

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte bei Ärztinnen und Ärzten und in
ärztlichen Gruppenpraxen in Oberösterreich**

STAND 1. JÄNNER 2011

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte bei Ärztinnen und Ärzten und in
ärztlichen Gruppenpraxen in Oberösterreich**

STAND 1. JÄNNER 2011

Die GPA-DJP in ganz Österreich

Besuchen Sie uns auch im Internet: www.gpa-djp.at

GPA-DJP Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-301

Fax 05 03 01-300

eMail: mitglieder@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-21 000

Fax 05 03 01-540

eMail: wien@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

05 03 01-22 000

Fax 05 03 01-22 099

eMail: niederosterreich@gpa-djp.at

Gebietssekretariat Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6

05 03 01-22 700

Fax 05 03 01-22 799

Gebietssekretariat Gmünd

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2

05 03 01-22 500

Fax 05 03 01-22 599

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

05 03 01-23 000

Fax 05 03 01-23 048

eMail: burgenland@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

05 03 01-24 000

Fax 05 03 01-24 398

eMail: steiermark@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

05 03 01-25 000

Fax 05 03 01-25 599

eMail: kaernten@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

05 03 01-26 000

Fax 05 03 01-26 199

eMail: oberoesterreich@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

05 03 01-27 000

Fax 05 03 01-27 099

eMail: salzburg@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

05 03 01-28 000

Fax 05 03 01-28 115

eMail: tirol@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

05 03 01-29 000

Fax 05 03 01-29 999

eMail: vorarlberg@gpa-djp.at

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Vertragsschließende	7	§ 13 Jubiläumsgelder	10
§ 1 Geltungsbereich	7	§ 14 Entgelt	10
§ 2 Gesetzliche Bestimmungen	7	§ 15 Dienstzettel	11
§ 3 Bestehende Regelungen	7	§ 16 Schweigepflicht	11
§ 4 Arbeitszeit	7	§ 17 Arbeitnehmer-Schutzvorschriften	11
§ 5 Teilzeitarbeit	8	§ 18 Dienstkleidung und Garderobe	12
§ 6 Überstundenentlohnung	8	§ 19 Aus- und Weiterbildung	12
§ 7 Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	8	§ 20 Geltungsdauer	12
§ 8 Urlaub	8	Musterdienstzettel	15
§ 9 Vordienstzeiten	9		
§ 10 Anspruch bei Dienstverhinderung	9		
§ 11 Kündigung	9		
§ 12 Sonderzahlungen	10		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte bei Ärztinnen und Ärzten und in ärztlichen Gruppenpraxen in Oberösterreich

VERTRAGSSCHLIESSENDE

abgeschlossen zwischen der **Ärztammer für Oberösterreich** und der **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier OÖ**,

Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziale Dienste, 4020 Linz, Volksgartenstrasse 40.

§ 1 Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis der Angestellten bei niedergelassenen Ärzten und ärztlichen Gruppenpraxen, die der Ärztekammer für Oberösterreich angehören, geregelt, mit Ausnahme

der Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde. Für Lehrlinge iSd Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ist der KV anwendbar.

§ 2 Gesetzliche Bestimmungen

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Angestell-

tengesetzes, BGBl Nr 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Bestehende Regelungen

Sonderevereinbarungen, 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.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes. Die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Angestellte beträgt, auf 5 Arbeitstage verteilt, 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 nicht überschreiten darf und schriftlich festgehalten werden muss. Bei Einteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage-Woche ist der/dem Angestellten

einmal wöchentlich ein ganzer Tag oder zweimal wöchentlich ein Halbtage Freizeit zu gewähren.

2. Am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist – außer im Notdienst – dienstfrei.

3. Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Angestellte, die der evangelischen Religionsgemeinschaft und der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören, sind am Karfreitag ohne Schmälerung ihres

Entgelts von der Arbeit freizustellen. Diese Bestimmungen finden ferner auf Angestellte, die der israelischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören,

sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

§ 5 Teilzeitarbeit

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. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das En-

de der täglichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Vereinbarung abgeändert werden, doch bedarf es zu jeder Änderung der Schriftform. Als Grundlage für die Mehrarbeitsentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes.

