

KOLLEKTIVVERTRAG

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

**Stand 1. Jänner 2009
(inklusive Gehaltstafel 1. Jänner 2010)**



**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN,
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

Inhaltsverzeichnis

	SEITE
§ 1	GELTUNGSBEREICH 5
§ 2	GESETZLICHE BESTIMMUNGEN 5
§ 3	BESTEHENDE REGELUNGEN 5
§ 4	ARBEITSZEIT 6
§ 5	TEILZEITARBEIT 6
§ 6	ÜBERSTUNDENLOHNUNG 7
§ 7	FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG 7
§ 8	URLAUB 8
§ 9	VORDIENSTZEITEN 8
§ 10	ANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG 9
§ 11	KÜNDIGUNG 9
§ 12	SONDERZAHLUNG 9
§ 13	JUBILÄUMSGELDER 10
§ 14	ENTGELT 10
§ 15	DIENSTZETTEL 11
§ 16	SCHWEIGEPFLICHT 11
§ 17	ARBEITNEHMER – SCHUTZVORSCHRIFTEN 11
§ 18	DIENSTKLEIDUNG UND GARDEROBE 12
§ 19	AUS- UND WEITERBILDUNG 12
§ 20	GELTUNGSDAUER 13
	MUSTERDIENSTZETTEL 15

Vertragsschließende

abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Oberösterreich und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Pa-

pier, Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziale Dienste, 4020 Linz, Huemerstraße 3.

§ 1. Geltungsbereich

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis der Angestellten bei niedergelassenen Ärzten und ärztliche Gruppen-

praxen, 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 Bestimmun-

gen des Angestelltengesetzes, BGB1.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 arbeits-

rechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten 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 Halbttag 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 israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

§ 5. Teilzeitarbeit

Für teilzeitgeschäftigte 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 Ende 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 Bruttomonatsgehältes.

§ 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 Zu-

schlag von 50 % entlohnt werden. 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 es 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, z. B.

bei Eheschließung des Angestellten 3 Arbeitstage

bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes) 1 Arbeitstag

nach der Geburt eines Kindes 2 Arbeitstage

im Todesfall des Ehepartners (Lebensgefährten) 3 Arbeitstage

im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkindes) 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 gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und das Bundesgesetz über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes BGB1. 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 zu gebracht 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 ist, sofort angerechnet.
5. Verbrauch des Urlaubes:
6. 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.
7. Der restliche Urlaub ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Ordinationserfordernissen (z.B. Betriebsurlaub, etc.) und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Angestellten (z.B. Schulferien, ect.) zu vereinbaren.
8. Während des Urlaubes darf der/die Angestellte keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
9. 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-technischen Dienst für Vordienstzei-

ten, 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 seinen/ihren 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 alleinstehenden 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 Angestelltengesetz und des § 16 Urlaubsgesetz.

§ 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 letzten 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 Rechtswirksamkeit 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 austretenden oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt. Ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den aliquoten Teil anzurechnen, wenn der/die Ange-

stellte sein/ihr Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig auflöst oder mit 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 1.1.2009 um 4,0 % und ab 1.1.2010 um 2,5 % erhöht:

1. Gehaltsgruppen:

Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge im Sinne des BAG

Lehrjahr	01.01.2009	01.01.2010
		2,5 %
1.	425,50	436,50
2.	585,00	600,00
3.	726,50	745,00

Berufsgruppe 1

Angestellte ohne Fachkenntnisse, Angestellte ohne medizinische Tätigkeiten

Berufsjahr	01.01.2009	01.01.2010
		2,5 %
	1.000,00	1.025,00

Innerhalb der ersten 2 Berufsjahre ist die OrdinationgehilfInnenausbildung 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 aner-

kannt 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 Gesundheit- und Krankenschwestern/-pfleger gem. GuKG, BGBl. I 1997/108 in der jeweils geltenden Fassung, PflegehelferInnen gem. GuKG, BGL. 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.

Berufsjahr	01.01.2009	01.01.2010
	4,0 %	2,5 %
1.	1.008,50	1.034,00
3.	1.051,50	1.078,00
5.	1.096,60	1.124,50
7.	1.139,50	1.168,00
9.	1.185,00	1.215,00
11.	1.229,50	1.260,50
13.	1.252,00	1.283,50
15.	1.275,50	1.307,50
17.	1.295,00	1.327,50
19.	1.317,50	1.350,50
21.	1.338,00	1.371,50

Berufsgruppe 3

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes

Berufsjahr	01.01.2009	01.01.2010
	4,0 %	2,5 %
1.	1.096,50	1.124,00
3.	1.149,50	1.178,50
5.	1.201,50	1.232,00
7.	1.257,00	1.288,50
9.	1.308,50	1.341,50
11.	1.361,00	1.395,50
13.	1.387,50	1.422,50
15.	1.414,50	1.450,00
17.	1.442,00	1.478,05
19.	1.469,00	1.506,00
21.	1.496,00	1.533,50

Beträge aufgerundet auf ganze bzw. halbe Euro. Die nächsten Verhandlungen zur Valorisierung dieser Gehaltstafeln erfolgen per 1.1.2011.

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 € 115.- ab 1.1.2009. 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 31.12.2008 bzw am 31.12.2009 bestehende Überzahlung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner 2009 bzw. 1. Jänner 2010 geltenden Mindestgehältern aufrecht zu erhalten sind.

§ 15. Dienstzettel

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

sofern kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt.

§ 16. Schweigepflicht

Der/Die Angestellte ist in die Schweigepflicht des Arztes eingebunden. 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 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, Richtlinien einzuhalten und zu beachten.

Dies betrifft im besonderen Arbeiten mit infektiösen, giftigen, radioaktiven, brand- und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen, Röntgeneinrichtungen, Sterilisations- und Desinfektionengeräten, Lasergeräten, elektromedizinische Einrichtungen und dergleichen. Vor Heranziehung von Angestellten zu derartigen Arbeiten sind besondere Unterweisungen durchzuführen und Bedienungs- sowie Wartungsanleitungen den Arbeitnehmern bekanntzugeben oder auszufolgen.

4. Arbeitsplätze und Betriebseinrichtungen müssen dem anerkannten Stand der Technik entsprechen. Den Angestellten ist die 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 fremden Zugriff geschützt aufzubewahren. Der/Dem Angestellten wird ge-

eignete Arbeitskleidung (z.B. weißer Mantel u.ä.) zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung 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 Kurszeit bzw. Anreisezeit hineinreicht, entsteht dadurch keine Entgeltschmälerung.

Weiterbildung:

1. Der Dienstgeber kann dem/der Angestellten eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Studienzwecken 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 2009 in Kraft.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Brief zu kündigen.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungsdauer sind Verhandlungen über die Änderung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen über die Änderung desselben geführt werden.

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.



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 eingereicht.

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 S

Sie erhalten folgende Zulagen: S

..... S

..... S

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 BGB1 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 geheimzuhalten. 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

.....

.....

ÄRZTEKAMMER FÜR OBERÖSTERREICH
Kurie niedergelassene Ärzte

Dr. Peter Niedermoser
Präsident

MR Dr. Oskar Schwenninger
Kurienobmann

MR Dr. Thomas Fiedler
Kurienobmann-Stv.

Dr. Silvester Hutgrabner
Mitglied des Kurienausschusses

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

Edith Goltsch
Regionalsekretärin