

Recht & Schiedsstellen
Dr. Maria Leitner

Recht & Projekte
Mag. Nick Herdega, MSc

Tel.: + 43 732 77 83 71-207

Fax: + 43 732 78 36 60-207

recht@aekooe.at

Stand: Jänner 2018

Information zum Musterdienstvertrag für Ordinationsangestellte

In der Vergangenheit wurde mehrmals der Wunsch an uns herangetragen, den niedergelassenen Ärzten von Seiten der Ärztekammer einen Musterdienstvertrag für die Anstellung des Ordinationspersonals zur Verfügung zu stellen. Wir sind dem gerne nachgekommen und dürfen Ihnen einen Musterdienstvertrag zur Verfügung stellen.

Wir dürfen Ihnen in der Beilage ein Exemplar des neuen Dienstvertrages übergeben und würden Ihnen empfehlen, diesen sowohl für das bisherige Ordinationspersonal, als auch für neu einzustellende Kräfte zu verwenden.

Da aber natürlich auf künftige Gegebenheiten und künftighin auftretende praktische Bedürfnisse auch weiterhin Rücksicht genommen werden soll, müssen wir uns vorbehalten, diesen Musterdienstvertrag in Zukunft wieder abzuändern. In diesem Zusammenhang sind wir jederzeit für Anregungen dankbar, die sich bei der praktischen Handhabung ergeben.

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. Auch wurden Bedürfnissen der Praxis Rechnung tragend einige Bestimmungen aufgenommen, die rein fakultativen Charakter haben und bei denen Sie bitte frei entscheiden mögen, ob Sie die Aufnahme einer derartigen Bestimmung wünschen (diese Bestimmungen wurden mit ** bezeichnet).

Die zwingende Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Kollektivvertrages ist vom Tätigkeitsbereich des Dienstnehmers abhängig. Es mag daher in der Arztordination beschäftigte Dienstnehmer geben, bei denen die zwingende Qualifikation als Angestellte strittig ist. Da aber die Unterschiede zwischen den dienstrechtlichen Ansprüchen von Angestellten und Arbeitern nicht allzu erheblich sind, geht der Musterdienstvertrag von einer Beschäftigung der Dienstnehmerin als Angestellte aus. Sollten Sie trotzdem die Dienstnehmerin nicht als Angestellte beschäftigen wollen, so ist dieser Musterdienstvertrag in Teilbereichen nicht anwendbar und wir würden daher ersuchen, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Für das **Reinigungspersonal** sind der Kollektivvertrag und damit auch dieser Dienstvertrag jedenfalls **nicht anwendbar**. Für diese Arbeitnehmer haben wir aber ebenfalls Musterdienstverträge erstellt, die wir Ihnen auf Anfrage selbstverständlich ebenfalls gerne zur Verfügung stellen.

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

Zu § 2:

Neben den sog. aushangpflichtigen Gesetzen ist jeder Dienstgeber verpflichtet, den Kollektivvertrag in der geltenden Form in der Arbeitsstelle an einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Ort aufzulegen. Dieser Ort ist entweder im Dienstzettel oder im Dienstvertrag anzugeben.

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 (für beide Seiten) vorgesehen ist.

In jeder Variante ist jedoch automatisch ein Probemonat vorgesehen, innerhalb dessen beide Seiten jederzeit das Dienstverhältnis beenden können.

Zu § 4:

Sinnvollerweise sollte hier unterschieden werden zwischen OrdinationsassistentInnen, die auch Tätigkeiten am Patienten verrichten und sog. Sprechstundenhilfen, die ausschließlich administrative Arbeiten ausführen und nicht direkt mit dem Patienten in Kontakt kommen. Dies spielt auch für die Frage, ob eine Infektions- bzw. Gefahrenzulage zu gewähren ist, eine Rolle, da Angestellten, die ausschließlich als Sprechstundenhilfe zum Einsatz kommen, nach dem Kollektivvertrag keine derartige Zulage gebührt.

Zu § 7:

Die Infektions- bzw. Gefahrenzulage gebührt der Angestellten, wenn sie infolge ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, Harn, Stuhl etc. in Berührung kommen kann.

Die Strahlengefährdungszulage gebührt, wenn die Angestellte im Strahlenbereich tätig ist.

Die Zulage laut Kollektivvertrag (KV) ist für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer angegeben, bei Teilzeitbeschäftigten ist daher nur der aliquote Anteil zu bezahlen.

Zu § 8:

Der Angestellten gebührt für eine entsprechend lange Dienstzeit beim selben Dienstgeber der im Dienstvertrag angeführte Betrag einmalig als "Treuegeld". Bei Teilzeitbeschäftigten mit wechselnden Arbeitszeiten wird als Durchrechnungszeitraum das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate herangezogen.

