

NEUERUNGEN FÜR DEN ÄRZT*IN ALS DIENSTGEBER*IN:

Wenn Sie als niedergelassener Ärzt*in Dienstgeber*in sind (Sie haben Ordinationsmitarbeiter*innen bei sich angestellt), ist zu beachten, dass ab 1.1.2008 die Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten – Beschäftigte die nicht 40 h/Woche beschäftigt sind - auf Grund allgemeiner gesetzlicher Änderungen für alle Angestellten in allen Branchen zuschlagspflichtig ist!

Kurz zusammengefasst:

- Für Mehrarbeitsstunden (Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Teilzeit hinausgehen) gebührt **ab 1.1.2008 ein Zuschlag von 25 %**.
- Die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden kann durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.
- Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von max. drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden

Im Detail:

Bisher war für Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten kein Zuschlag vorgesehen –bis zum 31.12.2007 wurden die Mehrleistungsstunden bis zum Erreichen der wöchentlichen Normalarbeitszeit (laut derzeit gültigem Kollektivvertrag für Angestellte bei Ärzten 40 Stunden pro Woche) als Normalstunden abgegolten.

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit die wöchentliche Normalarbeitszeit (lt Kollektivvertrag 40 Wochenstunden) im Durchschnitt unterschreitet.

Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird –wenn dies jedoch über die 40. Wochenstunde hinaus geht, liegt keine Mehrarbeit, sondern Überstundenarbeit vor.

Ab 1.1.2008 gilt als neue Regelung, dass Mehrarbeit grundsätzlich mit 25 Prozent des Normalstundenlohnes zuschlagspflichtig ist!

(Beispiel: Ein Ordinationsangestellter / Eine Ordinationsangestellte hat einen Dienstvertrag über 20 Wochenstunden. Leistet er/sie 25 Stunden in der Woche sind die 5 Stunden mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen)

Die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden kann auch durch Zeitausgleich erfolgen –aber auch hier gilt der Mehrarbeitszuschlag und somit ein Verhältnis von 1:1,25 oder der Zuschlag ist gesondert auszuzahlen; möglich ist jedoch anderes zu vereinbaren (siehe unten Pkt.2)

(Beispiel: Leistet der Ordinationsangestellte / die Ordinationsangestellte anstelle der vereinbarten 20 Stunden 25 Stunden, gebührt ihm / ihr dafür ein Zeitausgleich von 6,25 Stunden oder von 5 Stunden plus die Abgeltung der restlichen 1,25 Stunden in Geld)

Liegt keine Vereinbarung hinsichtlich Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich vor, so sind die Mehrarbeitsstunden finanziell zu begleichen.

Was kann man tun um den Zuschlag zu verhindern:

1. Einvernehmliche und schriftlich vereinbarte Änderung der Arbeitszeit

Das ist in den Fällen sinnvoll, wo Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum regelmäßig anfällt. Durch eine Vertragsänderung –bei der der/die Angestellte zustimmen muss! – wird die bisher geleistete Mehrarbeit als vertraglich festgelegte Normalarbeitszeit festgeschrieben.

(Beispiel: wie oben –die 25 Wochenstunden werden regelmäßig anstelle der 20 geleistet. Hier ist es sinnvoll den Dienstvertrag – mit Zustimmung des Angestellten / der Angestellten –auf 25 Wochenstunden anzuheben –somit besteht keine Zuschlagspflicht)
(Hinweis: Sollte der/die Angestellte einer Änderung im Dienstvertrag jedoch nicht zustimmen, ist zu überlegen, ob nicht mittels (Änderungs)kündigung auf den Umstieg gedrängt wird)

2. Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb von 3 Monaten

Mit dem Angestellten / der Angestellten kann schriftlich vereinbart werden, die Mehrstunden innerhalb der nächsten drei Monate in Form von Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 zu konsumieren –in diesem Fall entfällt der Mehrarbeitszuschlag. Bei einem späteren Ausgleich würde der Mehrarbeitszuschlag wiederum gebühren!

(Beispiel: wie oben –die 5 Stunden Mehrarbeit werden in den kommenden drei Monaten durch Zeitausgleich abgegolten. Wenn vorab eine schriftliche Vereinbarung darüber erfolgt ist, fällt der Mehrarbeitszuschlag nicht an. Wenn eine schriftliche Vereinbarung fehlt, ist der Mehrarbeitszuschlag trotz Freizeitausgleich zu zahlen)