

Erläuterungen zu den neuen Regelungen des Kollektivvertrages

III Arbeitszeit

- 1) Die Normalarbeitszeit für die im Abschnitt I angeführten Arbeitnehmer 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** zu liegt und die Normalarbeitszeit an einem Werktag 9 Stunden nicht überschreiten darf (**ausgenommen bei Vereinbarung einer 4 Tage Woche gemäß Va**)

Erläuterung: Das Ende der Normalarbeitszeit wurde von 21.00 Uhr auf 22.00 Uhr ausgedehnt. Wird das Modell einer 4 Tage Woche vereinbart, so darf die Normalarbeitszeit nun auch 10 Stunden pro Tag betragen ohne dass Überstunden- Mehrstundenzuschläge anfallen.

- 2) Die Normalarbeitszeit beginnt jeweils frühestens um 6 Uhr endet spätestens von Montag bis Freitag um **22.00 Uhr** und am Samstag um **14.00 Uhr**.

Erläuterung: Auch am Samstag wurde das Ende der Normalarbeitszeit von 13.00 Uhr auf 14.00 Uhr ausgedehnt.

- 3) **Lagezuschläge:** Für Arbeit zwischen 6:00 Uhr und 6:30 Uhr bzw. zwischen 19:30 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 ist in erster Linie in Geld zu leisten, kann aber auch als reiner Zeitzuschlag oder geteilt vereinbart werden.

Erläuterung: Lagezuschläge sind Zuschläge für Arbeit an Randzeiten. Sie sollen Mitarbeitern die an Randzeiten arbeiten eine bessere Entlohnung gewähren. Lagezuschläge gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

- 4) Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist dem Angestellten einmal wöchentlich ein freier Halbtage 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 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.

Erläuterung: Für Gruppenpraxen gibt es nun die Möglichkeit der Beschäftigung von Mitarbeitern auch am Wochenende, allerdings ebenfalls mit Lagezuschlägen die sowohl Vollzeit als auch Teilzeitbeschäftigten auszubezahlen sind.

IIIb Wochenendruhe/Wochenruhe/Ersatzruhe (ARG):

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Der Arbeitnehmer der nach der für ihn 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. Der Arbeitnehmer der während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

Erläuterung: Hier handelt es sich lediglich um die Wiedergabe der gesetzlichen Regelung. Da es nun auch zu einer Beschäftigung von Mitarbeitern am Wochenende kommen kann, wird hier erläutert wie sodann mit der wöchentlichen Ruhezeit umzugehen ist.

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.** Überstunden sind separat zu entlohnen, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird.
- 2) **Überstunden zwischen Mo bis Fr 6.30 Uhr und 19.30 Uhr und Sa zwischen 6.30 Uhr und 14 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.**

Erläuterung: Der Überstundenzuschlag wurden zeitlich neu geordnet und der 100% Zuschlag auf 19.30 vorgezogen. Im alten KV gab es zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr einen Zuschlag von 50% und zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen von 100%.

- 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)

Erläuterung: Der Zuschlag von 75% bzw. 150% gebührt nun je nach Lage der Überstunde für die 10, 11 und 12. Arbeitsstunde am Tag.

- 5) **Auch Teilzeitbeschäftigten steht für Arbeit außerhalb der kollektivvertraglich definierten Grenzen der Normalarbeitszeit (22:00-06:30 Uhr) ein Mehrarbeitszuschlag von 100% zu. Ansonsten gilt für Teilzeitbeschäftigte der gesetzlich definierte Zuschlag für Mehrarbeit gem. § 19d Abs 3a AZG.**

Erläuterung: Arbeiten Teilzeitbeschäftigte bis 23.00 Uhr so bekommen sie von 21.00 Uhr bis 22.00 Uhr einen Lagezuschlag von 100%, wobei sie von 22.00-23.00 Uhr wieder den Zuschlag für TZ-Beschäftigte von 25% bekommen würden. Um hier eine gerechte Entlohnung zu schaffen, bekommen auch Teilzeitbeschäftigte für Mehrstunden in der Nacht einen Zuschlag von 100%.

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

Erläuterung: Schon bisher mussten die aliquoten Remunerationsanteile extra in den Teiler hineingerechnet werden. Nun wurden sie mathematisch schon im Teiler berücksichtigt. Dies stellt sohin lediglich eine Vereinfachung dar.

- 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 beim Arbeitgeber geltend zu machen.
- 9) Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf sie im Durchschnitt der Geltungsdauer den/ die Arbeitnehmer/in nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

Va 4 Tagewoche

- 1) Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche gem § 4 Abs 8 AZG darf die Arbeitszeit inklusive Überstunden gemäß § 7 Abs 6 AZG auf maximal 12 Stunden ausgedehnt werden (die tägliche Normalarbeitszeit darf unter diesem Umstand 10 Stunden betragen). Für Teilzeitbeschäftigte kommt diese Bestimmung in der Form zur Anwendung, dass gemäß der im individuellen Dienstvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit jeweils Tage mit vollen 10 Stunden Normalarbeitszeit und gegebenenfalls ein Tag mit den die Zehnstundenblöcke übersteigenden Wochenstundenanzahl – ab hier Rumpftag – gearbeitet wird.
- 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 bzw 150% bei Lage zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr, umgewandelt in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder wenn die/der 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).