Daneben hat der Dienstgeber im Rahmen des Jubiläums auch eine Dienstfreistellung von 2 Arbeitstagen unter Entgeltfortzahlung zu gewähren. Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

Zu § 9:

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage aufgeteilt wird, so ist der Angestellten entweder einmal wöchentlich ein ganzer Tag, oder zweimal wöchentlich ein halber Tag als Ausgleich freizugeben.

Zu § 10:

Jede Arbeitsleistung, die entweder über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden oder über eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Für diese gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Ausgenommen davon sind Angestellte, die lt. Dienstvertrag an höchstens 2 Tagen pro Woche beschäftigt sind; hier kann die tägliche Normalarbeitszeit zuschlagsfrei bis maximal 10 Stunden ausgedehnt werden.

Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und an Werktagen zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr erhöht sich dieser Zuschlag auf 100 %.

Zur Abgeltung von Überstunden kann eine Überstundenpauschale vereinbart werden. Ein Muster für eine solche Pauschale finden Sie in Abs. 7.

Im Vertragsmuster ist vorgesehen, dass Überstunden grundsätzlich durch Zeitausgleich abzugelten sind. Sollten Sie davon Gebrauch machen, müssen Sie angeben, in welchem Zeitraum der Zeitausgleich zu verbrauchen ist. Sollten Sie Überstunden nicht in Form von Zeitausgleich, sondern finanziell abgeltet wollen, streichen Sie bitte den gesamten Absatz 5. In jeden Fall berücksichtigen Sie bitte den Überstundenzuschlag.

Zu § 11:

Ab 1.1.2008 ist Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten zuschlagspflichtig. Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Wenn dies jedoch über 40 Wochenstunden hinausgeht, liegt keine Mehrarbeit, sondern Überstundenarbeit vor.

Mehrarbeit ist grundsätzlich aufgrund der gesetzlichen Regelung zuschlagspflichtig, wobei der Zuschlag 25 % des Normalstundenlohnes beträgt.

Folgende Varianten sind zulässig, um Mehrarbeitsstunden auszugleichen:

Erste Variante:

Der Zuschlag kann aber dann vermieden werden, wenn im Dienstvertrag Zeitausgleich binnen 3 Monaten vereinbart wird. Dieser 3-Monatszeitraum kann im Dienstvertrag definiert werden, wobei aus Sicht des Dienstgebers die günstigste Variante jene ist, bei der die 3-Monate erst zu laufen beginnen, wenn die Mehrarbeit geleistet wird. Wir haben deshalb diese Variante in den Dienstvertrag eingebaut.

Mehrarbeit – und damit auch der Zuschlag von 25 % -kann auch dadurch vermieden werden, dass die bisher geleistete Mehrarbeit durch eine Vertragsänderung – bei der die Angestellte zustimmen muss – als vertraglich festgelegte Normalarbeitszeit (= tatsächlich zu leistende Arbeitszeit) festgeschrieben wird. Einfach ausgedrückt, wird regelmäßig geleistete Mehrarbeit damit zur Normalarbeit. Dies ist aber nur dort sinnvoll, wo Mehrarbeit ganz regelmäßig anfällt.

Bsp: Eine Angestellte hat einen Dienstvertrag über 20 Wochenstunden, leistet jedoch regelmäßig 25 Wochenstunden. Hier ist es sinnvoll den Dienstvertrag – mit Zustimmung der Angestellten – auf 25 Wochenstunden anzuheben, weil dann diese 25 Stunden allesamt zuschlagsfrei bleiben. Geschieht dies nicht, dann würden 5 Stunden mit Zuschlag von 25 % zu bezahlen sein.

Sollte die Angestellte einer Änderung im Dienstvertrag jedoch nicht zustimmen, kann diese nicht einseitig festgelegt werden. Es ist dann zu überlegen, ob nicht mittels (Änderungs)-kündigung auf den Umstieg gedrängt wird.

Es kann sein, dass trotz Vereinbarung von Zeitausgleich binnen 3 Monaten ab Mehrarbeit der Zeitausgleich nicht rechtzeitig konsumiert werden konnte. Dem ist auch jener Fall gleichzuhalten, in dem der Arzt von vornherein Mehrarbeit nicht durch Zeitausgleich binnen drei Monaten ausgleichen kann oder will. In diesen Fällen gibt es mehrere – im Mustervertrag angegebene – Varianten.

Pkt a) sieht die Auszahlung der Mehrarbeitsstunden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 25 % vor.

