

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*Selbständige Ambulatorien
für Physikalische Therapie
Wien*

gültig ab 1. Mai 2024

[vida.at](#)

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT





Internet: www.vida.at/gesundheit



KOLLEKTIVVERTRAG

Selbständige Ambulatorien
für Physikalische Therapie
Wien

GÜLTIG AB 1. MAI 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

als Mitglied der Gewerkschaft vida und der Gewerkschaft GPA 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:

Ab 1. 5. 2024:

- eine Aufrechterhaltung der Überzahlung (die KV-Erhöhung wird nicht mehr auf die Überzahlung angerechnet)
- KV-Erhöhung & Zulagen um 7,5 %, jedenfalls aber € 2.000 Mindestgehalt
- Vereinbart wurde auch, dass ein Zusatzkollektivvertrag über eine Mitarbeiterprämie 2024 verhandelt wird

Ab 1. 5. 2025:

- eine Aufrechterhaltung der Überzahlung (die KV-Erhöhung wird weiterhin nicht auf die Überzahlung angerechnet)
- KV-Erhöhung & Zulagen um die rollierende Inflation (Februar 2024 bis Jänner 2025) + 0,3 %

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Vertragspartner	<u>4</u>	XI. Auflösung des Dienstverhältnisses	<u>8</u>
II. Sprachliche Gleichbehandlung	<u>4</u>	XII. Verfall von Ansprüchen	<u>9</u>
III. Geltungsbereich	<u>4</u>	XIII. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>9</u>
IV. Arbeitszeit	<u>4</u>	XIV. Übergangs- und Schlussbestimmung bei In-	
IVa. 24.12. und 31.12.	<u>5</u>	krafttreten des Kollektivvertrages zum	
V. Überstunden	<u>5</u>	1.4.2017	<u>9</u>
VI. Dienstkleidung	<u>6</u>	Zusatzkollektivvertrag Mitarbeiter:innenprämie	
VII. Fort- und Weiterbildung	<u>6</u>	2024	<u>11</u>
VIII. Entgeltanspruch bei Dienstverhinderung	<u>6</u>		
IX. Anrechnung von Karenzen	<u>6</u>		
X. Lohn- und Gehaltsordnung	<u>7</u>	<i>Impressum: Letzte Umschlagseite</i>	

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 Erfordernis-

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 Weihnachtsremuneration in Höhe eines Monatslohnes bzw. Monatsgehaltes, die spätestens am 30. November fällig ist.

Bei der Berechnung des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration 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 Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintrittsdatum bis zum 31. Dezember dieses Kalenderjahres.

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

Bei berechtigter Entlassung und ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt entfällt der Anspruch der Arbeiter auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Gesetzliche und vertragliche Karenzen reduzieren den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, 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. 5. 2024 Anspruch auf ein monatliches Entgelt in Höhe von € 516,00 brutto.

5. Bestimmungen zur Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. 5. 2024

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter werden mit 1. 5. 2024 um 7,5 %, mindestens auf € 2.000,00 erhöht und auf ganze Euro aufgerundet. Die Erhöhung auf € 2.000,00 gilt nicht für die Beschäftigungsgruppe 2b. Diese wird mit 1.5.2024 im 3. Berufsjahr um 7,5 % erhöht und auf ganze Euro gerundet, im 1. und 2. Berufsjahr auf € 516,00 angehoben. Das monatliche Mindestgehalt für Personen in einem Pflichtpraktikum wird auf € 516,00 angehoben.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw Mindestgehälter gelten bis 30. 4. 2025.

Die am 30. 4. 2024 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter sind in ihrer ziffernmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. 5. 2024 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und -gehältern aufrecht zu erhalten.

6. Bestimmungen zur Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. 5. 2025

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter werden mit 1. 5. 2025 um den VPI Februar 2024 – Jänner 2025 zuzüglich 0,3% erhöht und auf ganze Euro gerundet. Beschäftigungsgruppe 2b wird mit 1. 5. 2025 im 3. Berufsjahr um den VPI Februar 2024 – Jänner 2025 zuzüglich 0,3% erhöht und auf ganze Euro gerundet, im 1. und 2. Berufsjahr auf einen Betrag angehoben, der € 2,00 unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Das monatliche Mindestgehalt für Personen in einem Pflichtpraktikum wird mit 1. 5. 2025 auf einen Betrag angehoben, der € 2,00 unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw Mindestgehälter gelten bis 30. 4. 2026.

Die am 30. 4. 2025 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter sind in ihrer ziffernmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. 5. 2025 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und -gehältern aufrecht zu erhalten.

