

MUSTERDIENSTVERTRAG

Sehr geehrte Frau Kollegin,
sehr geehrter Herr Kollege,

da es derzeit weder auf Bundes- noch auf Landesebene einen Kollektivvertrag zur Anstellung von Ärztinnen und Ärzte bei Ärztinnen und Ärzten in Wien gibt, dürfen wir Ihnen nachstehend ein Dienstvertragsmuster als Empfehlung der Kurie angestellte Ärzte der Ärztekammer für Wien zur Verfügung stellen.

Die Kurie angestellte Ärzte der Ärztekammer für Wien empfiehlt dringend sich beim Gehalt (Grundgehalt + Zulagen oder Nebengebühren) jedenfalls zumindest am Landes-Gehalts- und Zulagenschema des Rechtsträgers des Bundeslands, in dem der Dienstgeber seinen Berufssitz hat, zu orientieren.

Für das Bundesland Wien soll an dieser Stelle auf das Gehaltsschema des Wiener Gesundheitsverbundes (WiGev) verwiesen werden. (<https://www.aekwien.at/wiener-gesundheitsverbund>)

Als untere Gehaltsgrenze empfiehlt die Kurie angestellte Ärzte der Ärztekammer für Wien daher:

- bei Fachärztinnen und Fachärzten EUR 6.193,55 brutto und
- bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern EUR 5.867,58 brutto

Die Zulagen sollten analog denen des Wiener Gesundheitsverbundes gewählt werden; diese betragen derzeit EUR 150,00 14x jährlich.

Nachstehende Vorlage mit den Empfehlungen der Kurie angestellte Ärzte der Ärztekammer für Wien muss ggf. noch an die individuellen Bedürfnisse beider Vertragspartner angepasst werden.

Bei Unklarheiten oder Fragen wenden Sie sich gerne an die Kurie angestellte Ärzte der Ärztekammer für Wien kurie.ang@aekwien.at

Wir beraten und unterstützen Sie selbstverständlich gerne!

Dienstvertrag

abgeschlossen zwischen
Frau Dr./Herrn Dr./Gruppenpraxis,
in weiterer Folge kurz **Dienstgeberin/Dienstgeber** genannt
und
Frau Dr./Herr Dr.,
geb. am,
Staatsbürgerschaft:.....,
Familienstand:.....,
Wohnhaft in,
in weiterer Folge kurz **Dienstnehmerin/Dienstnehmer** genannt.

§ 1 Vertragsdauer

Das Dienstverhältnis beginnt mit und wird

- auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der erste Monat gilt als Probezeit, während der das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit beendet werden kann.
- befristet bis, wobei der erste Monat als Probemonat gilt, welcher in den Fristenlauf eingerechnet wird und während dem das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit beendet werden kann. Ansonsten endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Wird das Dienstverhältnis nach Ablauf der Befristung weiter fortgesetzt so geht es automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

§ 2 Dienstort

Als Dienstort gilt, sofern nicht anders vereinbart, der jeweilige Ordinationssitz der Dienstgeberin/des Dienstgebers.

§ 3 Verwendung

Die Dienstnehmerin/Der Dienstnehmer wird als

.....
aufgenommen und übernimmt die ihrem/seinem Berufsbild entsprechenden Aufgaben.
Insbesondere übernimmt die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer folgende Aufgaben:

.....
.....
.....

Der Dienstgeberin/Dem Dienstgeber steht es jedoch jederzeit frei, die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer fallweise mit anderen Tätigkeiten in der Ordination zu betrauen.

§ 4 Arbeitszeit

Die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt..... Stunde (maximal 38 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit sollte nach Ansicht der Kurie der angestellten Ärzte 5 Stunden nicht unterschreiten).

Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage erfolgt unter Berücksichtigung der Ordinationszeiten, einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, wobei pro Tag nur ein Dienstantritt zulässig ist.

Die Arbeitszeit wird wie folgt verteilt, wobei der Dienstbeginn frühestens um 06:30 und das Dienstende spätestens um 20:00 (Samstag 13:00) liegen soll:

Montag: von Uhr bisUhr
Dienstag: von Uhr bisUhr
Mittwoch: von Uhr bisUhr
Donnerstag: von Uhr bisUhr
Freitag: von Uhr bisUhr
Samstag: von Uhr bisUhr

Der 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist dienstfrei.

§ 5 Überstunden

Jede Arbeitsleistung, die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit.

Überstundenleistungen bedürfen der Zustimmung des Dienstnehmers und sind abzugelten, sofern nicht Zeitausgleich vereinbart wird.

Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich und einer Mischform von Zeitausgleich und finanzieller Abgeltung entlohnt werden. Dazu ist eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Dienstnehmer erforderlich.

Zeitausgleich ist mit denselben Zuschlägen zu abzugelten, wie sie auch bei finanzieller Abgeltung gebühren. Es wird weiters vereinbart, dass die Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt werden.

Für Arbeiten in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.30 Uhr bzw. Samstag ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 % sowie zwei Nachtgutstunden.

Als Grundlage für die Überstundenentlohnung gilt 1/164,54 des Bruttomonatsgehältes.

Als Bemessungsgrundlage für Überstunden und Sonderzahlungen gilt der für das Kalender-halbjahr durchschnittlich gebührende Monatsbezug.

§ 6 Entgelt

(1) Die Einreihung erfolgt unter der Anrechnung von Vordienstzeiten im Ausmaß von in das Gehaltsband, Gehaltsstufe..... des Wiener Bedienstetengesetzes.

- (2) Das Monatsgehalt beträgt somit EUR....., 14-mal jährlich. Dazu kommen noch folgende Zulagen14-mal jährlich.

