

**RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DIE
DIENSTRECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN
FÜR DIE IM KRANKENHAUS DER
ELISABETHINEN GMBH ANGESTELLTEN
ÄRZTINNEN UND ÄRZTE**

Rahmenvereinbarung über die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für die im Krankenhaus
der Elisabethinen GmbH angestellten Ärztinnen und Ärzte

abgeschlossen zwischen

der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH, Elisabethinergasse 14, 8020 Graz als Rechtsträger

einerseits

und

dem Betriebsrat der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH,

der Ärztekammer für Steiermark, Kaiserfeldgasse 29, 8010 Graz und

den Spitalsärztevertretern der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH

andererseits.

Inhalt

Art 1 Anwendungsbereich	4
Art 2 Einteilung der Spitalsärzt*innen	4
Art 3 Arbeitszeit.....	5
Art 4 Monatsentgelt.....	7
Art 5 Vorrückung und Mindesteinstufung.....	9
Art 6 Mindesteinstufung und Vorrückungen.....	10
Art 7 Sondergebühren.....	11
Art 8 Überstundenabgeltung für Ärzt*innen	12
Art 9 Ärztliche Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaftsdienst.....	12
Art 10 Verlängerte Dienste.....	13
Art 11 Valorisierung	14
Art 12 Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung)	14
Art 13 Urlaub.....	15
Art 14 Fortbildung	15
Art 15 Prüfungsurlaub	15
Art 16 Dienstverhinderung – Sonderurlaub	16
Art 17 Dienstjubiläen	17
Art 18 Entgeltfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall.....	17
Art 19 Altersgerechtes Arbeiten	17
Art 20 Umkleidezeiten	18
Art 21 Nebenbeschäftigung.....	18
Art 22 Wirksamkeit.....	18
Art 23 Übergangsbestimmungen.....	18
Art 24 Abänderung der Rahmenvereinbarung, Kündigung.....	19

Sofern in dieser Vereinbarung personenbezogene Bezeichnungen zum Zweck der Erhaltung der gebotenen Lesbarkeit in geschlechtsspezifischer Form verwendet werden, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

Verweise ohne Anführung der Gesetzesbezeichnung beziehen sich auf die gegenständliche Rahmenvereinbarung.

Art 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung ist auf die in einem Dienstverhältnis zur Krankenhaus der Elisabethinen GmbH stehenden Ärzt*innen anzuwenden.
- (2) Diese Vereinbarung ist nicht auf Primärärzt*innen und Ärztliche Direktor*innen anzuwenden.

Art 2 Einteilung der Spitalsärzt*innen

Die Bediensteten im Entlohnungsschema SI/N werden in folgende Entlohnungsgruppen eingereiht:

1. Entlohnungsgruppe SI/N1

Ärzt*innen in Ausbildung (Turnusärzt*innen), das sind Ärzt*innen in Basisausbildung (§ 6a Ärztegesetz 1998), Ärzt*innen in Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin (§ 7 Ärztegesetz 1998) oder zum*r Fachärzt*in (§ 8 Ärztegesetz 1998);

2. Entlohnungsgruppe SI/N2

- a) Allgemeinmediziner*innen, das sind Ärzt*innen, die die Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin abgeschlossen haben und als solche verwendet werden;
- b) Ärzt*innen, die die Ausbildung zum*r Ärzt*in für Allgemeinmedizin abgeschlossen haben und in Ausbildung zum*r Fachärzt*in stehen, sofern diese Ausbildung im Interesse des Dienstgebers liegt;

3. Entlohnungsgruppe SI/N3

Speziell qualifizierte Allgemeinmediziner*innen, das sind Allgemeinmediziner*innen, die mehrjährige Berufserfahrung und einschlägige qualifizierte Weiterbildungen¹ aufweisen und in besonderer Verwendung stehen, sodass sich ihre Verantwortlichkeit an die von Fachärzt*innen stark annähert. Weiters sind in diese Entlohnungsgruppe Fachärzt*innen für Allgemeinmedizin einzureihen, die nach österreichischen Rechtsvorschriften künftig als Fachärzt*innen für Allgemeinmedizin anerkannt werden und als solche verwendet werden.

4. Entlohnungsgruppe SI/N4

- a) **Fachärzt*innen**, das sind Ärzt*innen, die die fachärztliche Ausbildung absolviert haben, durch ein Facharzt Diplom anerkannt wurden und fachärztlich verwendet werden;
- b) **Oberärzt*innen**, das sind Fachärzt*innen, die im Regelfall zumindest 3 Jahre als Fachärzt*in tätig sind und auf Antrag der Abteilungsleiter*in unter Einbindung der in der Abteilung bereits tätigen Oberärzt*innen zur*m Oberärzt*in ernannt werden. Nach 8 fachärztlichen Dienstjahren besteht jedenfalls die Berechtigung, die Bezeichnung Oberärzt*in zu führen.
- c) **Funktionsoberärzt*innen**, das sind Oberärzt*innen, die in der Regel zumindest 5 Jahre als Oberärzt*in tätig sind und für einen medizinischen und/oder organisatorischen Spezialbereich fachlich bereichsverantwortlich sind. Die Ernennung erfolgt für 5 Jahre. Eine Wiederbestellung und ein begründeter Widerruf sind zulässig. Die Aufgaben eines*r Funktionsoberärzt*in können auf mehrere Fachärzt*innen aufgeteilt werden.

¹ Das Kriterium der einschlägig qualifizierten Weiterbildungen steht unter der Voraussetzung, dass entsprechende Weiterbildungen auch in Österreich angeboten werden.

Ziel ist es, dass zumindest 12 % der Plan-Stellen für Ärzt*innen der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH als Funktionsoberärzt*innen-Stellen (inkl. Ausbildungsoberärzt*innen und Geschäftsführende Oberärzt*innen) gewidmet sein sollen. Die Bestellung erfolgt durch die Geschäftsführung über Vorschlag der Ärztlichen Direktion und auf Antrag des*der zuständigen Primarärzt*in.

Bei der Verteilung der FOA*FOÄ Stellen hat der*die Ärztliche Direktor*in tunlichst auf die Größe der jeweiligen Abteilung zu achten. An jeder Abteilung, welche Ärzt*innen ausbildet, hat es eine*n Ausbildungsoberärzt*in zu geben, der*die auf die Gesamtquote anzurechnen ist.