7. Grundlage für die Verhandlungen über die Erhöhung der Löhne und Gehälter

Einvernehmlich wird zwischen den Kollektivvertragsparteien festgehalten, dass als Grundlage für die Verhandlungen über die Erhöhungen der Löhne und Gehälter der VPI von Februar des Vorjahres bis 31. Jänner jenes Jahres, in dem der neue Kollektivvertragsabschluss in Geltung tritt, herangezogen wird.

8. Lohn- und Gehaltstabelle vom 1. 5. 2024 bis 30. 4. 2025

Berufsgruppe 1

Schreibkräfte und Sprechstundenhilfen

	1. 5. 2024 bis 31. 4. 2025
im 1. bis 3. Berufsjahr	2.000,00
im 4. bis 6. Berufsjahr	2.055,00
im 7. bis 9. Berufsjahr	2.110,00
ab dem 10. Berufsjahr	2.174,00

Berufsgruppe 2a

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

	1. 5. 2024 bis 31. 4. 2025
im 1. bis 3. Berufsjahr	2.024,00
im 4. bis 6. Berufsjahr	2.081,00
im 7. bis 9. Berufsjahr	2.135,00
ab dem 10. Berufsjahr	2.200,00

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. 5. 2024 bis 31. 4. 2025
im 1. und 2. Berufsjahr	516,00
im 3. Berufsjahr	1.868,00

Berufsgruppe 3

Angestellte des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemäß § 1 MTD-G (physiotherapeutischer Dienst, medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst, radiologisch-technischer Dienst, Diätendienst und ernährungsmedizinischer Beratungsdienst, ergotherapeutischer Dienst, logopädisch-phoniatrisch-audiologischer Dienst, orthoptischer Dienst), Sportwissenschaftler, Trainingstherapeuten.

	1. 5. 2024 bis 31. 4. 2025
.....	2.676,00

9. Lohn- und Gehaltstabelle vom 1. 5. 2025 bis 30. 4. 2026

Diese Lohn- und Gehaltstabelle wird von den Kollektivvertragsparteien berechnet und veröffentlicht, sobald der VPI für den Zeitraum 1. 2. 2024 – 31. 1. 2025 feststeht.

XI. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

Es gilt eine Probezeit von einem Monat, während der das Dienstverhältnis von beiden Arbeitsvertragspar-

teien 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. Mai 2024 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

Fachgruppenobmann:

Univ.Prof.Dr. Günther Wiesinger

Fachgruppengeschäftsführerin:

Mag. Christina Littek

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

Vorsitzender:

Roman Hebenstreit

Generalsekretärin:

Mag^a Anna Daimler, BA

Gewerkschaft vida
Fachbereich Gesundheit

Fachbereichsvorsitzender:

Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin:

Farije Selimi

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

Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:

Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Beatrix Eiletz

Wirtschaftsbereichssekretärin:

Eva Scherz

Wien, am 30. April 2024

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Für Arbeiter:innen und Angestellte in selbständigen Ambulatorien für physikalische Therapie für das Bundesland Wien

Gültig ab 1. 1. 2024

I. Geltungsbereich

Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für Arbeiter:innen und Angestellte in selbstständigen Ambulatorien für physikalische Therapie, abgeschlossen zwischen der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe,

1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1, einerseits und der Gewerkschaft vda, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 und der Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 andererseits.

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Der Zusatzkollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung rückwirkend mit 1. 1. 2024 in Kraft und mit 31. 12. 2024 außer Kraft.

III. Mitarbeiter:innenprämie 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a) EStG in Höhe von max. € 3.000,00 steuer- und abgabenfrei zur Auszahlung bringen.

2. In Betrieben mit Betriebsrat ermächtigt dieser Zusatzkollektivvertrag die Parteien der Betriebsvereinbarung iSd §§ 29ff ArbVG zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gewährung einer Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat ermächtigt dieser Zusatzkollektivvertrag zum Abschluss von vertraglichen Vereinbarungen iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes zur Gewährung einer Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024.

4. Grundsätzlich ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie zu gewähren. Sachliche Differenzierungen hinsichtlich Ausmaß und Höhe sind zulässig. Diesbezüglich ist auf die Richtlinien des BMF zu verweisen.

5. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Sie kann auch in Teilbeträgen erfolgen. Sie erhöht nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs 2 und wird nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

6. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 zu beachten.

Wien am, 30. April 2024

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

Univ. Prof. Dr. Günther Wiesinger
Fachgruppenobmann

Mag. Christina Littek
Fachgruppengeschäftsführerin

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

Vorsitzender:
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin:
Mag.a Anna Daimler, BA

Gewerkschaft vida
Fachbereich Gesundheit

Fachbereichsvorsitzender:
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin:
Farije Selimi

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendwohlfahrt

Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Beatrix Eiletz

Wirtschaftsbereichssekretärin:
Eva Scherz

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ **vida vernetzt**
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ **vida informiert**
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE

vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederosterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14-16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at