

KOLLEKTIVVERTRAG

Selbständige Ambulatorien für Physikalische Therapie Wien

GÜLTIG AB 1. APRIL 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

Selbständige Ambulatorien
für Physikalische Therapie
Wien

GÜLTIG AB 1. APRIL 2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

als Mitglied der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Für dich ist der KV eine Selbstverständlichkeit – für uns der Abschluss von oftmals schwierigen Verhandlungen.

Entgegen einer weitverbreiteten Meinung gibt es keine gesetzlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen! Durch den Einsatz deiner Gewerkschaft gibt es eine Erhöhung der Löhne und Gehälter, die die Basis für dein Einkommen darstellen. Es geht bei diesen Verhandlungen aber um weit mehr, es geht um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Sonderzahlungen uvm.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch langjährige Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, ist die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft, denn nicht selten müssen Verhandlungen von Aktionen (Versammlungen, Kundgebungen, Streiks) begleitet werden. Sie verleihen der Gewerkschaft beim Verhandeln Gewicht.

Starke Kollektivverträge können nur bestehen, wenn sie von allen gemeinsam unterstützt werden. Je mehr Beschäftigte deiner Branche bei der Gewerkschaft sind, desto stärker ist die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite.

Als Gewerkschaftsmitglied bist du der Schlüssel zum Erfolg. Informiere deine KollegInnen, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Barbara Teiber
Vorsitzende GPA

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer GPA

KV-Highlights:

- Die Löhne und Gehälter steigen ab 1. April 2022 zwischen 2,8 und 3,72 Prozent.
- Mindestlohn von EUR 1.700,00 erreicht!

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Vertragspartner	<u>6</u>	X. Lohn- und Gehaltsordnung	<u>9</u>
II. Sprachliche Gleichbehandlung	<u>6</u>	XI. Auflösung des Dienstverhältnisses	<u>10</u>
III. Geltungsbereich	<u>6</u>	XII. Verfall von Ansprüchen	<u>10</u>
IV. Arbeitszeit	<u>6</u>	XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>10</u>
IVa. 24.12. und 31.12.	<u>7</u>	XIV. Übergangs- und Schlussbestimmung bei In-	
V. Überstunden	<u>7</u>	krafttreten des Kollektivvertrages zum	
VI. Dienstkleidung	<u>8</u>	1.4.2017	<u>11</u>
VII. Fort- und Weiterbildung	<u>8</u>		
VIII. Entgeltanspruch bei Dienstverhinderung	<u>8</u>		
IX. Anrechnung von Karenzen	<u>8</u>		

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeiter und Angestellte in selbständigen Ambulatorien für Physikalische Therapie für das Bundesland Wien

I. VERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe Wien, Wirtschaftskammer Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien, sowie dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien und der Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien.

II. SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

III. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

- **räumlich** für das Bundesland Wien,
- **fachlich** für selbständige Ambulatorien gemäß § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG, eingeschränkt auf Ambulatorien für Physikalische Therapie, die der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Wien angehören und nicht dem Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte in (stationären) privaten Kuran-

stalten und Rehabilitationseinrichtungen unterliegen,

- **persönlich** für alle Arbeitnehmer, die in der Lohn- und Gehaltsordnung erfasst sind, ausgenommen Personen, deren Ausbildung vom AMS, von einer anderen öffentlichen Institution oder von einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw die Weiterbildungsgeld beziehen.

IV. ARBEITSZEIT

Für jene Arbeitnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen und vollzeitbeschäftigt sind, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 13 Wochen im Durchschnitt 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 12 Stunden betragen.

Für jene Arbeitnehmer, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen und vollzeitbeschäftigt sind, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen im Durchschnitt 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Die täg-

liche Normalarbeitszeit kann bis zu 9 Stunden betragen.

Diese Durchrechnungsmöglichkeit gilt für Arbeitnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz oder dem Arbeitszeitgesetz unterliegen und teilzeitbeschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass an die Stelle der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten tritt.

Für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, hat der erste Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen in Wien am Montag, den 3.4.2017 begonnen. Auf den ersten Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen folgen unmittelbar laufend weitere Durchrechnungszeiträume von 13 Wochen.

