

**Arbeitsrecht, Wahlärzte &
Standesführung**

Mag. Christoph Voglmair, LL.M.

Tel.: +43 732 77 83 71-291

Fax: +43 732 78 36 60-291

eMail: voglmair@aekoee.at

**Information zum Musterdienstvertrag
für bei niedergelassenen Ärzten
angestellte Ärzte**

Linz, November 2019

Ausgehend von der nunmehr durch den Gesetzgeber gemäß § 47a ÄrzteG geschaffenen Möglichkeit der Anstellung von Ärzten in Ordinationsstätten und Gruppenpraxen wurde in Oberösterreich als erstem Bundesland ein entsprechender Kollektivvertrag zwischen der Kurie der niedergelassenen Ärzte und der Kurie der angestellten Ärzte abgeschlossen. Auf dessen Basis haben wir auf ausdrücklichen Wunsch der Ärzteschaft einen entsprechenden Musterdienstvertrag erstellt, den wir Ihnen gerne zur Verfügung stellen dürfen.

Die besondere Herausforderung dabei war, anders als bei allen anderen Musterdienstverträgen, einen kurienübergreifenden standespolitischen Interessensausgleich zwischen der Dienstgeberseite (niedergelassene Ärzte) und der Dienstnehmerseite (angestellte Ärzte) zu erzielen. Vor diesem Hintergrund war stets oberste Prämisse, den Musterdienstvertrag keinesfalls einseitig zu gestalten, was sich im Ergebnis darin äußert, dass dieser möglicherweise nicht alle Punkte, die für Sie von Bedeutung sind, enthält.

Es obliegt somit den Vertragsparteien, den Musterdienstvertrag individuell zu ergänzen bzw. abzuändern. Bitte beachten Sie, dass derartige Ergänzungen im Einvernehmen zu treffen sind und deren Sinnhaftigkeit aufgrund unserer zwingend neutralen Stellung nicht einseitig beurteilbar sind.

Zum Gebrauch des Musterdienstvertrages dürfen wir darauf hinweisen, dass bisweilen mehrere Varianten angeboten werden (mit * bezeichnet), wovon die Ihnen genehme belassen, die anderen gestrichen werden sollen.

Um Auslegungsschwierigkeiten vorzubeugen, erlauben wir uns, zu einigen Bestimmungen kurze Erläuterungen darzustellen:

Zu § 3:

Hier werden drei verschiedene Varianten für die Laufzeit des Vertrages angeboten:

- eine unbefristete Variante,
- eine Variante mit Befristung, bei der zusätzlich zur Befristung eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist (zulässig nur dann, wenn die Laufzeit lange ist und die Kündigungsfrist in vernünftiger Relation dazu steht) und
- die dritte Variante, bei der eine Befristung ohne Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist und eine Fortsetzung über die Befristung hinaus in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeht. In jeder Variante ist jedoch automatisch ein Probemonat vorgesehen, innerhalb dessen beide Seiten jederzeit das Dienstverhältnis beenden können.

Zu § 4:

Als Dienstort ist jeder Berufssitz des niedergelassenen Arztes gemäß § 45 ÄrzteG zu verstehen, somit sind auch etwaige Zweitordinationen erfasst. Abs. 3 sieht ein mögliches Tätigwerden außerhalb des Dienstortes/der Dienstorte vor.

Zu § 5:

Die Aufzählung ist demonstrativ und kann somit um die eine oder andere Verpflichtung erweitert werden.

Zu § 6:

Der Kollektivvertrag sieht für die Entgeltbemessung eine zwingende Anrechnung jeglicher ärztlicher Tätigkeiten im Rahmen eines Dienstverhältnisses nach Abschluss der Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin bzw. zum Facharzt (ausgenommen sind daher Ausbildungszeiten) bis maximal 10 Jahre vor, sofern diese zumindest sechs Monate andauert haben und über der Geringfügigkeitsgrenze lagen. Eine allenfalls darüber hinaus gehende Anrechnung von Vordienstzeiten bedarf einer entsprechenden Vereinbarung.

Abs. 3 sieht zwei mögliche Varianten der Gehaltsauszahlung vor, wobei die nicht zutreffende zu streichen wäre.

Das Gehalt richtet sich nach dem dem Kollektivvertrag beiliegenden Anhang, der auf Basis einer 38-h-Woche für den Allgemeinmediziner ein Mindestgehalt von € 4.300 und für den Facharzt eines von € 5.400 (Stand: 01.11.2019) vorsieht, bei Teilzeit entsprechend aliquot. Es ist eine „Überzahlung“, jedoch keine Unterschreitung des laut Kollektivvertrag vorgesehenen Gehalts zulässig. Ein Sprung von einer Gehaltsstufe in die nächste setzt das Vorliegen von drei Dienstjahren voraus. Sind daher z. B. 6 Dienstjahre anzurechnen und beginnt der Dienstnehmer beim niedergelassenen Arzt daher das 7. Berufsjahr, dann ist der Dienstnehmer in die Gehaltsstufe 3 einzureihen. Sobald wiederum drei Jahre beim Dienstgeber absolviert wurden, erfolgt daher der Sprung in die nächste Gehaltsstufe (4), im genannten Beispiel daher bei Beginn des 10. Berufsjahres.