Erläuterung: Durch das Modell der 4 Tage Woche wird es dem Arbeitgeber ermöglicht einen Mitarbeiter auch 10 Stunden am Tag zu beschäftigen, ohne dass dabei Überstunden/Mehrstundenzuschläge für die 10. Stunde entstehen. Im Gegenzug erhält der Arbeitnehmer zusätzlich einen freien Tag. Das Grundmodell besteht bei einer 40 Stunden Kraft darin, dass 4 Tage die Woche 10 Stunden gearbeitet werden und der Mitarbeiter dafür einen freien Tag in der Woche zusätzlich hat.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist das Modell der 4 Tage Woche so anzuwenden, dass die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit jeweils 10 Stunden verteilt wird und allfällige Reststunden auf einen weiteren Tag gelegt werden. Erklärendes Beispiel: Ein Mitarbeiter hat einen 25 Stunden-Vertrag, die Arbeitszeit beträgt 2 Tage 10 Stunden und einen Tag 5 Stunden (dies ist der sogenannte Rumpftag). Die Arbeitszeit einer 30 Stunden Kraft wäre

auf 3 Tage mit 10 Stunden zu verteilen. Nicht zulässig wäre eine Verteilung der Arbeitszeit auf 2 Tage mit 10 Stunden und 2 Tage mit 5 Stunden.

Arbeitet der Mitarbeiter auch eine 11. oder 12. Stunde so kann/können diese mit einem Zuschlag je nach Lage der Überstunde von 75% oder 150% in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder eines 10 Stunden Tages gegengerechnet werden. Der Mitarbeiter kann sodann also am Rumpftag oder an einem 10 Stunden Tag früher heimgehen. Die Überstunden können aber auch 1:1 in Zeitausgleich gegengerechnet werden wobei der Zuschlag sodann in Geld zu leisten ist oder sie können insgesamt als Überstunden ausgezahlt werden.

VI Durchrechnungsmodell für Gruppenpraxen:

Das Durchrechnungsmodell stellt ein Wahlmodell für Gruppenpraxen dar, das durch Einzelvertrag mit dem/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 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 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 Vereinbarungsprozesses zu Schwierigkeiten kommen, so sind die Kollektivvertragsparteien zur moderierenden Unterstützung hinzuzuziehen. In jedem Fall darf im Rahmen einer solchen Moderation keine disziplinarischen Maßnahmen gegen die Arbeitnehmer/in gesetzt werden.
- 5) Sollte kurzfristig der Wunsch entstehen den Dienst im Einvernehmen mit dem Dienstgeber mit einer 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.

Erläuterung: Das Durchrechnungsmodell ist ein Modell für Gruppenpraxen, das freiwillig gewählt werden kann. Damit soll auf ein erhöhtes Patientenaufkommen in gewissen Monaten (etwa Grippezeit) reagiert werden können. Mitarbeiter können in diesen Zeiten länger als ihre vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit beschäftigt werden, ohne dass dabei Überstunden oder Mehrstundenzuschläge anfallen.

Nur wenn das Durchrechnungsmodell gewählt wird, beträgt die kollektivvertraglich vereinbarte wöchentlich Höchst arbeitszeit 39 Stunden.

Der Durchrechnungszeitraum ist jeweils auf 6 Monate ausgelegt (1.2. – 31.7. und 1.8. – 31.1). In diesen 6 Monaten kann die Arbeitszeit von Mitarbeitern in der Form durchgerechnet werden, dass 25% mehr oder weniger an Arbeitszeit in der Woche geplant werden kann. Bei einer 40 Stunden Kraft könnte diese 45 Stunden pro Woche zuschlagsfrei beschäftigt werden, wobei nach Ende des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt wieder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht werden soll. (Achtung: die kollektivvertragliche wöchentliche Höchst arbeitszeit sind 39 Stunden) Ist dies nicht der Fall, so sind die nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes überschreitenden Stunden als Mehr.- oder Überstunden mit zumindest 50% abzugelten bzw in Zeitausgleich zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit ist durch einen Dienstplan einzuteilen, der zumindest 1 Monat vor Beginn des jeweiligen Kalendermonats für den er gilt fertig erstellt sein muss.

Wird außerhalb des Dienstplanes gearbeitet so fallen sofort Überstunden/Mehrstunden an wobei hier sowohl für Mehrstunden als auch für Überstunden ein Zuschlag von 50% bzw 100% gilt. (Achtung: bei Kumulation mit Lagezuschlägen gilt der höhere Zuschlag.)

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 Vertragsveränderungen 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.

Erläuterung: Treffen Lagezuschläge auf Überstundenzuschläge oder Mehrstundenzuschläge so müssen diese nicht beide zusammengerechnet abgegolten werden. Dem Mitarbeiter steht immer der höhere Zuschlag zu.

XIX Entgelt:

Erläuterung: Es wurden sowohl die kollektivvertraglichen Gehälter angehoben, als auch eine Ist-Lohn-Erhöhung von 3% für jene Angestellte vereinbart, die eine Überzahlung erhalten. Kommt es zu einer Ist-Lohnerhöhung, so ist das Grundgehalt + Überzahlung um 3% zu erhöhen, nicht aber die Zulagen.

Im Jahr 2018 bereits gewährte Erhöhungen der Gehälter können angerechnet werden.

XX Gefahrenzulagen:

Erläuterung: es kommt zu keinen Erhöhungen von Zulagen. Der Teiler für nicht ganztägig beschäftigte Angestellte wurde im Zusammenhang mit Zulagen von 160 auf 173 erhöht.

Die steuerfreie Behandlung der Zulagen gemäß den Bestimmungen des § 68 Einkommenssteuergesetzes wird auf die Ordinationszulage von 60 Euro (Absatz 6) ausgedehnt.

XXIII Karenzzeitenanrechnung

Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG die nach dem 1. 1. 2019 verbracht werden sind für die Gehaltsabwicklung - Vorrückungen (Kapitel XIX), Urlaub (Kapitel XII), Abfertigung alt bei Dienstnehmerinnen die vor dem 1.1.2003 aufgenommen wurden und Kündigungsfristen, nicht aber auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzurechnen.