

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte bei ÄrztInnen, ärztlichen Gruppenpraxen
sowie Primärversorgungseinheiten in Niederösterreich**

STAND 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	4	XII. Kündigung	7
II. Gesetzliche Bestimmungen	4	XIII. Sonderbestimmung der Abfertigungsbe- rechnung bei Wechsel von Voll- auf Teilzeit	8
III. Arbeitszeit	4	XIV. Sonderzahlungen.....	8
IIIa. Zusatzregelung für Gruppenpraxen sowie PVE	5	XV. Mindestleistungen	8
IV. Sonn- und Feiertagsruhe	5	XVI. Entgelt	9
V. Überstundenentlohnung	5	XVIa. Ist-Gehälter	9
VI. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	6	XVIb. Mitarbeiterprämie 2025	9
VII. Bezahlte Weiterbildung	6	XVII. Zulagen	9
VIII. Sozialpolitische Bestimmungen	6	XVIII. Behandlung von personenbezogenen Da- ten von Patient/innen	10
VIIIa. Karenzzeitenanrechnung	6	XIX. Geltungsdauer	10
IX. Urlaub	7	Unterschriftenseite	11
X. Vordienstzeiten	7		
XI. Anspruch bei Dienstverhinderung	7		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite.

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte bei ÄrztInnen, ärztlichen Gruppenpraxen sowie Primärversorgungseinheiten in Niederösterreich

abgeschlossen am 5. November 2025 zum 1. Jänner 2025 zwischen der Ärztekammer für Niederösterreich, 1010 Wien, Wipplingerstraße 2, und der Gewerkschaft

GPA, Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen und Kinder- und Jugendhilfe, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

I. GELTUNGSBEREICH

Durch diesen Kollektivvertrag werden die Dienstverhältnisse aller im Bereich der Ärztekammer für Niederösterreich, in ärztlichen Ordinationen, in ärztlichen Gruppenpraxen und in den Primärversorgungseinheiten beschäftigten Angestellten in den medizinisch-technischen Laboratorien, diplomierten medizinisch-technischen Assistenten/innen, diplomierten medizinisch-technischen Fachkräfte und Laborgehilfen/innen, Angestellten bei den Fachärzten/innen für Radiologie, Angestellten bei den Fachärzten/innen für physikalische Medizin, diplomierten Assistenten/innen für physikalische Medizin, Heilbademeistern/innen

und Heilmasseuren/innen, Ordinationsgehilfen/innen, Angestellten mit Berufsberechtigung nach dem MAB-G, Sprechstundenhelfer/innen und Schreibkräften (Sekretären/innen) bei den praktischen Ärzten/innen und Fachärzten/innen, mit Ausnahme der Zahnärzten und Zahnärztinnen/innen, geregelt (als Angestellte bei Ärzten/innen gelten jene Personen, die dort selbst Angestelltendienst leisten).

Famulanten werden von diesem Kollektivvertrag nicht erfasst.

Räumlich: Für das Bundesland Niederösterreich.

II. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

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

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

III. ARBEITSZEIT

Die Normalarbeitszeit beträgt für Angestellte, die in Strahlenbereichen (§ 2 lit g Strahlenschutzgesetz, § 1 Strahlenschutzverordnung) tätig sind, 38 Stunden in der Woche, für alle übrigen im Abschnitt I angeführten Arbeitnehmer/innen 40 Stunden je Woche, wobei die Aufteilung der Einzelvereinbarungen mit der Maßgabe überlassen bleibt, dass der tägliche Beginn nicht vor 7.00 Uhr, das Ende nicht nach 20.00 Uhr liegen soll und die Arbeitszeit (inklusive Überstunden) an einem Werktag 10 Stunden nicht überschreiten darf.

4 Tagewoche

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 der die Zehnstundenblöcke übersteigenden Wochenstundenanzahl – ab hier Rumpf-

tag – gearbeitet wird. Sollte an einem Tag die maximale mögliche Arbeitszeit von 12 Stunden gearbeitet werden, so ist es möglich die dabei entstandenen 2 Überstunden, aufgewertet gemäß V. Überstundenentlohnung dieses Kollektivvertrages, umgewandelt in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder wenn die/der Angestellte keinen Rumpftag hat, gegen die Arbeitszeit eines anderen Zehnstudentages 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 auszu zahlen).

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann ein Zehnstundenblock innerhalb eines Kalendermonats in eine andere Woche gelegt werden, sofern gewährleistet ist, dass dadurch eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.

Arbeitnehmer dürfen wegen der Ablehnung der Verschiebung eines oder mehrerer Zehnstundenblocks nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich

des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten, der Versetzung und Kündigung.

An Samstagen endet die Arbeitszeit um 13.00 Uhr, der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei.

Eine vereinbarte Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen in den einzelnen Wochen durch den Arbeitgeber kann vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens vier Wochen im Voraus ausgehängt werden bzw dem/der Angestellten persönlich überge-

ben werden. Diese Einteilung darf nicht wichtigen, berücksichtigungswürdigen, die Person des/der Angestellten betreffenden Umständen entgegenstehen. Diese Bestimmung findet bei einer vereinbarten Arbeitszeiteinteilung auf jeweils einen Monat insofern Anwendung, als dass die Einteilung ein Kalendermonat vor dem Einteilungsmonat an einer den Arbeitnehmern/innen leicht zugänglichen Stelle ausgehängt bzw persönlich übergeben werden kann.

IIIA. ZUSATZREGELUNG FÜR GRUPPENPRAXEN SOWIE PVEs UND BEREITSCHAFTSDIENSTE FÜR SAMSTAG/SONNTAG/FEIERTAG

1) Die Normalarbeitszeit kann in Gruppenpraxen/PVEs und in Einzelpraxen bei Bereitschaftsdiensten mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung und allen anderen Fällen durch Einzeldienstvertrag an Sam-, Sonn- und Feiertagen zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr vereinbart werden. In jedem Fall ist eine Arbeitsleistung ab der neunten Arbeitsstunde als Überstunde zu werten. (ausgenommen 4 Tagewoche).

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.

3) Die Vereinbarung für die Arbeitszeit muss spätestens 2 Monate im Vorhinein getroffen werden

4) Die Leistung solcher Einsätze ist absolut freiwillig. Eine arbeitsrechtliche Konsequenz aus dem Nichtzustandekommen der Vereinbarung ist in jedem Fall unzulässig.

IV. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

Die Sonn- und Feiertagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Regelung des Kollektivvertrags wonach Angestellte, die der evangelischen Religionsgemeinschaft und der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören am Karfreitag ohne Schmälerung ihres Entgelts von der Arbeit freizustellen sind, wird bis zu einer allfälligen Än-

derung der Gesetzeslage nicht zur Anwendung gebracht. Diese Bestimmungen finden allerdings auf Arbeitnehmer/innen, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass für diese Arbeitnehmer/innen der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

V. ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

Jede über die normale tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist separat als Überstunde zu entlohnen, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wird. Weiters wird vereinbart, dass die Überstunden mit einem Zuschlag von 75 Prozent entlohnt werden. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr bzw auf einen Sonn- oder Feiertag, so gebührt ein Zuschlag von 150 Prozent. Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Damit sind die über 12 Monatsgehälter hinausgehenden

Sonderzahlungen zum Zweck der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Berechnung einer Normalarbeitsstunde (bei 40 Stunden wöchentlich) ist das Monatsgehalt durch 173 zu teilen. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und zu der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet. Die geleisteten Überstunden sind monatlich zu verrechnen. Der Anspruch ist bei sonstiger Verwirkung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Ableistung der Überstunden beim Arbeitgeber geltend zu machen.