Pkt b) sieht vor, dass der Zeitausgleich in einem längeren Zeitraum als die drei Monate gewährt wird, ist dann aber zuschlagspflichtig mit 25 %. D.h. wird z.B. vereinbart, dass der Zeitausgleich binnen 6 Monaten gewährt wird und sind z.B. 10 Mehrarbeitsstunden angefallen, ist dafür ein Zeitausgleich von 12,5 Stunden zu gewähren.

Pkt c) sieht vor, dass der Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird, der Zuschlag von 25 % finanziell abgegolten wird.

Beachten Sie bitte, dass der Zuschlag nur dann entfällt, wenn entweder gar keine Mehrarbeit gegeben ist oder die Mehrarbeit spätestens binnen 3 Monaten ab Anfall in Form von Zeitausgleich 1:1 abgegolten wird.

ODER

Zweite Variante:

Neu ab 1.4.2017

Im KV ab 2017 wird die Möglichkeit eines sogenannten **Durchrechnungszeitraumes** für Mehrarbeitsstunden eingeführt. Sie können Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraumes selbst festlegen, insgesamt Dauer des Durchrechnungszeitraumes sind maximal sechs (6) Monate. Innerhalb dieses Zeitraumes können Mehrarbeitsstunden flexibel mit Zeitausgleich ausgeglichen werden. Sollten nachdem Ende des Durchrechnungszeitraumes noch Mehrstunden vorhanden sein, dann sind diese mit Zuschlag auszusahlen. Sollten mehr Stunden verbraucht worden sein und somit eine Zeitschuld entstanden sein, so würde diese am Ende des Durchrechnungszeitraumes erlöschen.

Bsp: Eine Teilzeitbeschäftigte hat eine dienstvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitsverpflichtung von 30 Wochenstunden. Es wird eine Durchrechnung der Arbeitszeit von 6 Monaten vereinbart. Im 1. Monat arbeitet sie 35 Wochenstunden, im 2. bis 5. Monat 30 Wochenstunden und im 6. Monat 25 Wochenstunden. Daher sind bei ihr im Durchschnitt keine Mehrarbeiten angefallen, da sich bei Durchrechnung über 6 Monate eine durchschnittliche Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ergeben hat. Die an sich zuschlagspflichtigen 5 Wochenstunden im ersten Monate würden durch die Durchrechnungsvereinbarung und durch den Ausgleich im 6. Monat, wo sie nur 25 Wochenstunden arbeitet, kompensiert.

Echte Überstunden werden aber davon nicht umfasst und sind mit den in § 10 angeführten Zuschlägen in Geld oder in Freizeit abzugelten.

Bitte entscheiden Sie selbst, welche Variante für Sie geeignet ist.

Variante 1 ist jedenfalls dann sinnvoll, wenn die Mehrarbeitsstunden relativ zeitnah ausgeglichen werden können. Vorteil dieser Variante ist, dass der Durchrechnungszeitraum nicht im Vorhinein festgelegt werden muss, sondern immer 3 Monate ab Anfall der Mehrarbeitsstunden gerechnet wird. Der Nachteil ist, dass eben nur 3 Monate möglich sind.

Variante 2 macht dann Sinn, wenn größere Schwankungen der Arbeitszeit auftreten, zB Fortbildungen oder erhöhte Arbeitsintensität in bestimmten Zeiten wie etwa Grippewelle,... uä, die eben dann nicht zeitnah ausgeglichen werden können. Der Nachteil ist, dass der Durchrechnungszeitraum vorweg festgelegt werden muss und nicht einseitig verändert werden kann. Der Vorteil ist, dass bis zu 6 Monaten möglich sind.

Wird keine der beiden Varianten gewählt, dann gilt die gesetzliche Regelung:

Um den Zuschlag zu vermeiden, müssen Mehrarbeitsstunden innerhalb des Quartals, in dem sie angefallen sind, abgebaut werden – und nicht wie in Variante 1 flexibel binnen 3 Monaten ab Anfall.

Zu § 11a:

Da auf Grund der Neuregelungen durch den HÄND vermehrt der Wunsch an uns herangetragen wurde, klare Regelungen für die Mitarbeit der Angestellten im Bereitschaftsdienst zu treffen, wurde im Kollektivvertrag 2015 eine Neuregelung für den Bereitschaftsdienst geschaffen.

Angemerkt wird, dass die Zuschläge aufgrund der gesetzlichen Grundlage bzw. höchstgerichtlicher Rechtsprechung auch für Teilzeitbeschäftigte gelten.