- d) **Geschäftsführende Oberärzt*innen**, das sind Oberärzt*innen, die zumindest 5 Jahre oberärztlich tätig sind und als Stellvertretung der Abteilungsleitung definierte und mit der Abteilungsleitung abgestimmte Führungsaufgaben übernehmen. Auf das zeitliche Erfordernis einer fünfjährigen Tätigkeit als Oberärzt*in kann von der Geschäftsführung verzichtet werden. Die Bestellung erfolgt durch die Geschäftsführung über Vorschlag der Ärztlichen Direktion und auf Antrag des*der zuständigen Primarärzt*in für 5 Jahre. Eine Wiederbestellung und ein begründeter Widerruf sind zulässig.
- e) Ärzt*innen, die über eine abgeschlossene Ausbildung in einem Sonderfach verfügen und in Ausbildung zum*r Fachärzt*in in einem weiteren Sonderfach stehen, sofern die Ausbildung im Interesse des Dienstgebers liegt.

Art 3 Arbeitszeit

(1) Begriffsbestimmungen:

- a) Arbeitszeit ist die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende sowie jene Zeit, in der eine*r Dienstnehmer*in dem Dienstgeber zur Verfügung steht.
- b) Zuschlagsfreie Zeit ist jene Zeit, in welcher Arbeitsleistungen zur Tageszeit (Montag bis Freitag 7:00 bis 19:00 Uhr) verrichtet werden.
- c) Nachtdienst bzw. Nachtdienstzeit ist jene Zeit, in welcher Arbeitsleistungen zur Nachtzeit (19:00 bis 7:00 Uhr) verrichtet werden.

(2) Als Arbeitszeit gilt die Zeit von Montag bis Sonntag, 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Der Tagdienst bzw. die Tagesdienstzeit beginnt frühestens um 7:00 Uhr und endet spätestens um 19:00 Uhr, kann aber, sofern dies aufgrund des regelmäßigen Patient*innenaufkommens nach 19:00 Uhr notwendig und sinnvoll ist, mittels Betriebsvereinbarung auf max. 21:00 Uhr ausgedehnt werden.

(3) Die vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt bei einem 100 %-igen Beschäftigungsausmaß 40 Stunden; diese ist im Rahmen der Tagesarbeitszeit bei grundsätzlich vorzusehender 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) zu erbringen. Die Tagesarbeitszeit ist je nach Diensterfordernis innerhalb der 5-Tage-Woche flexibel einzuteilen und beträgt – außer in den Fällen eines verlängerten Dienstes gemäß Art 10 – 6 bis 12 Stunden (zuzüglich einer allenfalls notwendigen Übergabezeit von maximal 30 Minuten). Bei Teilzeit ist sowohl hinsichtlich der Wochen- und Tagesarbeitszeit als auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitstage pro Woche entsprechend zu aliquotieren. Die Tagesarbeitszeit ist ohne Unterbrechung zu planen.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen werden entgeltrechtlich als Arbeitszeit bezahlt, sind aber arbeitszeitrechtlich und arbeitsrechtlich nicht Arbeitszeit. Vom Arbeitgeber angeordnete ungeplant geleistete Zeiten, daher Zeiten, die zur Patient*innenversorgung notwendigerweise anfallen, aber nicht im Soll-Plan enthalten sind und nicht aus einem Dienstaustausch, aus einer Vereinbarung oder aus freiwilligen Mehrleistungen (das sind nicht angeordnete Stunden bzw. ein Dienstaustausch mit sich selbst) resultieren, stellen Überstunden dar. Aktivzeiten im Rahmen der Rufbereitschaft (Art 9) sind ebenso Überstunden, die im Folgemonat ausbezahlt werden. Alternativ kann für Überstunden auch die Abgeltung in Form von Zeitausgleich vereinbart werden.

- (4) Die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und Festlegung der tatsächlichen Arbeitszeit, erfolgt durch Diensteinteilung.
- (5) Der Dienstplan ist so zu erstellen, dass für den*die einzelne*n Ärzt*in eine durchlaufende Dienstverrichtung im Falle eines an den Tagdienst anschließenden verlängerten Dienstes, einschließlich dieses verlängerten Dienstes, gewährleistet ist.
- (6) Auf Basis der Wochenarbeitszeit nach Abs. 3 ergibt sich eine monatliche Sollarbeitszeit (Arbeitstage im Monat mal 8 Stunden), die monatliche Sollarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist entsprechend zu aliquotieren. Zur Flexibilisierung der Dienstplanung ist eine Ausweitung bzw. Unterschreitung der monatlichen Arbeitszeit möglich. Auf Basis dieser Sollarbeitszeit ist der Dienstplan für den einzelnen Monat bis 15. des Vormonats (für die Dienstpläne bis Dezember 2024) bzw. bis 1. des Vormonats (für die Dienstpläne ab Jänner 2025) zu erstellen und kann gemäß § 19c AZG geändert werden. Die Tagesarbeitszeit (Montag bis Freitag), Nachtdienste, Samstags-, Sonn- und Feiertagsdienste, verlängerte Dienste sowie ärztliche Bereitschaftsdienste sind nach Diensterfordernissen einzuteilen. Es findet eine Evaluierung dieser Regelung bis Ende 2025 statt.
- (7) Die Dauer eines verlängerten Dienstes darf 25 Stunden nicht überschreiten. Die Diensteinteilung nach einem verlängerten Dienst ist so vorzunehmen, dass der*die Ärzt*in den Dienst längstens um 8 Uhr bzw. nach 25 Stunden durchgehender Dienstzeit beenden soll. Ruhepausen während eines verlängerten Dienstes sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu gewähren. Die Mindestdauer der täglichen Ausgleichsruhezeiten ergibt sich aus der Bestimmung des § 7 KA-AZG.
- (8)
 - a) Während einer ärztlichen Ruf- oder Hintergrundbereitschaft muss sich der*die Ärzt*in nicht am Dienort aufhalten, ist aber verpflichtet während der Bereitschaftszeit telefonisch erreichbar zu sein und im Bedarfsfall innerhalb der für die Organisationseinheit/Abteilung vereinbarten Zeit an der Dienststelle anwesend zu sein.
 - b) Ärztliche Ruf- und Hintergrundbereitschaftsdienste sind ungeteilt einzuteilen.
 - c) Pro Monat dürfen max. 10 Ruf- oder Hintergrundbereitschaftsdienste eingeteilt werden. Im Anschluss an einen verlängerten Dienst ist die Einteilung einer Rufbereitschaft unzulässig (Ausgleichsruhezeit).