Für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages begründet wird, richtet sich der Beginn der Durchrechnungszeiträume nach dem Beginn der Durchrechnungszeiträume für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages begründet wurde. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht mit einem vollen Durchrechnungszeitraum, ist der erste Durchrechnungszeitraum entsprechend kürzer als 13 Wochen.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann der Beginn des Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen abweichend festgelegt werden.

Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes sind keine Arbeitszeit.

Im Sinne der folgenden Bestimmungen können nach schriftlichem Wunsch des Arbeitnehmers Zeitguthaben an Normalarbeitszeit von Durchrechnungszeiträumen in die nächsten Durchrechnungszeiträume übertragen werden. Der Arbeitnehmer kann diesen schriftlichen Wunsch spätestens 2 Wochen vor Ende

eines Durchrechnungszeitraumes zum Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes – ebenfalls schriftlich – widerrufen.

Sofern aus dem vorhergehenden Durchrechnungszeitraum kein Zeitguthaben an Normalarbeitszeit übertragen wurde, kann ein Zeitguthaben im Ausmaß von höchstens einer wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Sofern aus dem vorhergehenden Durchrechnungszeitraum bereits ein Zeitguthaben an Normalarbeitszeit übertragen wurde, kann ein Zeitguthaben, das in Summe höchstens eine wöchentliche Normalarbeitszeit zuzüglich des zuletzt übertragenen Zeitguthabens betragen darf, in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Sofern am Ende der letzten beiden Durchrechnungszeiträumen bereits Zeitguthaben an Normalarbeitszeit übertragen wurden, ist eine weitere Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum nicht mehr zulässig.

IVA. 24.12. UND 31.12.

Die Dienstenteilung ist grundsätzlich so zu erstellen, dass alle Arbeitnehmer am 24. Dezember bzw. am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei haben.

Arbeitgeber haben Arbeitnehmern, die am 24. Dezember bzw. am 31. Dezember zum Dienst eingeteilt sind, stattdessen an einem anderen Tag bzw. an anderen Tagen (Ersatztag) unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Dieser Ersatztag bzw. diese Ersatztage sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse

se und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Der bezahlte freie Ersatztag ist binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats, in dem der Anspruch entstanden ist zu gewähren. Wird der bezahlte freie Ersatztag nicht innerhalb der Frist von sechs Monaten gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ersatztages mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

V. ÜBERSTUNDEN

Überstunden liegen vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern liegen Überstunden außerdem nur dann vor, wenn die für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer geltende Normalarbeitszeit überschritten wird.

Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Lohn bzw auf das auf die Normalstunde entfallende Gehalt. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Lohn bzw auf das auf die Normalstunde entfallende Gehalt.

Tages- oder Wochenüberstunden werden mit der Lohn- bzw Gehaltszahlung ausbezahlt, die auf den Monat der Überstundenleistung folgt. Anstelle der Be-

zahlung von Überstunden kann eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1,5 vereinbart werden. Anstelle der Bezahlung von Sonn- und Feiertagsüberstunden kann eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 2 vereinbart werden. Kommt keine Vereinbarung über die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich zustande, sind diese in Geld auszubezahlen.

Überstunden, die sich daraus ergeben, dass das zulässige Ausmaß an Normalarbeitszeit am Ende eines Durchrechnungszeitraumes überschritten wird, sind mit einem Zuschlag von 50 % auf das auf die Normalstunde entfallende Gehalt bzw den auf die Normalstunde entfallenden Lohn zu vergüten und werden mit der Lohn- bzw Gehaltszahlung ausbezahlt, die auf das Ende des Durchrechnungszeitraumes folgt.

VI. DIENSTKLEIDUNG

Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Tragen von Dienstkleidung anzuordnen und zu kontrollieren. In diesem Fall ist die Dienstkleidung vom Arbeitgeber für die

Dauer des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Schutzbekleidung, die für bestimmte Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrieben ist.