Der Kollektivvertrag sieht neben dem Gehalt keine gesonderten Zulagen mehr vor. Die Gehaltsansätze erhöhen sich jährlich um jenen Betrag, um den sich die Gehälter der Spitalsärzte in den öffentlichen Krankenanstalten jeweils erhöhen.

Zu § 7:

Der Kollektivvertrag sieht als Normalarbeitszeit 38 Wochenstunden vor. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage aufgeteilt wird, so sind die Arbeitszeiten dergestalt festzulegen, dass entweder ein ganzer Tag oder zwei Halbtage Freizeit zusätzlich zur Wochenruhe (§ 4 ARG) zu gewähren sind.

Der Kollektivvertrag sieht gemäß § 4 Z 4 die Möglichkeit der Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraums von maximal sechs Monaten vor, wobei im Einvernehmen ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitschuld von maximal 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können. Diese sind in diesem Durchrechnungszeitraum zwingend auszugleichen, eine neuerliche Mitnahme desselben Zeitguthabens bzw. derselben Zeitschuld ist nicht möglich. Eine neue Übertragung von Zeitguthaben bzw. einer Zeitschuld ist somit erst nach entsprechendem Ausgleich möglich.

Zu § 8:

Für den Fall, dass Überstunden vereinbart werden (§ 8 Abs. 1 des Musterdienstvertrages), gilt Folgendes: Jede Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Für diese gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13.00 Uhr und an Werktagen zwischen 20.00 Uhr und 6.30 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Zur Abgeltung von Überstunden kann eine Überstundenpauschale vereinbart werden. Der Kollektivvertrag sieht vor, dass Überstunden auch in Form von Zeitausgleich mit denselben Zuschlagssätzen ausgeglichen werden können. Die konkrete Festlegung ist in § 8 Abs. 5 des Musterdienstvertrages zu treffen.

Im Gegensatz zur Überstunde liegt Mehrarbeit immer dann vor, wenn die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Wenn dies jedoch über 38 Wochenstunden hinausgeht, liegt keine Mehrarbeit, sondern Überstundenarbeit vor.

Mehrarbeit ist grundsätzlich aufgrund der gesetzlichen Regelung zuschlagspflichtig, wobei der Zuschlag 25 % des Normalstundenlohnes beträgt. Mehrarbeit kann sowohl finanziell als auch in Form von Zeitausgleich abgegolten werden (§ 8 Abs. 4 des Musterdienstvertrages). Jedoch nicht zuschlagspflichtig sind Mehrarbeitsstunden dann, wenn sie innerhalb des Quartals, in dem sie entstanden sind, ausgeglichen werden. Anstelle des Quartals kann auch ein anderer 3-Monatszeitraum hierfür vereinbart werden.

Zu § 11:

Die Kündigungsbestimmungen des § 20 Angestelltengesetz (AngG) sehen folgende Möglichkeiten vor:

- Wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wird, kann der Dienstgeber gemäß Abs. 2 grds. nur zum Ende eines jeden Quartals kündigen. Abs. 3 sieht allerdings bei entsprechender Vereinbarung die Möglichkeit der Kündigung auch zu jedem Monatsletzten vor.
- Die Kündigungsfrist des Dienstgebers beträgt mindestens sechs Wochen und erhöht sich mit fortlaufender Dauer des Dienstverhältnisses auf bis zu 5 Monate. Diese Frist kann auch durch Vereinbarung nicht verkürzt werden.
- Wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wird, kann der Dienstnehmer gemäß Abs. 4 grds. zu jedem Monatsletzten unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist das Dienstverhältnis beenden. Bei entsprechender Vereinbarung kann diese Kündigungsfrist ausgedehnt werden, sie darf allerdings nicht länger sein als jene Frist, die gemäß Abs. 2 der Dienstgeber im Falle einer Kündigung einzuhalten hätte.

Zu § 12:

Mangels Bedarf kann dieser Passus im Einzelfall ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 15:

Da die Ausübung der ärztlichen Tätigkeit gemäß § 4 iZm § 27 ÄrzteG nur nach entsprechender Eintragung in die Ärzteliste zulässig ist, ist unbedingt vor Aufnahme der ärztlichen Tätigkeit mit der Ärztekammer für OÖ (Standesführung, Wohlfahrtskasse) Kontakt aufzunehmen.

Sonstiges:

Zusammenfassend dürfen wir festhalten, dass die Regelungen des Kollektivvertrages nur Mindestansprüche für den Dienstnehmer darstellen. Eine Gewährung darüber hinausgehender Leistungen ist jederzeit möglich.

Sie finden die jeweils gültige Fassung des Kollektivvertrages ebenso wie den Musterdienstvertrag und diese Erläuterungen auf der Homepage der Ärztekammer unter www.aekooe.at.

Jeder Dienstgeber ist verpflichtet, dem Angestellten entweder einen Dienstvertrag oder den im Kollektivvertrag beigelegten Dienstzettel auszuhändigen. Wir dürfen Ihnen jedoch empfehlen, jedenfalls einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen, da nur dieser – und nicht der Dienstzettel – für beide Seiten rechtsverbindlich ist.