Art 4 Monatsentgelt

- (1) Das Monatsgehalt des*der Ärzt*in richtet sich nach dem Entlohnungsschema SI/N und wird durch die Entlohnungsgruppe und die Gehaltsstufe bestimmt. Das aktuelle Monatsgehalt ist den jeweils aktuellen Gehaltsansätzen zu entnehmen. Die ärztlichen Mitarbeiter*innen werden wie folgt eingereiht.

Monatsgehälter für 2023

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	4 600,00	5 550,00	6 000,00	7 500,00
2	4 800,00	5 800,00	6 500,00	8 000,00
3	5 000,00	5 950,00	6 950,00	8 450,00
4	5 100,00	6 100,00	7 200,00	8 700,00
5	5 200,00	6 200,00	7 500,00	9 000,00
6	5 300,00	6 300,00	7 700,00	9 200,00
7	5 400,00	6 400,00	7 850,00	9 350,00
8		6 500,00	8 000,00	9 500,00
9		6 600,00	8 200,00	9 700,00
10		6 650,00	8 300,00	9 800,00
11		6 750,00	8 400,00	9 900,00
12		6 850,00	8 550,00	10 050,00
13		6 900,00	8 750,00	10 250,00
14		7 000,00	8 950,00	10 450,00
15		7 100,00	9 150,00	10 650,00
16		7 145,20	9 350,00	10 850,00
17		7 341,80	9 550,00	11 050,00
18		7 512,50	9 700,00	11 200,00
19		7 695,40	9 800,00	11 300,00

Monatsgehälter für 2024

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	5 020,90	6 057,80	6 549,00	8 186,30
2	5 239,20	6 330,70	7 094,80	8 732,00
3	5 457,50	6 494,40	7 585,90	9 223,20
4	5 566,70	6 658,20	7 858,80	9 496,10
5	5 675,80	6 767,30	8 186,30	9 823,50
6	5 785,00	6 876,50	8 404,60	10 041,80
7	5 894,10	6 985,60	8 568,30	10 205,50
8		7 094,80	8 732,00	10 369,30

9		7 203,90	8 950,30	10 587,60
10		7 258,50	9 059,50	10 696,70
11		7 367,60	9 168,60	10 805,90
12		7 476,80	9 332,30	10 969,60
13		7 531,40	9 550,60	11 187,90
14		7 640,50	9 768,90	11 406,20
15		7 749,70	9 987,20	11 624,50
16		7 799,00	10 205,50	11 842,80
17		8 013,60	10 423,80	12 061,10
18		8 199,90	10 587,60	12 224,80
19		8 399,50	10 696,70	12 334,00

Monatsgehälter für 2025

im Entlohnungsschema SI/N				
in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe			
	SI/N1*	SI/N2**	SI/N3***	SI/N4****
	Euro			
1	5 196,60	6 269,80	6 778,20	8 472,80
2	5 422,60	6 552,30	7 343,10	9 037,60
3	5 648,50	6 721,70	7 851,40	9 546,00
4	5 761,50	6 891,20	8 133,90	9 828,50
5	5 874,50	7 004,20	8 472,80	10 167,30
6	5 987,50	7 117,20	8 698,80	10 393,30
7	6 100,40	7 230,10	8 868,20	10 562,70
8		7 343,10	9 037,60	10 732,20
9		7 456,00	9 263,60	10 958,20
10		7 512,50	9 376,60	11 071,10
11		7 625,50	9 489,50	11 184,10
12		7 738,50	9 658,90	11 353,50
13		7 795,00	9 884,90	11 579,50
14		7 907,90	10 110,80	11 805,40
15		8 020,90	10 336,80	12 031,40
16		8 072,00	10 562,70	12 257,30
17		8 294,10	10 788,60	12 483,20
18		8 486,90	10 958,20	12 652,70
19		8 693,50	11 071,10	12 765,70

- (2) Die bisher gewährten Ärztedienstzulagen sind im obenstehenden Monatsgehalt enthalten. Ein Anspruch auf eine zusätzliche Ärztedienstzulage besteht daher nicht. Mit dem obenstehenden Monatsgehalt sind sämtliche mit der dienstlichen Verwendung verbundenen Erschwernisse und Gefahren für Gesundheit und Leben abgegolten.
- (3) a) Jedem Dienstnehmer gebührt im März, Juni, September und November eine Sonderzahlung in der Höhe eines halben schemamäßigen Grundbezugs samt regelmäßig bezahlten fixen Zulagen, nicht aber einer allfälligen Anästhesiezulage. In Bezug auf die Höhe wird auf den Durchschnitt des Monats der Fälligkeit und der zwei vorangehenden Monate abgestellt.

- b) Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmer*innen gebührt entsprechend ihrer Dienstzeit der aliquote Teil dieser Sonderzahlungen. Ein Übergenuß an einer Sonderzahlung kann mit einer anderen Sonderzahlung gegengerechnet werden.
 - c) Die Sonderzahlungen gebühren, falls diese in ein Jahr mit Zeiten ohne Entgeltanspruch fallen, nur mit 1/365 pro Tag mit Entgeltanspruch.
- (4) Das monatliche Grundgehalt gem. Abs. 1 inkl. regelmäßig gebührender Zulagen sowie der variablen Zulagen aus dem Vormonat wird jeweils am letzten Arbeitstag (Banktag) des Monats im Nachhinein ausbezahlt.
 - (5) Soweit Fachärzt*innen für Anästhesiologie und Intensivmedizin mit Dienstbeginn vor dem 01.01.2015 eine Anästhesiezulage 12-mal in Höhe von € 319,60 erhalten haben, besteht dieser Anspruch weiter. Die Anästhesiezulage wird entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert, sie wird künftig nicht valorisiert.
 - (6) Dem*r Ärzt*in gebührt für jedes Kind eine monatliche Kinderzulage in der Höhe von € 19,10 p.m.. Voraussetzung für die Gewährung der Kinderzulage ist die Vorlage der auf den Namen der*s Dienstnehmerin*s ausgestellten Bescheinigung des Finanzamts über die Auszahlung der Familienbeihilfe. Der Anspruch auf die Kinderzulage beginnt mit dem 1. des Monats nach Antragstellung und Beibringung des Nachweises und endet mit dem Ende der Auszahlung der Familienbeihilfe an die*den Dienstnehmer*in.