§ 6 Überstundenentlohnung

Jede Arbeitsleistung die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw über eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit.

Überstunden sind separat zu entlohnen, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird. Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich entlohnt werden. Dazu ist eine Vereinbarung mit der/m Angestellten erforderlich. Zeitausgleich ist mit den selben Zuschlägen zu gewähren wie sie auch bei finanzieller Abgeltung gebühren. Es wird weiters vereinbart, dass die Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt wer-

den. Für Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr, bzw an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Als Grundlage für die Überstundenentlohnung gilt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet. Durch Vereinbarung kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf sie im Jahresdurchschnitt die/den Angestellte/n nicht ungünstiger stellen.

§ 7 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, wobei der Tag des Ereignisses (Hochzeit, Begräbnis) in jedem Fall als 1 Arbeitstag gilt, zB

bei Eheschließung des Angestellten ... 3 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern
oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkin-
des) 1 Arbeitstag

nach der Geburt eines Kindes 2 Arbeitstage
im Todesfall des Ehepartners (Lebens-
gefährten) 3 Arbeitstage
im Todesfall von Eltern oder Kindern
(Zieh- oder Stiefkindern) 2 Arbeitstage
im Todesfall von Geschwistern,
Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag
zuzüglich für die notwendige Hin- und
Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses .. 1 Arbeitstag
bei Wohnungswechsel 2 Arbeitstage

§ 8 Urlaub

1. Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die ge-

setzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und das Bundesgesetz über die Vereinheitlichung

des Urlaubsrechtes BGBl Nr 390 vom 7. Juli 1976 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 Dienstgeber erfolgt ist, sofort angerechnet.

5. Verbrauch des Urlaubes:

Ein Teil des Urlaubes ist zwischen Arbeitgeber und Angestellten mindestens 3 Monate vor Antritt des Urlaubes zu vereinbaren und muss mindestens 18 Werktage umfassen, wobei festgehalten wird, dass diese Werktage nicht zusammenhängen müssen.

6. Der restliche Urlaub ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Ordinationserfordernisse (zB Betriebsurlaub, etc) und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Angestellten (zB Schulferien, etc) zu vereinbaren.

7. Während des Urlaubes darf der/die Angestellte keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

§ 9 Vordienstzeiten

Vordienstzeiten, die bei einem Dienstgeber, 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.

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

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

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 Anspruch bei Dienstverhinderung

Ist ein/e Angestellte/r durch Krankheit oder Unglücksfall 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. Dauert die Dienstverhinderung länger als 3 Tage, so ist eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

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 Angestelltengesetzes und des § 16 Urlaubsgesetzes.

§ 11 Kündigung

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

Nach fünf Dienstjahren ist eine Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) Angestelltengesetz möglich.

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

§ 12 Sonderzahlungen

Der/Dem Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsgehältern, wobei die erste Hälfte spätestens am 30. Juni, die zweite Hälfte am 30. November, fällig ist.

Der/Dem während eines Kalenderjahres aus- oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt. Ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den aliquo-

ten Teil anzurechnen, wenn der/die Angestellte sein/ihr Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder aus wichtigem Grund vorzeitig entlassen wird.

Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

§ 13 Jubiläumsgelder

Für langjährige Dienste wird der/dem Angestellten nach einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber von

10 Jahren mind. 1/2 Bruttomonatsgehalt
20 Jahren mind. 1 Bruttomonatsgehalt
30 Jahren mind. 2 Bruttomonatsgehälter

als einmaliges Treuegeld gewährt.

Die/Der Angestellte hat Anspruch im Zusammenhang mit seinem Jubiläum auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung seines Entgeltes an 2 Arbeitstagen.

§ 14 Entgelt

Die Einstufung in die jeweilige Beschäftigungsgruppe richtet sich nach der Ausbildung einerseits und nach der Tätigkeit andererseits. Die neu definierten Berufsgruppen gelten für neue Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2004, bestehende Verträge bleiben unverändert. Die kollektivvertraglichen Gehälter werden ab 1. 1. 2011 um 1,9% erhöht.

