

Kollektivvertrag für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien 2024

FAQ - Sammlung

1) Zu welchem Zeitpunkt ist der KV-Abschluss 2024 spätestens umzusetzen?

Der KV-Abschluss 2024 sieht ein rückwirkendes Inkrafttreten zum 1. Jänner 2024 vor. Dabei ist zu beachten, dass die Umsetzung und Aufrollung bis spätestens 31. August 2024 zu erfolgen hat.

Achtung! Ursprünglich wurde teilweise schon der 31. Juli 2024 als spätestmöglicher Zeitpunkt kommuniziert. Korrekt ist nunmehr der oben angeführte 31. August 2024 als Stichtag.

2) Welche Elemente beinhaltet der KV-Abschluss 2024?

Der Abschluss beinhaltet

- eine Erhöhung des KV-Mindestgehaltes oder
- eine Erhöhung des IST-Gehalts sowie
- einen grundsätzlichen Anspruch auf eine Mitarbeiterprämie 2024.

Achtung! Die einzelnen Parameter des Abschlusses sind genau zu beachten, da bereits freiwillig gewährte Gehaltserhöhungen bzw. Einmalzahlungen oder Prämien in den Kalenderjahren 2023 bzw. 2024 auf die oben angeführten Verpflichtungen angerechnet werden können. Im Einzelfall kann unter Umständen aufgrund der bereits geleisteten freiwilligen Erhöhungen keine weitere Anpassung mehr notwendig sein! Siehe dazu FAQ Nr. 7 im Detail.

3) Sind die im Abschluss genannten Fixbeträge für Teilzeitkräfte zu aliquotieren?

Ja. Bei Teilzeitbeschäftigten sind sowohl der im Rahmen der Mitarbeiterprämie 2024 genannte Fixbetrag als auch der Sockelbetrag von € 75,- für die IST-Erhöhung zu aliquotieren.

Dabei ist jeweils der relevante Fixbetrag durch 173 zu teilen (Betrag: $173 \times$ vereinbarte NAZ $\times 4,33$). Siehe dazu auch die Berechnungsbeispiele unter [diesem Link](#).

4) Bekommen nur IST-Bezieher*innen eine Mitarbeiterprämie oder auch Mindestbezieher*innen?

Der Anspruch auf die Mitarbeiterprämie 2024 besteht grundsätzlich sowohl für Mindest-, als auch für IST-Bezieher*innen. Zu beachten ist, dass im Kalenderjahr 2024 freiwillige gewährte IST-Erhöhungen den Anspruch auf die Mitarbeiterprämie (bis auf Null) reduzieren können. Siehe dazu FAQ Nr. 7 im Detail.

5) Sind die Deckel von € 2.200 bzw. € 543 im Rahmen der Mitarbeiterprämie auf Vollzeitbasis zu verstehen?

Ja, die genannten Beträge sind bei Teilzeitbeschäftigten zu aliquotieren. Dabei ist der Deckel durch den Teilzeit-Stundenteiler 173 zu dividieren und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl und 4,33 zu multiplizieren. Siehe dazu auch die Berechnungsbeispiele unter [diesem Link](#).

6) Können im Jahr 2023 bzw. 2024 freiwillig gewährte Gehaltserhöhungen auf die verpflichtende IST-Erhöhung ab 1.1.2024 angerechnet werden?

Ja. Unabhängig davon, ob im konkreten Einzelfall eine Anrechnungsklausel vereinbart wurde, können entsprechend der KV-Textierung gewährte freiwillige Erhöhungen auf die IST-Erhöhung laut KV 2024 angerechnet werden.

Weiters können diese freiwillig gewährten Erhöhungen auch zu einer Reduktion der verpflichtend zu leistenden Mitarbeiterprämie 2024 (bis zu maximal Null) führen. Siehe dazu FAQ Nr. 7 im Detail.

7) Welche bereits gewährten Leistungen können auf die verpflichtende Mitarbeiterprämie 2024 angerechnet werden?