Art 5 Vorrückung und Mindesteinstufung

- (1) Die Ärzt*innen werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des Art 2 (SI/N1 – SI/N4) eingereiht.
- (2) Gilt für Neueintritte ab 01.01.2025: Den Ärzt*innen werden nach Vorlage von entsprechenden Nachweisen frühere gleichwertige Dienstzeiten angerechnet, wenn diese Dienstzeiten in einem nicht geringfügigen Dienstverhältnis im Inland, in der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum, der Türkei, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich (bis 31.01.2020 Brexit) erbracht wurden, jeweils (ausgenommen Ärzt*innen in Ausbildung) mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert haben und der neuen Verwendung entsprechen. Der Dienstgeber kann weitere Vordienstzeiten anrechnen, insbesondere solche, die die Einarbeitungszeit verkürzen oder den Erfolg der Tätigkeit fördern („nützliche Zeiten“). Einer nützlichen Erwerbstätigkeit sind Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) und Väter-Karenzgesetz (VKG) gleichgestellt, wenn die zu diesem Zeitpunkt ausgeführte Tätigkeit sich für die Tätigkeit im Krankenhaus der Elisabethinen als nützlich erweist.
- (3) Höherreihungen innerhalb des Entlohnungsschemas erfolgen grundsätzlich unter Mitnahme der erworbenen Biennien, ausgenommen bei einer Umstufung in das Schema SI/N2 und SI/N4.
- (4) Durch eine Umreihung oder Höherreihung tritt keine Änderung des Vorrückungstermins ein.

Art 6 Mindesteinstufung und Vorrückungen

- (1) a) Innerhalb der Entlohnungsgruppe rückt die*der Ärzt*in nach jeweils 2 Jahren nach Maßgabe des jeweils ermittelten Vorrückungstichtags in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.
Vorrückungstichtage sind der 01.01. (für errechnete Vorrückungstermine von 01.10. bis 31.03.) und der 01.07. (für errechnete Vorrückungstermine von 01.04. bis 30.09.).
- b) Gilt für Eintritte ab 01.01.2025: Innerhalb der Entlohnungsgruppe rückt die*der Ärzt*in nach jeweils 2 Jahren nach Maßgabe des jeweils ermittelten Vorrückungstichtags in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.
Der Vorrückungstichtag ist der anhand der Vordienstzeiten errechnete individuelle Vorrückungstichtag.
- (2) Bei einer Verwendungsänderung zwischen den Funktionsgruppen ist die*der Bedienstete in die neue Entlohnungsgruppe zu überstellen. Bei der Neuberechnung des Vorrückungstichtags gemäß Art 5 gilt Folgendes:
- 1) Die Einreihung in die neue Entlohnungsgruppe erfolgt immer mit dem auf die Verwendungsänderung folgenden nächsten Monatsersten. Wenn die Verwendungsänderung zum Monatsersten erfolgt, dann erfolgt die Verwendungsänderung zu diesem Monatsersten.
Nach Abschluss der Ausbildung zum*zur Ärzt*in für Allgemeinmedizin oder zum*zur Fachärzt*in wird die Einreihung in die neue Entlohnungsgruppe mit dem nächstfolgenden Monatsersten nach Vorlage des Arzt für Allgemeinmedizin-Diploms bzw. des Facharzt-Diploms vorgenommen.
 - 2) Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe SI/N1 werden die in anderen Krankenanstalten absolvierten Ausbildungszeiten zum*zur Ärzt*in für Allgemeinmedizin oder zum*zur Fachärzt*in angerechnet, sofern sie für die Ausbildung anrechenbar sind.
 - 3) Bei einer Einreihung in die Entlohnungsgruppen SI/N2, SI/N3 oder SI/N4 werden, mit Ausnahme der Zeiten gemäß Art 6 Abs. 2 Z 6 letzter Satz, Ausbildungszeiten bei der Berechnung des Vorrückungstichtags nicht berücksichtigt.
 - 4) Die im Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten sind bei der Berechnung des Vorrückungstichtags nur hinzuzurechnen, wenn es sich um Zeiten einer gleichwertigen Verwendung handelt.
 - 5) Zeiten in SI/N2 sind in Hinblick auf eine Einreihung in SI/N3 als gleichwertige Zeiten zu behandeln.
 - 6) Die Einreihung einer*s Ärztin*Arztes in Ausbildung zum*zur Fachärzt*in mit abgeschlossener Ausbildung zum*zur Allgemeinmediziner*in erfolgt unter Anwendung der Regelungen der Z 1 in SI/N2 in die Entlohnungsstufe 1. Nach diesem Zeitpunkt zurückgelegte Zeiten als Ärztin*Arzt in Ausbildung zum*zur Fachärzt*in oder als Allgemeinmediziner*in werden bei der Berechnung des Vorrückungstichtages berücksichtigt.

