**Arbeiterdienstvertrag**

**Ärzte für Allgemeinmedizin und Fachärzte**

**(ausgenommen Zahnärzte)**

abgeschlossen zwischen Herrn/Frau Dr. ,

Arzt für Allgemeinmedizin /Facharzt für ,

 ,

Ordinationsadresse: ,

als Arbeitgeber und Frau /Herrn ,

als Arbeitnehmer(in).

**§ 1**

Herr/Frau ,

geboren am ...................................................in ,

wohnhaft in ,

Staatsbürgerschaft .........................................., Familienstand ,

Kinder:

im Folgenden kurz Arbeitnehmer(in) genannt, wird mit

in ein Arbeitsverhältnis aufgenommen.

**§ 2**

Soweit dieser Dienstvertrag keine Regelung enthält, gelten die einschlägigen Bestimmungen des 26. Hauptstückes des ABGB über Dienstverträge (§§ 1151 bis 1164 ABGB).

**§ 3 (erste Variante)\***

Dieses Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der erste Monat gilt allerdings als Probezeit, während der das Dienstverhältnis ohne vorherige Kündigung jederzeit nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit für beendigt erklärt werden kann.

**§ 3 (zweite Variante)\***

Es wird ein befristetes Dienstverhältnis auf die Dauer von ............................................ vereinbart, wobei der erste Monat als Probemonat gilt und in den Fristenlauf einzurechnen ist. Während des Probemonats kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen für beendigt erklärt werden.

Das Dienstverhältnis endet daher, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit .................................. . Es kann allerdings unter Einhaltung der im § 13 angeführten Kündigungsfrist bzw. Kündigungstermine vor Ablauf der Befristung gekündigt werden.

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

**§ 3 (dritte Variante)\***

Es wird ein befristetes Dienstverhältnis auf die Dauer von ......................................... vereinbart, wobei der erste Monat als Probemonat gilt und in den Fristenlauf einzurechnen ist. Während des Probemonats kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragspartnern jederzeit nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen für beendigt erklärt werden.

Das Dienstverhältnis endet daher, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit .............................. .

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

**§ 4**

**(1)** Die/der Arbeitnehmer(in) wird als

 aufgenommen und übernimmt insbesondere folgende Aufgaben:

**(2)** Dem Dienstgeber steht es jederzeit frei, die/den Arbeitnehmer(in) fallweise oder dauernd mit anderen Tätigkeiten in der Ordination zu betrauen.

**§ 5**

**(1)** Als Dienstort gilt der jeweilige Ordinationssitz des Dienstgebers.

**(2)** Die/der Arbeitnehmer(in) erklärt ausdrücklich, mit einer allfälligen Veränderung des Dienstortes innerhalb des Gemeindegebietes einverstanden zu sein.

**§ 6**

**(1)** Die/der Arbeitnehmer(in) hat die ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft wahr­zunehmen und ist insbesonders verpflichtet,

(a) über alle ihr im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Umstände, insbesondere über den Gesundheitszustand von Patienten strengstes Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(b) die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten und bei Bedarf auch Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten (s. §9)

(c) die Praxiseinrichtung und das Arbeitsmaterial nur zu den ihr/ihm aufgetragenen Arbeiten zu verwenden, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorgsam damit umzugehen

(d) die in einer Arztordination gebotene besondere Sauberkeit in den Ordinationsräumen zu achten

(e) alle wichtigen Vorkommnisse dem Dienstgeber zu melden.

**(2)** Während der Dauer des Dienstverhältnisses darf die/der Arbeitnehmer(in) ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Dienstgebers keine Nebenbeschäftigung, sowohl selbständiger wie auch unselbständiger Art, ausüben.

**§ 7**

**(1)** Der Dienstgeber verpflichtet sich, der/dem Arbeitnehmer(in) einen Stundenlohn**\***/ Wochenlohn**\***/Monatslohn**\***/ von € .................................. brutto zu bezahlen.