In dem Kalenderjahr, in dem der Angestellte eintritt, gebührt ihm nur der aliquote Teil des 13. und 14. Gehalt sowie an den Zulagen, berechnet vom 1. Jänner bis zum Austrittsdatum.

- (3) Das Monatsgehalt unterliegt einer jährlichen Valorisierung.

- (4) Als Vordienstzeiten im Sinne von (1) gelten:

1. Dienstzeiten, die in einem anderen Arbeitsverhältnis zugebracht worden sind (ausgenommen Ausbildung).

2. Die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von sechs Jahren.

- (5) Der Erfahrungsanstieg erfolgt, wenn der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin die für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe des Gehaltsbandes vorgesehene Dauer der Dienstzeit in der aktuellen Gehaltsstufe (Verweildauer) vollendet hat, und wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam. Die Verweildauer beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 3 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 4 bis 6 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 7 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 8 bis 11 jeweils fünf Jahre.

§ 7 Dienstverhinderungen

- (1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen.
- (2) Dauert die Dienstverhinderung im Falle einer Erkrankung länger als 3 Tage, so ist eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. Kann einem alleinstehenden Dienstnehmer infolge einer schweren Erkrankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen

Bestätigung nicht zugemutet werden, so hat er nach Wegfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

Bezüglich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz und des § 16 Urlaubsgesetz.

- (3) Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung des monatlichen Entgelts zu gewähren
- bei Eheschließung des Dienstnehmers oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) - 3 Arbeitstage
 - bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes) - 1 Arbeitstag
 - nach der Geburt eines Kindes - 2 Arbeitstage
 - im Todesfall von Eltern oder Kindern (Zieh- oder Stiefkinder) - 2 Arbeitstage
 - im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Arbeitstag
 - zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses Arbeitstag
 - bei Wohnungswechsel - 2 Arbeitstage

§ 8 Urlaub

- (1) Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz) in der jeweiligen Fassung.
- (2) Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet.
- (3) Angestellte Fachärzte für Radiologie, Nuklearmedizin sowie Strahlentherapie und Radioonkologie erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstage pro Jahr.
- (4) Körperbehinderte Personen mit mindestens 50%iger Invalidität erhalten zusätzlich in jedem Dienstjahr 3 Arbeitstage Urlaub.

War der Dienstnehmer bei Urlaubsantritt noch kein volles Jahr beim Dienstgeber beschäftigt, gebührt ihm der aliquote Teil des Zusatzurlaubes. Bei Bruchteilen von Tagen wird je angefangenem Tag auf einen ganzen Tag aufgerundet.

- (6) Dienstnehmern mit betreuungspflichtigen Kindern ist während der Sommerferien ein einseitiger Urlaubsantritt im Ausmaß von mindestens 2 durchgehenden Wochen während der gesetzlichen Schulferien zu gewähren.
- (7) Durch Sozialversicherungsträger genehmigte Kur- und Rehabilitationsaufenthalte gelten nicht als Urlaub.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unter Anrechnung auf die Normalarbeitszeit eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- und Studienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes für mindestens 80 Stunden pro Jahr zu gewähren, wobei

auf die ordinationsspezifischen Gegebenheiten und auf die Interessen der Dienstnehmer Rücksicht zu nehmen ist. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern ist dieser Anspruch entsprechend zu aliquotieren.

- (2) Der Anspruch auf Freistellung verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres in dem er entstanden ist. Nicht in Anspruch genommene Fortbildungstage können nicht in Geld abgelöst werden.

§ 10 Nebenbeschäftigung

Der Dienstnehmer hat jede sonstige erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich dem Dienstgeber schriftlich zu melden.

§ 11 Kündigung

- (1) Der erste Monat gilt als Probemonat. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Vertragspartnern jederzeit gelöst werden. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz.
- (2) Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestätigte Übergabe des Kündigungsschreibens in der Ordination oder an einem anderen Ort.

§ 12 Sonderzahlungen

Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsgehältern, wobei die erste Hälfte spätestens am 30. Juni, die zweite Hälfte am 30. November, fällig ist.

Für während eines Kalenderjahres endende oder beginnende Dienstverhältnisse wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt.

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnen sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnitt der im jeweiligen Halbjahr bezogenen Entlohnung.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht

Die Dienstnehmerin/Der Dienstnehmer ist verpflichtet, während der Dauer des Dienstverhältnisses und nach dessen Beenden Stillschweigen über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Informationen über Patientinnen/Patienten und Kolleginnen und Kollegen der Dienstgeberin/des Dienstgebers zu bewahren. Eine Verletzung dieser Verschwiegenheitspflicht gilt als Entlassungsgrund.

§ 14 Impfungen

Der Dienstgeber verpflichtet sich die für den jeweiligen Ordinationsbetrieb erforderlichen Impfungen kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

§ 15 Dienstkleidung

Dienstkleidung wird vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung gestellt.

§ 16 Betriebliche Vorsorgekasse

Als Betriebliche Vorsorgekasse im Sinne des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetzes gilt die

.....
(Name und Anschrift der Vorsorgekasse)
als vereinbart.

Die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer ist mit der Wahl der genannten Betrieblichen Vorsorgekasse ausdrücklich einverstanden.

§ 17 Schlussbestimmungen

Sonstige Vereinbarungen außerhalb dieses Vertrages wurden nicht getroffen. Etwaige Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam.

Die Dienstnehmerin/ Der Dienstnehmer bestätigt durch ihre/seine Unterschrift, eine Ausfertigung des Vertrages erhalten zu haben und erklärt, diesen Vertrag genau gelesen zu haben und mit seinem Inhalt in allen Punkten einverstanden zu sein.

....., am.....

.....
Die/Der DienstnehmerIn

.....
Die/Der DienstgeberIn