- (3) Bei einer Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe wird die Einreihung in die neue Entlohnungsgruppe so vorgenommen, dass die*der Bedienstete keinen Verlust im Vergleich zum in der bisherigen Entlohnungsgruppe bezogenen Monatsgehalt erleidet. Dies gilt nicht für eine Rücküberstellung von der Entlohnungsgruppe SI/N4 in die Entlohnungsgruppe SI/N1, SI/N2 oder SI/N3, von SI/N3 in SI/N1 oder SI/N2 oder von SI/N2 in SI/N1 oder auf Wunsch des/der Bediensteten.
- (4) Sofern ein*e Ärzt*in für Allgemeinmedizin neuerlich als Turnusärzt*in zur Absolvierung eines medizinischen Sonderfachs verwendet wird, so bleibt er*sie in der Verwendungsgruppe SI/N2 eingereiht. Sofern ein*e Ärzt*in für Allgemeinmedizin bereits in der Verwendungsgruppe SI/N3 eingereiht war, bleibt er*sie in der Verwendungsgruppe SI/N3 eingereiht, wenn die Absolvierung dieses Sonderfachs im Interesse des Dienstgebers liegt und der Dienstgeber dies schriftlich bestätigt hat. Erfolgt die Absolvierung eines Sonderfachs ausschließlich im persönlichen Interesse des*der Ärzt*in, erfolgt die Überstellung in die Entlohnungsgruppe SI/N1, sofern der*die Ärzt*in über ein ius Practicandi verfügt, wird er*sie in SI/N2 überstellt. Eine neue Durchrechnung der Vordienstzeiten ist vorzunehmen.
Sofern ein*e Fachärzt*in neuerlich als Turnusärzt*in zur Absolvierung eines medizinischen Sonderfachs weiterverwendet wird, bleibt er*sie dann in der Verwendungsgruppe SI/N4 eingereiht, wenn die Absolvierung dieses Sonderfachs im Interesse des Dienstgebers liegt und der Dienstgeber dies schriftlich bestätigt.
- (5) Geschäftsführenden Oberärzt*innen (Stellvertretungen des Abteilungsvorstandes), ausbildungsverantwortlichen Oberärzt*innen und weiteren, derzeit nicht bestehenden, Funktionsoberärzt*innen gebührt ab dem Antritt ihrer Funktion (Amtsantritt) eine Funktionszulage in Höhe von € 1.000,00 p.m. (Wert 2023) bzw. € 1.091,50 p.m. (Wert 2024) bzw. € 1.129,70 p.m. [(Wert 2025) (14-mal p.a., bei 100 % Betreuung)]. Werden die Aufgaben der*des Funktionsoberärzt*in auf 2 oder mehrere Fachärzt*innen aufgeteilt, ist die Funktionsvergütung unter diesen Fachärzt*innen entsprechend der Betreuung aliquot aufzuteilen.
- (6) Ärzt*innen, die gesonderte Funktionen ausüben, gebührt ab dem Tag des Antritts ihrer Funktion (Amtsantritt) für die Zeit der Ausübung dieser Funktion eine Funktionszulage in Höhe von € 145,30 p.m. (Wert 2023) bzw. € 158,60 p.m. (Wert 2024) bzw. € 164,20 p.m. [(Wert 2025) (14-mal p.a.)]. Wird eine der nachstehenden Funktionen durch eine*n teilzeitbeschäftigte*n Ärzt*in ausgeübt, so gebührt dieser*m die Funktionszulage in voller Höhe und ist nicht zu aliquotieren.
- Hygienebeauftragte/r für das gesamte Krankenhaus
 - Blutdepotbeauftragte/r für das gesamte Krankenhaus
 - Dienstplanführende Ärzt*innen (pro Dienstplan)

Art 7 Sondergebühren

Die Krankenhaus der Elisabethinen GmbH hebt die Sondergebühren im eigenen Namen ein und zahlt diese im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung unter Berücksichtigung der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer aus.

Art 8 Überstundenabgeltung für Ärzt*innen

- (1) Der*Dem Ärzt*in gebührt für Überstunden, die nicht im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung. Davon unabhängig besteht die Möglichkeit, anstelle einer Überstundenvergütung Zeitausgleich zu vereinbaren.
- (2) Die Überstundenvergütung umfasst die Grundvergütung, regelmäßig gewährte Zulagen und den Überstundenzuschlag.
- (3) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des Monatsgehaltes gemäß Art 4 Abs. 1 durch die 4,33-fache Anzahl der für die*den Ärzt*in geltenden Wochenstunden-zahl von 40 Stunden zu ermitteln.
- (4) Der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 %, während der Nachtzeit (22:00 bis 6:00 Uhr) sowie an Sonn- und Feiertagen 100 % der Grundvergütung. Dies gilt sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte.
- (5) Gilt ab 01.01.2025: Der Durchrechnungszeitraum für geleistete Überstunden beträgt ein Arbeitsjahr, dieses entspricht dem individuellen Urlaubsjahr. Am Ende des Durchrechnungszeitraums hat das Zeitausgleichskonto ausgeglichen zu sein. Alle zum Stichtag des Endes des Durchrechnungszeitraums auf dem individuellen Zeitausgleichskonto befindlichen Stunden werden mit einem Zuschlag von 50 % ausbezahlt.
 - a) Im aktuellen Monat geleistete Überstunden werden mit der Gehaltsabrechnung des Folgemonats ausbezahlt.
 - b) Alternativ kann mit Monatsende beantragt werden, dass die im aktuellen Monat geleisteten Überstunden entweder zur Gänze oder auch teilweise auf das Zeitausgleichskonto umgebucht werden.
 - c) Zusätzlich kann zu jedem Monat beantragt werden, dass die auf dem Zeitausgleichskonto bereits gebuchten Überstunden zur Gänze oder teilweise mit der nächstfolgenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt werden.

Art 9 Ärztliche Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaftsdienst

- (1) Eine ärztliche Rufbereitschaft ist ein Bereitschaftsdienst ohne Anwesenheit an der Dienststelle, der unabhängig davon, welche*r Ärzt*in an der Dienststelle im Dienst anwesend ist, geleistet wird.
- (2) Ein Hintergrundbereitschaftsdienst ist eine fachärztliche Bereitschaft außerhalb der Dienststelle, die nur an jenen Tagen erfolgt, wo kein*e Fachärzt*in im Dienst an der Dienststelle anwesend ist.
- (3) Die Vergütung erfolgt wie folgt:
 - 1) Pauschale ärztliche Bereitschaftsabgeltung in der Höhe von € 20,78 (Wert 2023) bzw. € 22,68 (Wert 2024) bzw. € 23,47 (Wert 2025) pro Bereitschaftsstunde.
 - 2) Abgeltung der Überstunden für den tatsächlichen Einsatz (inklusive allfälliger Fahrzeiten) nach den gesetzlichen Bestimmungen.
 - 3) Ersatz der Fahrtkosten.