Die Mitarbeiterprämie 2024 gebührt in unterschiedlicher Höhe, je nachdem, wann das Arbeitsverhältnis begonnen hat (siehe dazu FAQ Nr. 10 im Detail). Von der Höhe der zu gewährenden Mitarbeiterprämie können folgende bereits geleistete Zahlungen abgezogen werden:

- Freiwillig geleistete Einmalzahlungen, die in den Kalenderjahren 2023 und 2024 ausbezahlt wurden, werden auf die Mitarbeiterprämie 2024 angerechnet. Dabei kann es sich um Zahlungen im Rahmen der Teuerungsprämie 2023

handeln oder auch um sonstige freiwillige Einmalzahlungen. Die bereits geleisteten Einmalzahlungen reduzieren den konkreten betragsmäßigen Anspruch der Mitarbeiter*innen auf die Mitarbeiterprämie 2024. Der Anspruch kann sich bis auf Null reduzieren.

- Im Kalenderjahr 2023 freiwillig gewährte IST-Gehaltserhöhungen führen ebenso zu einer Reduktion der Höhe der Mitarbeiterprämie 2024. In diesem Fall ist die im Kalenderjahr 2023 aufgrund der freiwilligen Erhöhung insgesamt gewährte Nettosumme zu ermitteln und reduziert der Netto-Gesamtbetrag den konkreten Anspruch der Mitarbeiter*innen auf die Mitarbeiterprämie 2024. Der Anspruch kann sich bis auf Null reduzieren.

Achtung! Nicht im Kalenderjahr 2023, sondern erst im Kalenderjahr 2024 freiwillig gewährte IST-Gehaltserhöhungen sind zwar auf die verpflichtende IST-Erhöhung anzurechnen (siehe dazu FAQ Nr. 6 im Detail), führen aber zu keiner Reduktion des Anspruchs auf die Mitarbeiterprämie 2024!

8) Wird die Mitarbeiterprämie 2024 nach der Dienstzeit aliquotiert?

Die Höhe des Anspruchs auf die Mitarbeiterprämie hängt unter anderem davon ab, wann das Arbeitsverhältnis begonnen hat.

- Bei einem Eintritt im Jahr 2023 gebührt pro Monat der Beschäftigung ein Anspruch auf 1/12 der Mitarbeiterprämie. Bruchteile von Monaten werden dabei als ganze Monate gezählt.
 - Wenn eine Beschäftigung für das gesamte Kalenderjahr vorliegt gebührt grundsätzlich der volle Anspruch auf die Mitarbeiterprämie.
- Bei einem Eintritt im Jahr 2024 gebührt nur dann ein Anspruch, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2024 erfolgt ist. In diesem Fall gebührt pro Monat der Beschäftigung ein Anspruch auf 1/12 der Mitarbeiterprämie. Bruchteile von Monaten werden dabei als ganze Monate gezählt. Bei einem Beginn des Arbeitsverhältnisses z.B. am 4. März 2024 besteht somit ein Anspruch auf 4/12 der Mitarbeiterprämie.

Zu beachten ist, dass bereits gewährte Erhöhungen bzw. Zahlungen den Anspruch auf die Mitarbeiterprämie betragsmäßig reduzieren können (siehe dazu FAQ Nr. 7 im Detail).

Achtung! Arbeitnehmer*innen, die erst ab 1. Juli 2024 eintreten bzw. schon vor dem 1. Jänner 2024 wieder ausgetreten sind, haben keinen Anspruch auf die Mitarbeiterprämie!

9) Welche Bedeutungen haben die unterschiedlichen Prozentsätze bzgl. der Errechnung der Mitarbeiterprämie 2024?

Im KV-Abschluss wird differenziert, ob ein Eintritt schon 2023 erfolgte und dann eine aufrechte Beschäftigung im Jänner 2024 vorgelegen ist oder ob ein Eintritt erst ab dem 1. Jänner 2024 erfolgt ist.