1. Gehaltsgruppen:

Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge im Sinne des BAG

Lehrjahr	1. 1. 2011
1.	445,00
2.	611,50
3.	759,50

Berufsgruppe 1

Angestellte ohne Fachkenntnisse, Angestellte ohne medizinische Tätigkeiten

Berufs-jahr	1. 1. 2011
.....	1.044,50

Innerhalb der ersten 2 Berufs-jahre ist die Ordination-gehilfInnenausbildung gem MTF-SHD Gesetz, BGBl 102/1961 idgF zu absolvieren und erfolgt nach erfolgreichem Abschluss die Umreihung in die Berufsgruppe 2.

Berufsgruppe 2

AbsolventInnen von Aus- u Weiterbildungskursen, die von der OÖ Ärztekammer anerkannt sind, OrdinationsgehilfInnen gem MTF-SHD Gesetz, BGBl 102/1961 in der jeweils geltenden Fassung, Masseur gem MMHmG, BGBl 2002/

169 in der jeweils geltenden Fassung, diplomierte Gesundheits- und Krankenschwestern/-pfleger gem GuKG, BGBl I 1997/108 in der jeweils geltenden Fassung, PflegehelferInnen gem GuKG, BGBl I 1997/108 in der jeweils geltenden Fassung, Angehörige des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß MTF-SHD Gesetz, BGBl 102/1961 in der jeweils geltenden Fassung.

Berufs-jahr	1. 1. 2011
1.	1.054,00
3.	1.098,50
5.	1.145,50
7.	1.190,50
9.	1.238,50
11.	1.284,50
13.	1.308,00
15.	1.332,50
17.	1.353,00
19.	1.376,50
21.	1.398,00

Berufsgruppe 3

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes

Berufs-jahr	1. 1. 2011
1.	1.145,50
3.	1.201,00
5.	1.255,50
7.	1.313,00

Berufs-jahr	1. 1. 2011
9.	1.367,00
11.	1.422,50
13.	1.450,00
15.	1.478,00
17.	1.507,00
19.	1.535,00
21.	1.563,00

Die €-Beträge sind auf ganze bzw halbe Euro gerundet. Die nächsten Verhandlungen zur Valorisierung dieser Gehaltstafeln erfolgen per 1. 1. 2012.

2. Infektionszulage

Alle Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, Serum, Harn, Stuhl, ätzenden oder giftigen Reagenzien oder infektiösem Material in Berührung kommen oder in Strahlenbereichen tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage von mindestens € 117,- ab 1. 1. 2011. Höhere Infektions- und Gefahrenzulagen können auf betrieblicher Basis vereinbart werden. Keine Infektionszulage erhalten Angestellte mit fast ausschließlicher Bürotätigkeit.

3. Mindestgehälter:

Es wird empfohlen, dass die jeweils am 31. 12. 2010 bestehende Überzahlung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner 2011 geltenden Mindestgehältern aufrecht zu erhalten sind.

§ 15 Dienstzettel

Jeder/m Angestellten ist bei Dienstantritt, sowie bei jeder Veränderung ein Dienstzettel laut Anhang aus-

zuhändigen, sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt.

§ 16 Schweigepflicht

Der/Die Angestellte ist in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden. Er/Sie 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.

§ 17 Arbeitnehmer-Schutzvorschriften

1. Hepatitis B-Impfung:

Zum Schutz der Gesundheit des/der Angestellten ist der arbeitgebende Arzt verpflichtet, bei Beginn des

Dienstverhältnisses auf die Möglichkeit der Hepatitis B-Impfung zu verweisen und, falls die Angestellte dies

wünscht, eine Hepatitis B-Impfung kostenlos durchzuführen.

2. Sicherheitsdatenblätter sind in der Ordination griffbereit aufzulegen.

3. Bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren sowie bei Verwendung von Geräten und Apparaturen, die zu einer besonderen Gefährdung führen können, sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, Normen und Richtlinien einzuhalten und zu beachten.

Dies betrifft im besonderen Arbeiten mit infektiösen, giftigen, radioaktiven, brand- und explosionsgefährli-

chen Arbeitsstoffen, Röntgeneinrichtungen, Sterilisations- und Desinfektionsgeräten, Lasergeräten, elektromedizinische Einrichtungen und dergleichen. Vor Heranziehung von Angestellten zu derartigen Arbeiten sind besondere Unterweisungen durchzuführen und Bedienungs- sowie Wartungsanleitungen den ArbeitnehmerInnen bekannt zu geben oder auszuführen.