Art 10 Verlängerte Dienste

- (1) Für verlängerte Dienste erfolgt eine pauschalierte Abgeltung. Der pauschalierte Betrag pro Stunde wird in nachstehender Tabelle festgelegt:

Entlohnungsgruppe / Gehaltsstufe	Entgelt/Stunde
SI/N1-1	22,64
SI/N1-2	26,08
SI/N1-3	28,50
SI/N1-4	28,50
SI/N1-5, SI/N2-1	28,50
SI/N1-6, SI/N2-2	29,18
SI/N1-7, SI/N2-3	30,08
SI/N2-4, SI/N3-1	31,25
SI/N2-5, SI/N3-2, SI/N4-1	35,71
SI/N2-6, SI/N3-3, SI/N4-2	38,52
SI/N2-7, SI/N3-4, SI/N4-3	40,24
SI/N2-8, SI/N3-5, SI/N4-4	40,24
SI/N2-9, SI/N3-6, SI/N4-5	40,24
SI/N2/10, SI/N3-7, SI/N4-6	41,37
SI/N2/11, SI/N3-8, SI/N4-7	42,51
SI/N2-12, SI/N3-9, SI/N4-8	43,64
SI/N2-13, SI/N3-10, SI/N4-9	44,78
SI/N2-14, SI/N3-11, SI/N4-10	45,91
SI/N2-15, SI/N3-12, SI/N4-11	47,06
SI/N2-16, SI/N3-13, SI/N4-12	48,13
SI/N2-17, SI/N3-14, SI/N4-13	49,60
SI/N2-18, SI/N3-15, SI/N4-14	50,84
SI/N2-19, SI/N3-16, SI/N4-15	52,18
SI/N3/17, SI/N4-16	53,54
SI/N3-18, SI/N4-17	54,98
SI/N3-19, SI/N4-18	56,49
SI/N4-19	58,02

- (2) Der Multiplikationsfaktor für den verlängerten Dienst und die gut geschriebenen Sollstunden für die auf die zuschlagsfreie Zeit fallende Arbeitszeit werden wie folgt festgelegt:

beginnend mit	Multiplikator	Sollstunden VZ (100 %)
Mo – Do	14,60	16,00
Fr	18,80	12,00
Sa	26,00	8,00
So, Ft	31,00	8,00

Der Multiplikator richtet sich danach, an welchem Tag der verlängerte Dienst beginnt.
Die Sollstunden gelten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß.

- (3) Die Sollstunden gemäß Abs. 2 werden auf die zu erbringenden Stunden angerechnet. Die Vergütung der verlängerten Dienste besteht abschließend aus einer Vergütung in Geld (Multiplikator gemäß Abs. 2 mal Stundensatz gemäß Abs. 1) und in der Anrechnung der

„Sollstunden“ auf die zu erbringenden Stunden. Diese Vergütung gebührt ausschließlich für verlängerte Dienste in der Dauer von 25 Stunden.

- (4) Art 10 gilt nicht für Dienste, die als Überstunden bezahlt werden (z.B. gemäß Art 3 Abs. 3).

Art 11 Valorisierung

- (1) Das für alle im Anwendungsbereich des Art 1 angeführten Ärzt*innen geltende Entlohnungsschema gemäß Art 4 Abs. 1 wird im gleichen Ausmaß und mit gleicher Wirksamkeit verändert wie das Entlohnungsschema SI/N für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark.
- (2) Sämtliche Zulagen (dies betrifft auch die Pauschalsätze für verlängerte Dienste gem. Art 10 Abs. 1) und Nebengebühren werden im gleichen Ausmaß und mit gleicher Wirksamkeit verändert wie das Entlohnungsschema SI/N für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark.
- (3) Die Bestimmungen des Abs. 4 werden durch die Bestimmungen der Abs. 1 bis 2 nicht eingeschränkt.
- (4) Künftige Veränderungen der SI-Vereinbarung 2023 für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark werden, soweit sie die Bestimmungen zum Monatsgehalt, zu den Vorrückungen, zur Mindesteinstufung, zu den Zulagen, zur Überstundenabgeltung, zur Entlohnung der Journaldienste (einschließlich Freizeitgewährung) und ärztlichen Rufbereitschaften betreffen, übernommen. Soweit die Veränderungen sonstige Bestimmungen der SI-Vereinbarung 2023 für vertragsbedienstete Ärzt*innen des Landes Steiermark betreffen, sind die Vertragsparteien verpflichtet, betreffend der Art und Weise vor deren Übernahme Verhandlungen aufzunehmen.

Art 12 Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung)

- (1) Dem*der Ärzt*in gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch ein Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung) unter Fortzahlung des Monatsentgeltes von 40 Stunden pro Urlaubsjahr (auf Basis Vollzeit; bei Teilzeit entsprechend aliquot).
Ab 01.01.2025 erhöht sich dieser Anspruch auf 48 Stunden pro Urlaubsjahr (auf Basis Vollzeit; bei Teilzeit entsprechend aliquot).
- (2) Dieser Zusatzurlaub (= Dienstfreistellung) dient dem Erholungszweck aufgrund der mit der ärztlichen Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastungen.
- (3) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 kann, wie der gesetzliche Urlaubsanspruch, nur in natura und sowohl tage- als auch stundenweise konsumiert werden.
- (4) Dieser ist für teilzeitbeschäftigte Ärzt*innen entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren.

- (5) Bei Beginn oder Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Zusatzurlaub nach Abs. 1 im laufenden Urlaubsjahr zu aliquotieren.
- (6) Im Übrigen sind hinsichtlich des Verbrauchs und der Verjährung des Zusatzurlaubes die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes anzuwenden.

Art 13 Urlaub

- (1) Für den Urlaub der Spitalsärzt*innen gelten die Vorschriften des Urlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Spitalsärzt*innen erhalten für Urlaubsjahre ab ihrem 43. Geburtstag in Vorgriff auf die Regelungen des Urlaubsgesetzes 6 Wochen (36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage) Urlaub, sofern dieser Anspruch nicht bereits ohnehin laut Urlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung zusteht. Fällt der Geburtstag mitten in ein Urlaubsjahr, findet eine taggenaue Aliquotierung dieser zusätzlichen Urlaubswochen statt, die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage wird im Anschluss kaufmännisch gerundet. Dasselbe gilt für den Fall des Ausscheidens während eines Urlaubsjahres.
Davon unberührt bleiben sonstige Urlaubs- bzw. Freistellungsansprüche nach Art 12, 14, 15 und 16 dieser Rahmenvereinbarung.