VI. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes zu gewähren:

Bei Eheschließung des Angestellten oder bei Tod des Ehepartners	3 Werktage
im Todesfall von Eltern oder unmündigen Kindern	2 Werktage
bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes	1 Werktag
nach Geburt eines Kindes	1 Werktag

im Todesfall von großjährigen Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Werktag
zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrten zum Ort eines Begräbnisses	
..... im Ausmaß eines weiteren Arbeitstages bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	2 Werktage
bei Eintritt des Kindes in die 1. Klasse der Volksschule (am Tag des Ereignisses)	1 Werktag

VII. BEZAHLTE WEITERBILDUNG

Für Arbeitsverhältnisse, welche nach dem 1. 1. 2014 beginnen, gilt: Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in eine Ausbildung gem MAB-G bzw MTF-SHD-G vereinbaren, sind die Kosten der theoretischen Ausbildung vom Arbeitgeber zu tragen. Wenn die vereinbarte Normalarbeitszeit in die Kurs- bzw Anreisezeit hineinreicht, entsteht für die vereinbarte Ausbildung durch den Arbeitgeber keine Entgeltschmälerung.

Fortbildung

Berufsorientierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen bei allen Dienstnehmer/innen, wo eine ge-

setzliche Fortbildungsverpflichtung vorgesehen ist, sind im Mindestausmaß von 12 Stunden jährlich zu absolvieren. Bezüglich der Art der Maßnahme und Zeitpunkts der Teilnahme ist das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber herzustellen. Die Kosten für diese Fortbildung/-en sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die dafür aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit.

VIII. SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

1. Wenn einem/r Angestellten durch einen Sozialversicherungsträger ein Kuraufenthalt gewährt wird, so ist dieser auf den gesetzlich gebührenden Erholungsurlaub keinesfalls anzurechnen. Dem Kuraufenthalt ist in dieser Hinsicht ein vom Sozialversicherungsträger gewährter Land- oder Heimaufenthalt bzw Zuschüsse dafür gleichzustellen.

2. Frauen mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Zeit, für die sie Anspruch auf Wochengeld nach der Niederkunft gemäß § 162 ASVG, BGBl Nr 189/1955 in der jeweils geltenden Fassung haben, das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortsetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach § 23 des Angestelltengesetzes zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf

3 Monatsentgelte. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

3. Angestellte mit einer Dienstzeit von mindestens 10 Jahren (ohne Anrechnung von Vordienstzeiten) beim selben Arbeitgeber haben bei Erreichung des Pensionsanfallalters auch bei Selbstkündigung Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung (§ 23 Abs 1 Angestelltengesetz). Diese kann in vier gleich großen Teilbeträgen bezahlt werden, wobei der erste Teilbetrag bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten ist und die weiteren Teilbeträge in Abständen von höchstens je 3 Monaten nach dem Ende des Dienstverhältnisses fällig sind.

VIIIa. KARENZZEITENANRECHNUNG

Ab 1. 8. 2019 werden, der Gesetzeslage nachfolgend, für sämtliche dienstrechtliche Ansprüche, welche sich

auf die Dauer des Dienstverhältnisses beziehen, Karennzeiten gemäß MSchG und VKG voll angerechnet.

IX. URLAUB

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes (BGBl Nr 390 vom 7. Juli 1976) in der jeweils geltenden Fassung.

Angestellte, die Anspruch auf eine Zulage nach Abschnitt XVII, Z 2 dieses Kollektivvertrages haben, erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr sechs Werktage Urlaub. Schwer Kriegsbeschädigte der Versehrtenstufen III und IV erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von drei Tagen. 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 Arbeitgeber erfolgt ist, sofort angerechnet. Während desurlaubes darf der/die Arbeitnehmer/in keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Regelungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

X. VORDIENSTZEITEN

Vordienstzeiten, die bei einem der Ärztekammer zugehörigen Arbeitgeber zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als sechs Monaten umschließen, werden bei Berechnung des Entgeltes zur Gänze eingerechnet.

Vordienstzeiten, die in anderen Dienststellen als Angestellte (Stenotypist/in) verbracht wurden und die eine

zusammenhängende Dienstzeit von sechs Monaten ergeben, werden bis zu einer Höchstzeit von fünf Jahren eingerechnet, wenn in dieser Tätigkeit vornehmlich Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, die auch bei Arzt/innen verwendet werden können.