**(2)** Die/der Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf folgende monatlichen Zulagen:**\*\***

 a) Infektions-, (Gefahren)zulage: € .......................**\***

 b) Strahlengefährdungszulage: € ........................**\***

 c) ...........................................................................

 d) ...........................................................................

 e) ...........................................................................

**(3)** Es wird ausdrücklich vereinbart, dass die/der Arbeitnehmer/in keinerlei Anspruch auf Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) hat.\*\*

**(4)** Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonates im nachhinein. Die/der Arbeitnehmer(in) erklärt sich damit einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihr/ihm namhaft zu machendes Konto überwiesen wird.

**§8**

**(1)** Die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40/.......................... Stunden.

**(2)** Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage (Montag bis einschl. Freitag/Samstag) erfolgt unter Berücksichtigung der Ordinationszeiten nach den Erfordernissen der Ordination des Dienstgebers, durch den Dienstgeber. Daher ergibt sich folgende Aufteilung:

 Montag: von Uhr bis Uhr

 Dienstag: von Uhr bis Uhr

 Mittwoch: von Uhr bis Uhr

 Donnerstag: von Uhr bis Uhr

 Freitag: von Uhr bis Uhr

 Samstag: von Uhr bis Uhr

**(3)** Der Dienstgeber behält sich eine jederzeitige Änderung der Dienstzeiteinteilung aus betrieblichen Gründen vor.

**§ 9**

**(1)** Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes hat die/der Arbeitnehmer(in) auf Anordnung Überstunden zu leisten. Eine Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft, hievon ist aber dem Dienstgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

**(2)** Berechtigterweise geleistete Überstunden werden in die vom/n Arbeitnehmer(in) zu führenden Überstundenaufzeichnungen aufgenommen und dem Arbeitgeber mit Ablauf der Gehaltsperiode zur Bestätigung vorgelegt.

**(3)** Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. über eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden hinausgeht.

1. Zur Berechnung des Überstundenentgelts wird der Bruttomonatslohn einschl. allfälliger Zulagen durch 173 geteilt und um einen Zuschlag von 50% erhöht. Bei wochenweiser Entlohnung wird der Wochenlohn durch 40 geteilt und um einen Zuschlag von 50% erhöht. Bei stundenweiser Bezahlung wird der Überstundenberechnung der jeweilige Stundenlohn zugrunde gelegt und um einen Zuschlag von 50% erhöht.

**(5)** Überstunden werden grundsätzlich durch Zeitausgleich ausgeglichen nur jene Überstunden, die nicht spätestens ……… Monate nach Ablauf jenes Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden, ausgeglichen werden können, werden mit Überstundenentgelt gem. Abs. 4 entlohnt.

**(6)** Die/der Arbeitnehmer(in) wird den für Überstunden gebührenden Zeitausgleich während des Betriebsurlaubes bzw. der Kongressbesuche des Dienstgebers konsumieren. Sofern dies nicht möglich ist, wird sie/er den Zeitausgleich in Zeiten geringeren Arbeitsbedarfes in Anspruch nehmen.

**(7)** Monatlich sind rund ................ Überstunden zu leisten. Diese werden durch ein Überstundenpauschale von monatlich € ........................... abgegolten. Dieses Über­stundenpauschale wird nur zum Zweck der Vereinfachung der Überstundenabrechnung vereinbart. Der Dienstgeber kann jederzeit von dieser Art der Verrechnung der Überstunden abgehen und Überstunden einzeln verrechnen und bezahlen, sowie von der Leistung der Überstundenarbeit teilweise, zeitweilig oder dauernd Abstand nehmen. In diesen Fällen entfällt die Verpflichtung zur Bezahlung des Überstundenpauschales.**\*\***

**§ 10**

**(1)** Mehrarbeit liegt vor, wenn die/der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen über das vertraglich vereinbarte Ausmaß hinaus erbringt. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes oder für Vor- und Abschlussarbeiten hat die/der Arbeitnehmer auf Anordnung Mehrarbeit zu leisten. Eine Mehrarbeitsleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft, hievon ist aber dem Dienstgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

**(2)** Berechtigterweise geleistete Mehrarbeitsstunden werden in die vom/n Arbeitnehmer(in) zu führenden Aufzeichnungen aufgenommen und dem Dienstgeber mit Ablauf der Gehaltsperiode zur Bestätigung vorgelegt.