Art 14 Fortbildung

- (1) Die Ärzt*innen haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an angeordneten oder berufsrechtlich erforderlichen Fortbildungsveranstaltungen und wissenschaftlichen Tagungen bis zum Höchstausmaß der zweifachen wöchentlichen Normalarbeitszeit in der zuschlagsfreien Zeit (aliquot dem Beschäftigungsausmaß pro Kalenderjahr und Dauer des Zeitraums mit Entgeltanspruch). Der Anspruch wird nicht in das nächste Kalenderjahr mitgenommen.
- (2) Die konkrete Fortbildungsveranstaltung bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Dienstgeber im Einzelfall, wobei der Dienstgeber unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse ermöglichen muss, dass die berufsrechtlich erforderlichen Fortbildungen besucht werden können und der*die Dienstnehmer*in auf eine rechtzeitige Absolvierung achten muss. Angeordnete Fortbildungen sind durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer*in am Samstag möglich. Weitere Regelungen sind in einer internen Richtlinie vorzunehmen.

Art 15 Prüfungsurlaub

Vor Ablegung der Prüfung zum*zur Ärzt*in für Allgemeinmedizin oder zum*zur Fachärzt*in wird auf Antrag des*der Arztes*Ärztin jeweils einmalig zusätzlich Sonderurlaub im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit (aliquot dem Beschäftigungsausmaß) zur Prüfungsvorbereitung und eine Freistellung für den*die Tag*e der Prüfung gewährt. Sofern die Facharztprüfung eine Unterteilung in eine SFG- und eine SFS-Prüfung vorsieht, kann der Prüfungsurlaub auf beide

Prüfungen aufgeteilt werden.

Art 16 Dienstverhinderung – Sonderurlaub

- (1) In den folgenden angeführten Fällen der Dienstverhinderung gebührt Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts in nachstehend angeführtem Ausmaß:
- a) bei eigener Behandlung in Ambulatorien, verordneten therapeutischen Einrichtungen und bei Arztbesuchen die jeweils notwendige Zeit
 - b) für die Pflegefreistellung gelten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften
 - c) bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage
 - d) bei Eheschließung der eigenen Kinder, Stief- und Adoptivkinder: 1 Arbeitstag
 - e) bei der Silbernen Hochzeit des*r Dienstnehmer*in: 1 Arbeitstag
 - f) bei Wohnungswechsel des Hauptwohnsitzes: 2 Arbeitstage (höchstens ein Mal pro Kalenderjahr)
 - g) bei Tod der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten), sowie der Kinder (Stief- oder Adoptivkinder): 3 Arbeitstage
 - h) bei Tod der Geschwister, Stief-, Großeltern und Schwiegereltern: 2 Arbeitstage
 - i) bei Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten: die notwendige Zeit
 - j) bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage
 - k) bei Tätigkeit als Kammerrat oder bestellter Referent im Rahmen der ärztlichen Standesvertretung: die erforderliche Zeit

Die Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (BGBl I 135/2009) wird der Eheschließung im Ansehen der Ansprüche auf Sonderurlaub gleichgehalten.

Die Dienstverhinderung ist jeweils von der*dem Dienstnehmer*in urkundlich zu belegen. Die Freistellung ist zeitlich an das Ereignis gebunden. Bei Inanspruchnahme von Pflegefreistellung ist auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung vorzulegen.

- (2) Bei Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist zu beachten: Fällt in die Zeit des Erholungsurlaubs ein Ereignis, welches die Gewährung eines Sonderurlaubs rechtfertigen würde (z.B. Wohnungswechsel bzw. Übersiedlung, Verehelichung, Eheschließung der Kinder), dann entsteht während des Erholungsurlaubs kein Anspruch auf Sonderurlaub. Handelt es sich aber um ein unvorhergesehenes und vorher zeitlich nicht bestimmbares Ereignis (z.B. Tod eines nahen Angehörigen, unvorhergesehene notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen), dann wird durch dieses Ereignis der Erholungsurlaub unterbrochen. Die allfällige Fortsetzung des dadurch unterbrochenen Erholungsurlaubs bedarf einer neuerlichen Vereinbarung.
- (3) Folgende freie Tage bzw. Freizeiten finden für die Ärzt*innen des Krankenhauses der Elisabethinen Anwendung: Faschingsdienstag (ab 12:00 Uhr)², Karfreitag (ab 12:00 Uhr)², 24. Dezember (ganztags), 31. Dezember (ganztags), der Reformationstag für Ärzt*innen evangelischen Bekenntnisses (ganztags).
- Für die an den angeführten Tagen erbrachte Arbeitsleistung gebührt unbeschadet der Feiertagsentlohnung ein Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß der an diesem Tag erbrachten Arbeitsstunden im Verhältnis 1:1.

² Die verkürzte Arbeitszeit wird in den entsprechenden Monaten durch eine verkürzte individuelle monatliche Sollarbeitszeit bereits berücksichtigt.

- (4) Als Ersatz für den ursprünglich freien 19.03. (Josefitag) und 02.11. (Allerseelentag) gebühren allen Ärzt*innen ab 01.01.2025 2 zusätzliche Tage Urlaub p.a. (aliquot dem Beschäftigungsausmaß).

Art 17 Dienstjubiläen

Der*Die Dienstnehmer*in erhält nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren einen Monatsbezug (Grundgehalt gem. Art 4 Abs. 1 inklusive regelmäßig fix gewährter Zulagen, ohne variable Zulagen), sowie im Monat des Jubiläums einen Tag unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 35 Jahren erhält der*die Dienstnehmer*in 2 ebenso berechnete Monatsbezüge (als Jubiläumsgabe), sowie im Monat des Jubiläums 2 Tage unter Fortzahlung des Monatsgehaltes dienstfrei.