4. Arbeitsplätze und Betriebseinrichtungen müssen dem anerkannten Stand der Technik entsprechen. Den Angestellten ist eine geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

§ 18 Dienstkleidung und Garderobe

Der Dienstgeber hat der/dem Angestellten die Möglichkeit zu geben, seine Kleidung sicher und vor fremdem Zugriff geschützt aufzubewahren. Der/Dem

Angestellten wird geeignete Arbeitskleidung (zB weißer Mantel uÄ) zur Verfügung gestellt, für deren Reinigungskosten der Dienstgeber aufkommt.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Voraussetzung für den Berufseintritt ist:

- a) Erfüllung der Schulpflicht
- b) Körperliche und gesundheitliche Eignung

Ein Fachkurs im Sinne des § 45 MTF-SHD-Gesetz ist binnen zwei Jahren zu absolvieren. Wenn die vereinbarte Normalarbeitszeit in die Kurs- bzw. Anreisezeit hineinreicht, entsteht dadurch keine Entgeltschmälerung.

Weiterbildung:

1. Der Dienstgeber kann dem/der Angestellten eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Stu-

dienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren, wobei auf die ordinationsspezifischen Gegebenheiten und auf die Interessen der Angestellten Rücksicht zu nehmen ist.

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

3. Es wird empfohlen, bei positivem Abschluss der Ausbildung iSd § 45 MTF-SHD-Gesetzes einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren.

§ 20 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2011** in Kraft.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenem Brief zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Ver-

handlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsparteien müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über eine Änderung desselben geführt werden.

ÄRZTEKAMMER FÜR OBERÖSTERREICH

Kurie niedergelassene Ärzte

Dr. Peter Niedermoser
Präsident

MR Dr. Silvester Hutgrabner
Mitglied des Kurienausschusses

OMR Dr. Oskar Schweningner
Kurienobmann

MR Dr. Thomas Fiedler
Kurienobmann Stv.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

Klaus Zenz
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Reinhard Bödenauer
Stv. Geschäftsbereichsleiter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

Andreas Stangl
gf. Regionalgeschäftsführer

Harald Voglsam
Stv. Regionalgeschäftsführer

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.

(Ordinationsstempel)

beschäftigt.

Das erste Monat gilt als Probemonat gemäß § 11 des Kollektivvertrages.

Das anschließende Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet.*)

Auf dieses Dienstverhältnis sind die Regelungen des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten in OÖ (ausgenommen Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde) 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 Zulagen: €

..... €

..... €

Bezüglich Sonderzahlung (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) wird auf § 12 des Kollektivvertrages verwiesen.

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Kalendermonats im Nachhinein.

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 § 11 des Kollektivvertrages für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten, sowie auf § 20 Angestelltengesetz verwiesen. Für Dienstnehmer, die weniger als 34,4 Stunden pro Monat beschäftigt sind, gilt eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen.

Gem § 16 des Kollektivvertrages ist der/die Angestellte in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden und hat alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Verstöße dagegen führen zur fristlosen Entlassung.

Als Mitarbeitervorsorgekasse im Sinne des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge gilt die

.....

(Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse) als vereinbart. Der/die Dienstnehmer/in ist damit ausdrücklich einverstanden.

Datum:

Unterschrift des Arztes/der Ärztin

.....

.....

*) (Nichtzutreffendes streichen!)

mitmachen - mitreden - mitbestimmen

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften (IGs) der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

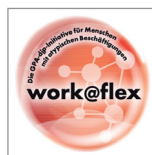
>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse



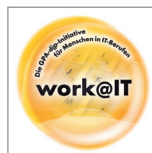
work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



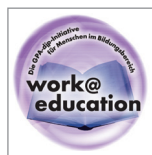
work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



work@social für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



work@IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



work@education für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



work@external für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



work@migration für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional work@flex work@social work@education work@migration
 work@external work@IT

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Akad. Grad.....

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....

Datum/Unterschrift

Es gibt vieles, für das es sich lohnt, organisiert zu sein

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.
DVR: 0046655
ZVR-Nr: 576439352