**(3)** Mehrarbeitsstunden werden grundsätzlich durch Zeitausgleich ohne jeglichen Zuschlag im Verhältnis 1:1 ausgeglichen, sofern diese **spätestens 3 Monate nach Anfall** der jeweiligen Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Jedoch bleibt dem Dienstgeber auch die gesonderte Bezahlung von Mehrarbeitsstunden (gem. Abs 5) vorbehalten. § 9 Abs. 6 gilt sinngemäß auch für Mehrarbeitsstunden.

1. Mehrarbeitsstunden, die nicht spätestens 3 Monate nach Anfall im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich ausgeglichen werden können, sind

 **\***Variante 1: mit dem Zuschlag gem. Abs. 5 zur Auszahlung zu bringen oder

 **\***Variante 2: mit dem Zuschlag gem. Abs. 5 als Zeitausgleich binnen weiterer……. Monate auszugleichen oder

**\***Variante 3: im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich auszugleichen und nur der Zuschlag gem. Abs 5 zur Auszahlung zu bringen

**(5)** Zur Berechnung des Mehrarbeitszuschlages wird das Bruttomonatsgehalt einschl. allfälliger Zulagen durch 173 geteilt und um einen Zuschlag von 25% erhöht.

**§ 11**

**(1)** Das Ausmaß des Urlaubsanspruches des/der Arbeitnehmers/in bestimmt sich nach dem Bundesgesetz vom 7.7.1976 BGBl Nr. 390 in der jeweils geltenden Fassung betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

**(2)** Die/der Arbeitnehmer(in) erklärt sich damit einverstanden, ihren/seinen Gebührenurlaub während der Dauer des Betriebsurlaubes bzw. während der vom Dienstgeber wahrgenommenen Kongresstermine zu konsumieren, sofern nicht zwingende Interessen der/des Arbeitnehmer(in) dem entgegenstehen.

**(3)** Wird von der/dem Arbeitnehmer(in) nicht während der gesamten, durch Betriebsurlaub bzw. durch vom Dienstgeber wahrgenommene Kongresstermine ausgefallenen Dienststunden Erholungsurlaub konsumiert, weil der Betriebsurlaub bzw. der Kongressbesuch des Dienstgebers die Dauer des, der/dem Arbeitnehmer(in) zustehenden Erholungsanspruches übersteigt oder weil die/der Arbeitnehmer(in) ihren/seinen Erholungsurlaub bzw. einen Teil davon außerhalb des Betriebsurlaubes bzw. Kongressbesuches verbraucht, so gilt folgendes:

a) Zunächst werden durch Betriebsurlaube bzw. Kongressbesuche ausgefallenen Dienststunden, während denen kein Erholungsurlaub konsumiert wird, als Zeitausgleich für die bis zu diesem Zeitpunkt von der/dem Arbeitnehmer(in) geleisteten, und noch nicht abgegoltenen Überstunden herangezogen.

1. Durch Betriebsurlaub bzw. Kongressbesuche ausgefallenen Dienststunden, die weder als Erholungsurlaub noch als Zeitausgleich nach lit.a konsumiert werden, dienen zum Ausgleich der in den folgenden 6 Monaten auflaufenden Überstunden.