VII. FORT- UND WEITERBILDUNG

Bei durch den Arbeitgeber angeordneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Besuch der Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen über die Abgeltung der 8 Stunden überschreitenden Zeit herzustellen.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Dienstnehmer vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung bzw hinsichtlich einer etwaigen Abgeltung der Zeit der Bildungsmaßnahme herzustellen. Für einen derartigen Veranstaltungsbesuch werden jedenfalls keine Mehr- oder Überstunden vergütet.

VIII. ENTGELTANSPRUCH BEI DIENSTVERHINDERUNG

Der Anspruch auf das Entgelt bei Dienstverhinderung bestimmt sich nach dem Angestellten- bzw Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Insbesondere haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts in folgenden Fällen, soweit diese zu einer konkreten Verhinderung führen:

- bei eigener Eheschließung 3 Werktage,
- bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Werktag,
- bei Tod des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er bzw sie mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte, 2 Werktage,
- bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten, wenn er oder sie mit dem Dienstnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, 1 Werktag,
- bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Kinder 1 Werktag,
- bei Teilnahme der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Werktag,
- bei Niederkunft der Ehegattin bzw der Lebensgefährtin 1 Werktag,

- bei Wohnungswechsel, die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Werktage innerhalb eines Jahres,
- für die Zeit notwendiger akuter ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung.

Diese Dienstverhinderungen gelten sinngemäß bei eingetragenen Partnerschaften.

Als Lebensgefährten gelten die Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft. Damit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts in den angeführten Fällen besteht, ist mittels Meldezettel eine seit mindestens 6 Monaten bestehende Wohnungsgemeinschaft nachzuweisen.

Zeitlich feststehende bzw planbare Dienstverhinderungen sind dem Arbeitgeber umgehend ab Kenntnis bekannt zu geben. Zeitlich nicht feststehende bzw nicht planbare Dienstverhinderungsgründe sind dem Arbeitgeber unverzüglich bei Eintritt des Dienstverhinderungsgrundes bekannt zu geben. Die Freistellung von der Dienstleistung gebührt nur unmittelbar im Anschluss an das den Dienstverhinderungsgrund auslösende Ereignis.

IX. ANRECHNUNG VON KARENZEN

Den Arbeitnehmern werden Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz im Gesamtausmaß von maximal 22 Monaten auf sämtliche Ansprüche angerechnet, die von der Dienstzeit abhängen.

Dies gilt für Karenzen, die seit 1.4.2017 begonnen haben, sofern bei Antritt der jeweiligen Karenz das Arbeitsverhältnis bereits 12 Monate durchgehend ohne Karenzen aufrecht ist.

Karenzen für Geburten seit 1. 8. 2019 werden aufgrund des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väterkarenzgesetzes

vollständig auf sämtliche Ansprüche angerechnet, die von der Dienstzeit abhängen.

X. LOHN- UND GEHALTSORDNUNG

1. Allgemeines

Die Löhne und Gehälter in der Lohn- und Gehaltsordnung sind Mindestbruttolöhne und -gehälter bei einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden/Woche.

Der Stundensatz errechnet sich beim Vollzeitbeschäftigten, indem der Monatslohn bzw. das Monatsgehalt durch 173 dividiert wird.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Löhne und Gehälter im Verhältnis von 40 Stunden Normalarbeitszeit zur tatsächlich vereinbarten Normalarbeitszeit. Der Lohnabrechnungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Auszahlung der Löhne der Arbeiter hat derart zu erfolgen, dass der Arbeiter spätestens am 5. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann.

2. Einstufung

Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung etwaiger Vordienstzeiten in die jeweilige Verwendungsgruppe einzustufen.

Voraussetzung für die Einstufung in eine Verwendungsgruppe ist, dass der Arbeitnehmer entsprechend seiner von der Verwendungsgruppe erforderlichen Ausbildung eingesetzt wird. Grundlage für die Einstufung ist jedenfalls die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit.

Vordienstzeiten sind Dienstzeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener Dauer beim selben oder einem anderen Arbeitgeber sowie Zeiten von mindestens 3-monatiger ununterbrochener selbstständiger Tätigkeit, jeweils im selben oder einem vergleichbaren Berufsbild. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Vordienstzeiten im gleichen Beruf sind dem Arbeitnehmer im Ausmaß bis zu fünf Jahren anzurechnen. Vordienstzeiten in einem vergleichbaren Beruf sind dem Arbeitnehmer in diesem Ausmaß nur anzurechnen, wenn sie im selben Betrieb erbracht wurden.

