

Kollektivvertragsverhandlungen und freiwillige Teuerungsprämien für Ordinationsangestellte

Wir möchten Sie einerseits über die Teuerungsprämie, die heuer noch steuerfrei an Ordinationsangestellte ausgezahlt werden kann und andererseits über aktuelle Entwicklungen in den Kollektivvertragsverhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft (GPA) für Ordinationsangestellte informieren.

I Steuerfreie Teuerungsprämie:

- Als niedergelassene Ärzt*innen können Sie Ihren Ordinationsangestellten bis zum Jahresende 2023 für das Jahr 2023 eine freiwillige Teuerungsprämie von bis zu € 3.000,- lohnsteuer-, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei ausbezahlen.
- Bis zu € 2.000,- pro Jahr gilt die Abgabefreiheit ohne weitere Voraussetzungen („kleine Teuerungsprämie“).
- Wenn auch die restlichen € 1.000,- des abgabefreien Höchstbetrages ausgeschöpft werden sollen, bedarf es einer lohngestaltenden Vorschrift („große Teuerungsprämie“). Darunter fallen insbesondere ein Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung, die Gewährung für alle Arbeitnehmer (innerbetriebliche Prämie) oder für sachlich differenzierte Arbeitnehmer*innengruppen. Die Teuerung kann z.B. Arbeitnehmer*innen nach den individuellen familiären Verhältnissen unterschiedlich treffen. Insofern ist die Berücksichtigung sozialer Kriterien für die Bildung einer steuerrechtlich relevanten Gruppe (z.B. gruppenweise Staffelung nach Kindesanzahl) grundsätzlich zulässig. Allerdings müssen die herangezogenen Kriterien objektiv nachvollziehbar dargestellt werden.
- Der abgabefreie Maximalbetrag (€ 3.000,- jährlich) gilt als gemeinsamer Höchstbetrag für Teuerungsprämien: Wenn dieser Betrag überschritten wird, fallen Sozialversicherung, Lohnsteuer und Lohnnebenkosten („nur“) für den Überschreibungsbetrag an.
- Bei dieser Teuerungsprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die bisher nicht gewährt wurde. Es dürfen keine bisher üblichen Jahresprämien, vertragliche Zuschüsse oder Gehaltsteile in Teuerungsprämien umgewandelt werden. Eine Bezugs-, Gehalts-, Prämienumwandlung ist daher nicht zulässig.
- Die abgabefreie Teuerungsprämie kann entweder in einem Betrag ausgezahlt, auf monatliche Zahlungen aufgeteilt oder in Form von Gutscheinen bzw. anderen geldwerten Vorteilen gewährt werden. Wenn diese Teuerungsprämie gewährt wird, ist diese am Jahreslohnzettel auszuweisen und am Lohnkonto anzuführen.
- Das Beschäftigungsausmaß (Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung) hat grundsätzlich keine Auswirkung auf die Gewährung der Teuerungsprämie sowie die Höhe der Auszahlung(en). Auch geringfügigen Dienstnehmer*innen kann eine Teuerungsprämie in voller Höhe ausbezahlt werden. Die Prämie kann, bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen, auch an Dienstnehmer*innen ohne laufenden Entgeltanspruch (z.B. bei langem Krankenstand, Karenz, unbezahltem Urlaub etc.) ausbezahlt werden, da ihr grundsätzlicher Lohnanspruch lediglich ruht.
- Grundsätzlich ist eine schriftliche Vereinbarung gesetzlich nicht verpflichtend. Wenn nach Gruppen von Arbeitnehmer*innen (wie z.B. nach Kindesanzahl gegliedert etc.) differenziert wird, ist eine schriftliche Vereinbarung jedenfalls zu empfehlen, insbesondere um spätere Diskussionen zu vermeiden.
- Eine im Kollektivvertrag festgelegte Teuerungsprämie ist grundsätzlich - sofern nicht bereits freiwillig eine Teuerungsprämie gewährt wurde und deren Anrechnung mittels Vereinbarung geregelt wurde - verpflichtend zu zahlen. Für den Fall, dass der Kollektivvertrag in solchen Fällen keine ausdrückliche Anrechnungsklausel enthält, ist es aus arbeitsrechtlicher Sicht zu empfehlen, dass Arbeitgeber*innen bei der freiwilligen Gewährung der Teuerungsprämie ausdrücklich darauf hinweisen, dass diese auf allfällige späteren Rechtsansprüche aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift anrechenbar sind (Anrechnungsvorbehalt gegenüber den

Dienstnehmer*innen). Dergestalt kann in der Regel verhindert werden, dass "doppelt" gezahlt werden muss.

- Die GPA hat uns im Rahmen der derzeit laufenden Verhandlungen signalisiert, dass Prämien, die ab dem 1. Jänner 2023 ausgezahlt werden, auf Ansprüche aus einem neuen Kollektivvertragsabschluss angerechnet werden können.

II Kollektivvertragsverhandlungen mit der GPA:

Die Situation gestaltet sich derzeit komplexer als zu Jahresbeginn erwartet. Der Hauptgrund dafür ist der ausstehende Honorarabschluss für niedergelassene Kassenärzt*innen mit der Österreichischen Gesundheitskasse für das Jahr 2023. Dieser Abschluss bildet seit jeher die entscheidende Grundlage für Verhandlungen mit der GPA und die Festlegung der Löhne der Angestellten in Ordinationen und Gruppenpraxen.

Wir versichern, dass wir die Angelegenheit mit Priorität behandeln und intensiv daran arbeiten, eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung zu erzielen. Bis zum nächsten Abschluss bleiben die Bestimmungen des Kollektivvertrages aus dem Jahr 2022 weiterhin gültig.

Sobald es Neuigkeiten oder Fortschritte in den laufenden Verhandlungen mit der GPA gibt, werden wir Sie umgehend informieren.

Wir bedanken uns für Ihr Verständnis und Ihre Geduld.