XI. ANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG

Ist ein/e Angestellte/r nach Antritt seines Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf die festen Bezüge nach den Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz. Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen und diesem innerhalb von drei Tagen eine Bestätigung der Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefarztes über die durch die Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit und deren wahrscheinliche Dauer zu erbringen. Die Vorlage einer solchen Bestätigung kann nach angemessener Zeit erneut verlangt werden. Kommt der/die Angestellte diesem Verlangen nicht nach, so verliert er/sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Kann einem/r allein stehenden Angestellten infolge einer schweren Er-

krankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen Bestätigung nicht zugemutet werden, so hat er/sie nach Fortfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

Wichtige Verhinderungsgründe können sein:

- Elternsprechtag
- Beistandspflicht gegenüber Kindern
- Eheschließung eines Elternteiles
- Beerdigung von Verwandten und Bekannten
- Führerscheinprüfung
- Amtswege bzw Verhinderung durch öffentliche Pflichten zB Vorladung oder Vorsprachen bei Behörden und Ämtern
- usw

XII. KÜNDIGUNG

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz. Innerhalb von drei Monaten nach dem Tod des Arbeitgebers kann gemäß § 20 Abs 3 des Angestelltengesetzes die Kündigung so erfolgen, dass die Kündigungsfrist am Letzten eines Kalendermonats endet.

Im Sinne des § 20 Abs 3 Angestelltengesetz kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten eines Kalendermonats endet. Trotz einer solchen Vereinbarung gemäß § 20 Abs 3 Angestelltengesetz kann nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit das Dienstverhältnis nur zu einem Quartalsende gelöst werden, ausgenommen beim Tod des Arbeitgebers, wie im vorhergehenden Absatz festgelegt. Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksam-

keit schriftlich durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestä-

tigte Übergabe des Kündigungsschreibens in der Ordination oder an einem anderen Ort.

XIII. SONDERBESTIMMUNG DER ABFERTIGUNGSBERECHNUNG BEI WECHSEL VON VOLL- AUF TEILZEIT

Wird mit dem/der Angestellten innerhalb von fünf Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte/r vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Angestellte/r zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Dienstverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungs-

grundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Diese Regelung gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

XIV. SONDERZAHLUNGEN

1. 13. und 14. Gehalt

Bei Antritt desurlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli des Kalenderjahres, gebührt den Angestellten eine Urlaubsremuneration und am 15. November jedes Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe je eines Monatsgehaltes. Den während eines Kalenderjahres austretenden oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration bezahlt. Die Aufrechnung auf bereits bezahlte Remunerationen erfolgt nur dann, wenn das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vom/von der Angestellten selbst gekündigt oder ohne wichtigen Grund gerechtfertigt vorzeitig aufgelöst wird bzw wenn er/sie infolge Vorliegen eines wichtigen Grundes gerechtfertigt vorzeitig entlassen wird. Bei Eintritt nach dem

1. Juli werden beide aliquoten Teile der Remunerationen am 15. November fällig. Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten gebührt jede Sonderzahlung im Ausmaß eines Sechstels der Summe der Monatsentgelte, ausgenommen Überstundenentgelt und Zulagen des 1. (Urlaubsremuneration) bzw 2. (Weihnachtsremuneration) Kalenderhalbjahres.

2. Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste wird dem/der Arbeitnehmer/ in nach einer Beschäftigung in derselben Praxis von

- 25 Jahren mindestens 1 1/2 Brutto-Monatsgehälter
- 35 Jahren mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszulage gewährt.