Die im Rahmen eines maximal auf 3 Jahre befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrages geleisteten Dienstzeiten in der Berufsgruppe 2b zählen nicht als Vordienstzeiten. Auch andere Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten sind keine Vordienstzeiten.

Die im Rahmen eines maximal auf 3 Jahre befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrages geleisteten Dienstzeiten in der Berufsgruppe 2b zählen nicht als Berufsjahre. Auch andere Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten sind keine Berufsjahre.

3. Sonderzahlungen

Einmal im Kalenderjahr gebührt ein Urlaubszuschuss in Höhe eines Monatslohnes bzw. Monatsgehaltes, der spätestens am 30. Juni fällig ist. Einmal im Kalenderjahr gebührt eine Weihnachtsrenumeration in Höhe eines Monatslohnes bzw. Monatsgehaltes, die spätestens am 30. November fällig ist.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsrenumeration sind sämtliche fixe monatliche Zulagen zu berücksichtigen. Leistungsabhängige Zulagen sind nicht zu berücksichtigen.

Im Kalenderjahr des Eintrittes gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsrenumeration, berechnet vom Eintrittsdatum bis zum 31. Dezember dieses Kalenderjahres.

Im Kalenderjahr des Austrittes gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsrenumeration, berechnet vom 1. Jänner dieses Kalenderjahres bis zum Austrittsdatum. Bei Austritt während des Eintritts-Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsrenumeration, berechnet vom Eintrittsdatum bis zum Austrittsdatum.

Bei berechtigter Entlassung und ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt entfällt der Anspruch der Arbeiter auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsrenumeration. Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsrenumeration, ebenso entgeltfreie Zeiten bzw. Zeiten mit einem reduzierten Entgeltanspruch aufgrund von Krankenständen.

4. Entgelt für Pflichtpraktika

Personen, die nicht unter dauernder persönlicher Aufsicht stehen und aufgrund schul- und fachhochschulrechtlicher Vorschriften im Rahmen eines Arbeitsvertrages ein Betriebspraktikum ableisten müssen, haben ab 1. 4. 2022 Anspruch auf ein monatliches Entgelt in Höhe von € 483,00 brutto.

5. Lohn- und Gehaltstabelle vom 1. 4. 2022 bis 31. 3. 2023

Die Löhne und Gehälter steigen in den Berufsgruppen 1 und 2a im 1. bis 3. Berufsjahr um 3,7 %, wobei in Berufsgruppe 1 im 1. Berufsjahr auf € 1.700,00 aufgerundet wird, im 4. bis 6. Berufsjahr um 3,3 % und in den übrigen Berufsjahren um 2,8 %.

Die Löhne und Gehälter steigen in Berufsgruppe 2b im 1. und 2. Berufsjahr auf den fixen Betrag von € 483,00 sowie im 3. Berufsjahr um 3,7 %

Das Gehalt steigt in Berufsgruppe 3 um 2,8 %. Für diese Berufsgruppe gilt außerdem, dass am 31. 3. 2022 bestehende Überzahlungen in ihrer ziffernmäßigen Höhe am 1. 4. 2022 aufrechterhalten werden müssen.

Die Löhne und Gehälter betragen ab 1. 4. 2022 daher:

Berufsgruppe 1

Schreibkräfte und Sprechstundenhilfen

	1. 4. 2022 bis 31. 3. 2023
im 1. bis 3. Berufsjahr	1.700,00
im 4. bis 6. Berufsjahr	1.748,16
im 7. bis 9. Berufsjahr	1.794,51
ab dem 10. Berufsjahr	1.849,32

Berufsgruppe 2a

Medizinische Masseure und Heilmasseure im Sinne von § 5 bzw § 29 MMHmG idF BGBl I Nr 169/2002 sowie Angestellte des medizinisch-technischen Fachdienstes (MTF), die ausschließlich als Medizinische Masseure und Heilmasseure im Sinne von § 5 bzw § 29 MMHmG idF BGBl I Nr 169/2002 beschäftigt werden