- Eintritt 2023 und aufrechte Beschäftigung 1.1.2024: Mitarbeiterprämie in der Höhe von 7,1% des 14fachen Bruttogehalts, max. € 2.200.
- Eintritt im Zeitraum von 1. Jänner 2024 bis 30. Juni 2024: Mitarbeiterprämie in Höhe von 3,5% des 14-fachen Bruttogehalts, max. € 543.

Zur Ermittlung des relevanten Bruttogehalts siehe FAQ Nr. 10 im Detail.

10) Welches Bruttogehalt ist für die Berechnung der Mitarbeiterprämie heranzuziehen?

Der KV-Abschluss sieht vor, dass die Berechnungsgrundlage wie folgt zu ermitteln ist:

- Aufrechte Beschäftigung am 1. Jänner 2024, Eintritt davor: Als Basismonat ist Dezember 2022 heranzuziehen. Sollte im Dezember noch keine Beschäftigung und erst ein Eintritt ab 2023 erfolgt sein ist der erste vollständige Arbeitsmonat im Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen.
- Eintritt im Zeitraum von 1. Jänner 2024 bis 30. Juni 2024: Als Basismonat ist der erste vollständige Arbeitsmonat im Jahr 2024 heranzuziehen. Bei einem Eintritt z.B. am 15. Juni 2024 ist der Juli 2024 relevant.

11) Welche Besonderheiten sind bei Entgeltfreiheit (wie insbesondere bei karenzierten Arbeitsverhältnissen) zu beachten?

Sofern im Betrachtungszeitraum 1. Dezember 2022 bis 31. Juli 2024 kein vollständiger Arbeitsmonat mit Entgeltanspruch vorliegt ist als Berechnungsbasis der letzte vollständige Arbeitsmonat mit Entgeltanspruch vor dem 1. Dezember 2022 heranzuziehen.

In Fällen der Karenzierung des Arbeitsverhältnisses (wie insbesondere Eltern- oder Bildungskarenz), bei denen bis 31. Juli 2024 keine laufende Abrechnung erfolgt, erhalten die Mitarbeiter die Prämie mit der ersten auf die Karenzierung folgenden Abrechnung. Der grundsätzliche Stichtag für die spätestmögliche Auszahlung (31. August 2024) gilt hier nicht.

12) Was ist unter einer „aufrechten Beschäftigung“ als Voraussetzung für die Mitarbeiterprämie zu verstehen?

Der Kollektivvertrag stellt für den Anspruch auf Mitarbeiterprämie nicht darauf ab, dass zu einem bestimmten Stichtag ein Entgeltanspruch bestanden hat. Relevant ist nur, ob eine aufrechte Beschäftigung besteht. Diese ist auch dann gegeben, wenn z.B. ein entgeltfreier Krankenstand vorliegt, sich eine werdende Mutter in der Schutzfrist befindet oder eine Elternkarenz konsumiert wird.

13) Müssen auch geringfügig Beschäftigte rückwirkend aufgerollt werden, selbst wenn dadurch die Geringfügigkeitsgrenze nachträglich überschritten wird?

Ja, auch geringfügig Beschäftigte müssen rückwirkend aufgerollt werden, selbst wenn dadurch die Geringfügigkeitsgrenze nachträglich überschritten wird. Dies könnte insofern problematisch sein, als dadurch sozialrechtliche Ansprüche, insbesondere ein etwaiges Arbeitslosengeld, nicht mehr oder sogar rückwirkend nicht mehr gegeben sein könnten.

Die Praxis, die Löhne von geringfügig Beschäftigten, die durch Lohnerhöhungen die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, z.B. erst bei der nächsten Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze am 1. Jänner 2025 zu erhöhen, könnte als diskriminierend angesehen werden. Diese Handhabung würde dazu führen, dass geringfügig beschäftigte Mitarbeiter*innen im Jahr 2024 vollständig von der Lohnerhöhung ausgeschlossen wären, was eine Benachteiligung darstellt, weshalb dieser Umstand sich nicht vermeiden lässt.

Die Möglichkeit des Abschlusses einer neuen Vereinbarung, die eine Aufrechterhaltung der geringfügigen Beschäftigung ermöglicht bleibt davon unberührt.