XV. MINDESTLEISTUNGEN

Sondereinbarungen wird in keiner Weise vorgegriffen, die über die Leistung dieses Kollektivvertrages hinausgehen. Bestehende höhere Gehälter und günstige

arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XVI. ENTGELT

Berufsgruppe 1:

Angestellte ohne Ausbildung nach MAB-G bzw MTF-SHD-G; Schreibkräfte / Sekretäre/innen

	Basisgehalt 1. 1. 2025
im 1. BJ	2.071,00
im 4. BJ	2.107,00
im 7. BJ	2.125,00
im 11. BJ	2.157,00

Basisgehalt 1. 1. 2025

im 1. BJ	2.149,00
im 4. BJ	2.237,00
im 7. BJ	2.317,00
im 11. BJ	2.405,00

Berufsgruppe 2:

Heilbademeister/innen und Heilmasseure/innen gem MMHmG; medizinische Masseure/innen; Angestellte des Sanitätshilfsdienstes gem MTF-SHD-G; Angestellte gem MAB-G ausgenommen Laborassistenten/innen, Röntgenassistenten/innen und diplomierte medizinische Fachassistenten/innen; Pflegehelfer/innen gem GuKG;

	Basisgehalt 1. 1. 2025
im 1. BJ	2.106,00
im 4. BJ	2.184,00
im 7. BJ	2.265,00
im 11. BJ	2.353,00

Basisgehalt 1. 1. 2025

Berufsgruppe 4:

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gem MTD-G; Angestellte des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gem GuKG; Sportwissenschaftler/innen; Hebammen

	Basisgehalt 1. 1. 2025
im 1. BJ	2.215,00
im 4. BJ	2.298,00
im 7. BJ	2.382,00
im 11. BJ	2.453,00

Der Stundenlohn Teilzeitbeschäftigter wird grundsätzlich nach den obigen Mindestsätzen berechnet, wobei die Mindestsätze der betreffenden Kategorie, unter welche der/die Angestellte fällt, durch 173 dividiert und auf diese Weise der Stundenlohn errechnet wird. Die Neuregelung bezüglich der Berechnung des Gehalts für Teilzeitbeschäftigte ist ab 1. 4. 2017 zur Anwendung zu bringen und darf zu keiner Reduzierung der Ansprüche bestehender Arbeitsverhältnisse führen.

Seit 1. 1. 2025 freiwillig getätigte prozentuelle Erhöhungen sind dem Valorisierungsprozentsatz im Ausmaß von 3,55 % gegenzurechnen.

Berufsgruppe 3:

Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes gem MTF-SHD-G; Laborassistenten/innen, Röntgenassistenten/innen und diplomierte medizinische Fachassistenten/innen gem MAB-G

XVIa. IST-GEHÄLTER

Wurde das IST-Gehalt seit 1. 1. 2025 bereits freiwillig erhöht, kann diese Bruttoerhöhung mit der verpflichtenden

Mitarbeiterprämie im Sinne des XVIb. gegengerechnet werden.

XVIb. MITARBEITERPRÄMIE 2025

Angestellte, die spätestens am 1. 7. 2025 in einem aufrechten Dienstverhältnis sind und das Dienstverhältnis auch am 1. 12. 2025 aufrecht war, erhalten auf Basis einer 40h-Woche € 1.000,00,- als Mitarbeiterprämie im Sinne des § 124b Z 478 EStG 1988, aliquotiert auf die Monate der Beschäftigung im Jahr 2025 (angefangene Monate werden stets gesamt bewertet; Mutterschutz-Karenzzeiten werden bei der Prämienhöhe

nicht rausgerechnet). Erfolgte seit 1. 1. 2025 eine freiwillige Prämienzahlung, kann diese mit der verpflichtenden Mitarbeiterprämie gegengerechnet werden. Geringfügig Beschäftigte können freiwillig, schriftlich und einseitig auf die Mitarbeiterprämie 2025 verzichten, sollten diese durch die Bezahlung der Mitarbeiterprämie einen Nachteil erleiden.

XVII. ZULAGEN

1. Unter Berücksichtigung der mit der Tätigkeit in einer ärztlichen Ordination verbundenen Infektionsgefahr

ist allen Angestellten, die mit Patient/innen in Kontakt kommen, sowie Angestellten in Laboratorien im Sinne

dieses Kollektivvertrages, eine Gefahrenzulage (Infektionszulage gemäß Art XVII, Abs 1) von monatlich € 147,00 zu gewähren.

