieben ist, diese zur Verfügung gestellt.

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

## § 14 Aus- und Weiterbildung

Berufsorientierte Fortbildungsmaßnahmen bei allen Dienstnehmer/innen, wo eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung vorgesehen ist, sind im Mindestausmaß von 12 Stunden pro Jahr zu absolvieren, wobei ein Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren gilt. Bezüglich der Art der Maßnahme und Zeitpunkts der Teilnahme ist das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber herzustellen.

Die Kosten für diese Fortbildung/-en sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die dafür aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit.

Fortbildungen im Sinne Absatz 1, welche vom Dienstgeber selbst durchgeführt werden, sind anrechenbar und den/der Angestellten nach absolvierter Ausbildung schriftlich zu bestätigen.

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

## § 15 Dienstzettel

Jeder/m Angestellten ist bei Dienstantritt, sowie bei jeder Veränderung ein Dienstzettel (Muster laut An-

hang) auszuhändigen, sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt.

## § 16 Nebenbeschäftigung

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, jede Nebenbeschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

## § 17 Schweigepflicht

Die/Der Angestellte ist in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden (§ 54 Ärztegesetz). Sie/Er 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.

## § 18 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2025 in Kraft**. Jeder Vertragspartner hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündi-

gungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Änderung des Kollektiv-

vertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Änderung desselben geführt werden. Änderungen

dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Jänner 2027 in Kraft treten.

Eisenstadt, am 27. November 2024

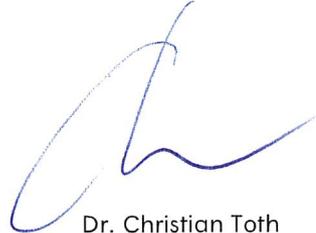
ÄRZTEKAMMER FÜR BURGENLAND

Der Obmann der Kurie  
Niedergelassene Ärzte

Der Präsident



MR Dr. Michael Schriefl



Dr. Christian Toth

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

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer



Barbara Teiber, MA



Karl Dürtscher

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

Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär



Beatrix Eiletz



Christoph Zeiselberger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA

LANDESGESCHÄFTSSTELLE Burgenland  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7



Der Regionalvorsitzende



Der Geschäftsführer

Bernd Weiß

David Schumacher

# ANHANG

## (MUSTER) DIENSTZETTEL

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

Frau/Herr .....

wohnhaft in .....

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

bei Frau/Herrn Dr. .... beschäftigt.

Dienstort(e): .....

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

.....

.....

(Ordinationsstempel)

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

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

Auf dieses Dienstverhältnis sind die Regelungen des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten im Burgenland 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 Zulage: € .....

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

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Kalendermonats im Nachhinein.

\*) Nichtzutreffendes streichen!

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 § 10 des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten, sowie auf § 20 Angestelltengesetz verwiesen.

Gem. § 17 des Kollektivvertrages ist die/der Angestellte in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden und hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Verstöße dagegen führen zur fristlosen Entlassung.

Gegebenfalls Anspruch auf eine vom Arbeitgeber/in bereitgestellte Fortbildung (laut berufsrechtlichen Vorschriften gemäß MABG, GuKG, MTD-Gesetz, etc; siehe Kollektivvertrag für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten im Burgenland).

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

Träger der Sozialversicherung:

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, 1100 Wien, Wienerbergstraße 11
- Österreichische Gesundheitskasse Burgenland, Siegfried-Marcus-Straße 5, 7000 Eisenstadt
- Pensionsversicherungsanstalt, 1020 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

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 der Ärztin/des Arztes

.....

.....