**§ 12**

Dienstverhinderungen in Folge Krankheit oder Unglücksfall hat die/der Arbeitnehmer(in) dem Dienstgeber ohne Verzug, d.h. grundsätzlich noch am Tag des Eintrittes der Verhinderung bei sonstigem Verlust des Anspruches auf Entgelt für die Dauer der Säumnis, zu melden. Bei jeder Dienstverhinderung hat die/der Arbeitnehmer(in) dem Dienstgeber, sofern sie/er nicht beim Dienstgeber selbst in Behandlung steht, ohne weitere Aufforderung eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse (eines Kassenarztes) oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit - ebenfalls bei sonstigem Verlust des Anspruches auf Entgelt für die Dauer der Säumnis - vorzulegen. Die Bestätigung muss, soweit dies nicht unzumutbar ist, spätestens am 3. Kalendertag nach Eintritt der Dienstverhinderung beim Dienstgeber einlangen.

**§13 \*\***

Wird der Ordinationsbetrieb wegen Krankheit oder Unglücksfall des Dienstgebers eingestellt bzw. eingeschränkt und wird die/der Arbeitnehmer/in vom Dienstgeber trotz Leistungsbereitschaft nicht zur Arbeitsleistung herangezogen, verpflichtet sich die/der Arbeitnehmer/in für die ausgefallenen Dienststunden Zeitausgleich für bereits geleistete und noch nicht abgegoltene Über- bzw. Mehrarbeitsstunden zu konsumieren.

Sollte auch damit nicht das Auslangen gefunden werden, wird gem. § 1155 ABGB vereinbart, dass für die verbliebenen ausgefallenen Dienststunden ein Anspruch nur in Höhe des halben dienstvertraglich festgelegten Entgeltes gebührt.

**§ 14**

**(2)** Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils zum Letzten eines jeden Kalendermonates gelöst werden.

**(2)** Die Dauer der Kündigungsfrist ist für beide Vertragsteile gleich. Die/der Arbeitnehmer(in) hat im Falle einer Kündigung dieselbe Frist einzuhalten, wie sie der Dienstgeber aufgrund der Dauer des Dienstverhältnisses einzuhalten hätte.

**(3)** Sofern nicht ausdrücklich eine anderslautende Vereinbarung zustande kommt, wird die/der Arbeitnehmer(in) sowohl im Fall einer Arbeitgeber-, als auch im Fall einer Arbeitnehmerkündigung, den ihr/ihm noch zustehenden Resturlaub bzw. allfällig offenen Zeitausgleich während der Kündigungsfrist in Anspruch nehmen.

**§ 15**

Tritt die/der Arbeitnehmer(in) ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, oder trifft sie/ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung, so steht dem Dienstgeber gem. §1162a ABGB Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu. Dieser allfällige Schaden­ersatzanspruch wird - ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden - im beider­seitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert und zwar so, dass die/der Arbeit­nehmer(in) im Falle eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund oder einer durch sie/ihn verschuldeten Entlassung dem Dienstgeber als Konventionalstrafe den gleichen Betrag schuldet, den der Dienstgeber bei einem von ihm verschuldeten vorzeitigen Austritt an die/der Arbeitnehmer(in) als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste, jedoch höchstens 3 Monats­entgelte (das sind 3 Gehälter, anteilige Sonderzahlungen usw.).

Der/dem Arbeitnehmer(in) ist bewusst, dass die Konventionalstrafe genauso hoch ist wie eine ihr/ihm etwa zustehende Kündigungsentschädigung. Sie/er anerkennt daher ausdrücklich die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe. Die Konventionalstrafe ist mit der Auf­lösung des Dienstverhältnisses fällig.

**§ 16**

Es wird vereinbart, dass offene Ansprüche aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generell maß­geblichen Verjährungs- bzw. Verfallfristen gewahrt.

**§ 17**

Als Mitarbeiterversorgungskasse im Sinne des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge gilt die

……………………………………………………………………………………………………

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

........................................................................................................................................
*(Name und Anschrift der Versorgungskasse)*

als vereinbart.

Der/Die Arbeitnehmer(in) ist damit ausdrücklich einverstanden.

**§ 18**

**(1)** Änderungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen.

Datum: ................................................

 Der Dienstgeber: Die/der Arbeitnehmer(in):

**\* Nichtzutreffendes bitte streichen!**

**\*\* fakultativ!**