2. Angestellte, die in Strahlenbereichen laut § 2 lit g) Strahlenschutzgesetz (§ 1 Strahlenschutzverordnung) tätig sind, erhalten eine ihrer Zweckbestimmung nach monatliche Zulage in der Höhe von € 206,00.

In diesem Fall entfällt die Zulage nach Ziffer 1 dieses Abschnittes.

3. Die Zulagen nach Ziffer 1 und 2 werden zu den kollektivvertraglichen Gehaltssätzen für solche Zeiträu-

me gewährt, für die tatsächlich eine Dienstleistung vollbracht wird, bzw für Zeiträume, für welche Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes gebührt (Urlaub, Krankenstand).

4. Die in Ziffer 1 und 2 festgelegten Zulagen können innerbetrieblich (schriftlich) mit höheren Beträgen vereinbart werden.

5. Für Teilzeitbeschäftigte werden die Zulagen lt Ziffer 1 und 2 im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit (lt Artikel III) verkürzt.

XVIII. BEHANDLUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN VON PATIENT/INNEN

Die Angestellten sind in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden. Sie haben insbesondere den Personenkreis der Patient/innen geheim zu halten. Die Schwei-

gepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

XIX. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2025** in Kraft. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertrags-teile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderungen desselben geführt werden. Frühestmöglicher Termin für Änderungen des Kollektivvertrags ist der 1. 1. 2026. Diesbezüglich werden im November 2025 erste Gespräche geführt. Mit dem In-Kraft-Treten die-

ses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2024 ihre Gültigkeit.

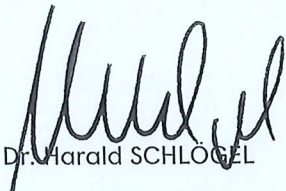
Betrachtungszeitraum als Basis für KV-Verhandlungen:

Im Rahmen dieses Kollektivvertragsabschlusses wird, für zukünftige Kollektivvertragsverhandlungen für Angestellte bei Ärzt:innen, ärztlichen Gruppenpraxen sowie Primärversorgungseinheiten in Niederösterreich, die durchschnittliche Inflationsrate von November des Vorjahres bis Oktober des Jahres, nach dessen Ablauf die Erhöhung stattfindet, als Basis festgelegt.

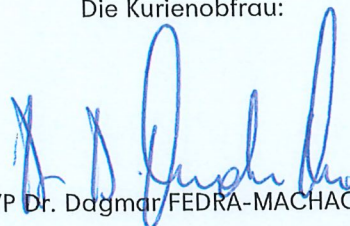
Wien, am 5. November 2025

ÄRZTEKAMMER FÜR NIEDERÖSTERREICH
1010 Wien, Wipplingerstraße 2

Der Präsident:

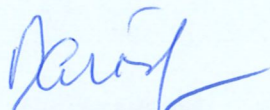

Dr. Harald SCHLÖGEL

Die Kurienobfrau:


VP Dr. Dagmar FEDRA-MACHACEK

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Die Vorsitzende:

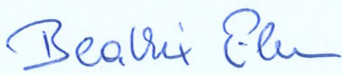

Barbara TEIBER, MA

Der Bundesgeschäftsführer:

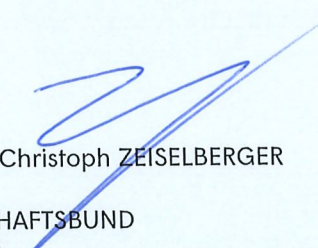

Mario FERRARI

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendhilfe
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

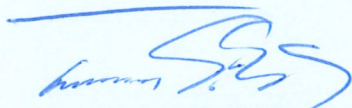

Beatrix EILETZ

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

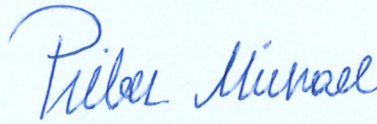

Christoph ZEISELBERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Landesgeschäftsstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Der Regionalvorsitzende:


Thomas SCHÄFFER

Der Regionalgeschäftsführer:


Michael PIEBER

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in diesem Druckwerk sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.

[illegible]