1. 4. 2022 bis
31. 3. 2023

im 1. bis 3. Berufsjahr	1.721,75
im 4. bis 6. Berufsjahr	1.770,18
im 7. bis 9. Berufsjahr	1.816,42
ab dem 10. Berufsjahr	1.871,24

Berufsgruppe 2b

Arbeitnehmer, die nach bzw außerhalb der gesetzlich vorgesehenen theoretischen Ausbildung, im Rahmen eines maximal dreijährigen befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrages zu medizinischen Masseuren ausgebildet werden, wenn der Arbeitgeber die Kosten der Ausbildung übernimmt

1. 4. 2022 bis
31. 3. 2023

im 1. und 2. Berufsjahr	483,00
im 3. Berufsjahr	1.589,06

Berufsgruppe 3

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß § 1 MTD-G idF BGBl Nr 460/1992 (zB Physiotherapeut/innen, Ergotherapeut/innen, sowie Sportwissenschaftler/innen)

1. 4. 2022 bis
31. 3. 2023

.....	2.276,85
-------	----------

XI. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

Es gilt eine Probezeit von einem Monat, während der das Dienstverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden kann.

Es gilt als vereinbart, dass der Arbeitgeber das Dienstverhältnis der Arbeiter zu jedem 15. und Monatsletzten durch Kündigung auflösen kann, ohne dass dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

XII. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Ansprüche des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers aus dem Dienstverhältnis sind mit Ausnahme der Ansprüche gemäß § 1162d ABGB oder anderer zwingender gesetzlich geregelter Ansprüche bei sonstigem

Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

XIII. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Der Kollektivvertrag tritt in der gegenständlichen Fassung am 1. April 2022 in Kraft. Der Kollektivvertrag inklusive der Lohn- und Gehaltstabellen kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes

unter Einhaltung einer 8-wöchigen Kündigungsfrist zum 30. September gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.

XIV. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNG BEI INKRAFTTRETEN DES KOLLEKTIVVERTRAGES ZUM 1. 4. 2017

Für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages begründet wurden, gilt:

Die Einstufung der betroffenen Arbeitnehmer in der Lohn- und Gehaltstabelle erfolgt unter Berücksichtigung aller bisher im aufrechten Dienstverhältnis im Betrieb erworbenen Dienstjahre und Vordienstzeiten gemäß der Lohn- und Gehaltsordnung. Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten gelten nicht als Vordienstzeiten.

Bestehende höhere Löhne und Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags nicht berührt.

Auf die Sonderzahlungen gem Abschnitt X Z 3 können bisher vereinbarte bzw tatsächlich gewährte 13. und

14. Monatslöhne bzw Monatsgehälter sowie unter welchem Titel immer über den 12. Monatslohn bzw das 12. Monatsgehalt hinausgehende einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs 1 Einkommenssteuergesetzes 1988, angerechnet werden.

Übersteigen sämtliche vereinbarten bzw tatsächlich gewährten monatlichen Zulagen bzw Prämien bzw unter welchem Titel immer über den Monatslohn bzw das Monatsgehalt hinausgehende Bezüge bzw echte Überstundenpauschalen in Summe den Betrag von € 100,- kann der in Summe € 100,- übersteigende Betrag auf die ab 1. 4. 2017 gültigen Mindestlöhne bzw Mindestgehälter angerechnet werden.

Für die
Fachgruppe Wien der Gesundheitsbetriebe
1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1

Der Fachgruppenobmann: Die Fachgruppengeschäftsführerin:
Univ.Prof.Dr. Günther Wiesinger Mag^a Marion Eßlinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Vorsitzender: Generalsekretärin:
Roman Hebenstreit Mag^a Anna Daimler, BA

Gewerkschaft vida
Fachbereich Gesundheit

Fachbereichsvorsitzender: Fachbereichssekretärin:
Gerald Mjka Farije Selimi

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende: Bundesgeschäftsführer:
Barbara Teiber, MA Karl Dürtscher

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendhilfe

Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Wirtschaftsbereichssekretärin:
Beatrix Eiletz Eva Scherz

Wien, am 22. März 2022

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA 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.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 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.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at