Art 18 Entgeltfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall

- (1) Im Krankheitsfall (auch bei Kuraufenthalt bzw. Reha), im gesetzlichen absoluten Beschäftigungsverbot aus dem Titel der Mutterschaft („Mutterschutz“), bei Pflegefreistellung und im Urlaub werden planmäßige variable Nebengebühren (Journaldienste, Rufbereitschaften und Überstunden) mengenmäßig aus dem Durchschnitt der dem Anlassfall vorangegangenen drei Monate berechnet und aliquot für die Tage der Abwesenheit (Krankheit, absolutes Beschäftigungsverbot und Urlaub) bzw. bei der Pflegefreistellung auch stundenweise fortgezahlt.
- (2) Keine Entgeltfortzahlung gibt es für Dienstfreistellungen, wie für Freistellung zum Zwecke der Fortbildung oder Sonderfreistellung, aus persönlichen oder familiären Gründen.
- (3) Sämtliche Zulagen und Nebengebühren sind im Lohnverrechnungssystem mit den entsprechenden steuerlichen Gesetzmäßigkeiten hinterlegt und werden für den Beobachtungszeitraum (letzten 3 Monate vor dem Anlassfall) addiert, durch 519,6³ bzw. bei Teilzeit durch den jeweiligen aliquoten Wert dividiert und mit der Zahl der Abwesenheitstage bzw. Abwesenheitsstunden bei Pflegefreistellung multipliziert.
- (4) Bei kürzerer Dienstdauer als 3 Monate vor dem Anlassfall wird die tatsächliche Dienstdauer zur Berechnung des Durchschnitts herangezogen.

Art 19 Altersgerechtes Arbeiten

Die Vertragsparteien kommen überein, dass die Anwesenheit der besonders erfahrenen Ärzt*innen besonders in der zuschlagsfreien Zeit von größter Bedeutung ist. Demgemäß soll nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeit die Teilnahme an der Nacht- und Wochenend-versorgung stufenweise reduziert werden. Gemeinsames Ziel ist, dass ab dem 55. Lebensjahr nicht mehr als

³ Dieser Wert bezieht sich auf Basis Vollzeit und errechnet sich wie folgt: 40 (Wochenstunden) mal 4,33 (Wochen pro Monat) mal 3 (Anzahl der Monate des Durchrechnungszeitraums).

2 Nachtdienste p.m. geplant werden sollen. Ab dem 60. Lebensjahr ist das Ziel, Kolleg*innen nicht mehr in der Nachtdienstversorgung einzuplanen.

Auf Wunsch des*der Bediensteten ist die Leistung von Nachtdiensten – ohne zahlenmäßige Beschränkung – auch über das 55. Lebensjahr hinaus in vollem Umfang möglich.

Art 20 Umkleidezeiten

Es gilt eine zwischen den Parteien allenfalls abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur bezahlten Pause und Umziehzeit.

Art 21 Nebenbeschäftigung

Jede beabsichtigte Ausübung einer Nebentätigkeit von Ärzt*innen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Dienstgebers.

Art 22 Wirksamkeit

- (1) Die Neufassung der Rahmenvereinbarung tritt rückwirkend mit 01.09.2023 in Kraft.
- (2) Art 3 Arbeitszeit, Art 10 Verlängerte Dienste und Art 16 Dienstverhinderung – Sonderurlaub treten erst mit 01.01.2025 in Kraft. Bis 31.12.2024 gelten die Bestimmungen der bisher geltenden Rahmenvereinbarung.
- (3) Die vorliegenden Rahmenbedingungen werden für eine*n Ärzt*in erst mit Unterfertigung der Rahmenvereinbarung durch die*den betreffende*n Ärzt*in wirksam.

Art 23 Übergangsbestimmungen

- (1) Für Ärzt*innen, die ab 01.09.2023 eintreten, gilt das am 01.09.2023 gültige SI/N-Schema gem. Art 4.
- (2) Ärzt*innen, die vor dem 01.09.2023 eingetreten sind, können bis 31.03.2025 erklären, dass sie im bisherigen SI-Schema zu den bis 31.08.2023 gültigen Bestimmungen der bisherigen Rahmenvereinbarung verbleiben wollen, andernfalls wird für Perioden ab 01.09.2023 die gegenständliche Rahmenvereinbarung und das Schema gemäß Art 4 auch auf diese Dienstnehmer*in angewandt (Opting-Out). Für diese Ärzt*innen ist eine individuelle Regelung über die Aufrollung rückwirkend ab 01.09.2023 und die Rückzahlungsmodalitäten zu vereinbaren.
- (3) Ärzt*innen, die mit 31.08.2023 als Funktionsoberärzt*innen, Geschäftsführende Oberärzt*in und Ausbildungsoberärzt*innen bestellt sind, bleiben weiterhin (wie bisher gegen Widerruf) für die Dauer der bestellten Funktionsperiode tätig.

- (4) Ärzt*innen, die bis zum Inkrafttreten dieser Rahmenvereinbarung keinen Anspruch auf eine Kinderzulage gem. Art 4 Abs. 6 hatten, erhalten ab 01.01.2025 die Kinderzulage unter den Voraussetzungen des Art 4 Abs 6.

Art 24 Abänderung der Rahmenvereinbarung, Kündigung

- (1) Abänderungen dieser Rahmenvereinbarung sind nur im Einvernehmen möglich und haben schriftlich zu erfolgen.
- (2) Diese Rahmenvereinbarung kann von jedem Vertragspartner schriftlich eingeschrieben unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 30.06. und 31.12. eines jeden Jahres aufgekündigt werden.

Graz, am 24.03.25

Für die Krankenhaus der Elisabethinen GmbH

Dir. MMag. Dr. Christian Lagger, MBA
(Geschäftsführer)

Dr. Gerald Geyer, MBA
(Arztlicher Leiter)

Für den Betriebsrat der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH

Christian Kuwal, MBA
(Betriebsratsvorsitzende)

Für die Ärzt*innen der Krankenhaus der Elisabethinen GmbH

OA Dr. Robert Rodler
(Spitalsärztevertreter Standort Elisabethnergasse)

OA Dr. Klaus Melinz
(Spitalsärztevertreter Standort Eggenberg)

Für die Ärztekammer Steiermark

VP Dr. Gerhard Posch
(Kurienvorstand der Angestellten Ärzte)

Dr. Michael Sacherer
(Präsident)