Zu § 12:

Das Gesetz sieht bei Ausfall der Arbeitsleistung aufgrund von Umständen, die auf der Seite des Dienstgebers liegen, vor, dass die Angestellte bei Leistungsbereitschaft trotz Nichterbringbarkeit der Leistung (z.B. wegen Ordinationsschließung bei Krankheit des Arztes) volles Entgelt weiter bezahlt bekommt.

Mit der Bestimmung in § 12 wird dies dahingehend vertraglich abgeändert, dass die Angestellte bei Krankheit oder Unglücksfall des Dienstgebers ausgefallene Dienststunden zuerst gegen Zeitausgleichstunden abzurechnen hat.

Für darüber hinausgehende entfallene Dienststunden soll dann nur der kollektivvertragliche Mindestlohn zustehen.

Diese Regelung ist noch nicht endgültig ausjudiziert, wir haben sie daher als fakultativ eingebaut, entscheiden Sie bitte daher selbst, ob Sie davon Gebrauch machen wollen oder nicht.

Zu § 13:

Der Zeitraum desurlaubes ist zwischen Arzt und Angestellten zu vereinbaren, wobei mindestens 18 Werktage (= Urlaubstage) mindestens 3 Monate vor Urlaubsantritt festzulegen sind. Der darüber hinausgehende Urlaub unterliegt der freien Vereinbarung. Eine einseitige Urlaubsfestsetzung durch den Dienstgeber ist genauso wenig möglich, wie ein einseitiges Urlaubnehmen durch die Angestellte. Anzuraten ist in jedem Fall möglichst frühzeitig Urlaube gemeinsam mit den Angestellten zu besprechen.

Zu § 15:

Für gewisse Familienangelegenheiten gebührt der Angestellten die Arbeitsfreistellung unter Entgeltfortzahlung, wobei der Tag des Ereignisses als ein freigegebener Arbeitstag gilt. Die entsprechenden Bestimmungen wurden vom Kollektivvertrag übernommen und in den Dienstvertrag eingearbeitet. Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass die Freistellung für die nötige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses zusätzlich zu gewähren ist.

Zu § 16:

In den Kollektivvertragsverhandlungen konnte erreicht werden, dass das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils zum Letzten eines jeden Kalendermonats gelöst werden kann.

Gem. Abs. 2 ist die Länge der Kündigungsfristen für Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerkündigung gleich und beträgt daher:

In den ersten beiden Dienstjahren 6 Wochen
ab dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate
ab dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate
ab dem vollendeten 15. Dienstjahr 4 Monate
ab dem vollendeten 25. Dienstjahr 5 Monate

Ab dem vollendeten 5. Dienstjahr kann der Dienstgeber (nicht die Angestellte) nur mit Ablauf eines Kalendervierteljahres das Dienstverhältnis kündigen. Die oben genannten Kündigungsfristen bleiben davon unberührt.

Zu § 17:

Für Ordinationsangestellte bestand bislang eine gesetzliche Verpflichtung zur Absolvierung eines Ordinationsgehilfenlehrganges gem. MTF-SHD-Gesetz, der spätestens zwei Jahre nach Beginn des Dienstverhältnisses abzuschließen war. Mit Inkrafttreten des Medizinischen-Assistenzberufe-Gesetzes (MAB-Gesetz) mit 1.1.2013 kann diese Ausbildung nicht mehr neu begonnen werden, sondern es ist die Ausbildung zur so genannten Ordinationsassistentin zu absolvieren, die spätestens drei Jahre nach Beginn des Dienstverhältnisses abzuschließen ist.

Hat die Angestellte jedoch die Ausbildung gemäß MTF-SHD Gesetz bereits abgeschlossen, gilt sie automatisch als Ordinationsassistentin, braucht den Kurs gem. MAB-Gesetz nicht nachholen und darf dieselben Tätigkeiten ausüben, wie die Ordinationsassistentin gem. MAB-Gesetz. Die Ausbildung gem. MAB-Gesetz ist daher nur für jene Angestellte verpflichtend, die über keinen Abschluss als Ordinationsgehilfin gem. MTF-SHD-Gesetz verfügen.

Ordinationsangestellte, die ausschließlich Schreib- und Telefonarbeiten verrichten und zur Behandlung des Patienten nicht beigezogen werden, brauchen keine derartige Ausbildung absolvieren und sind in Berufsgruppe 1 einzustufen.

Wenn seitens des Dienstgebers Ausbildungskosten des Dienstnehmers übernommen werden, besteht die Möglichkeit, in Form einer eigenen Vereinbarung die Rückzahlung von Ausbildungskosten zu vereinbaren, für den Fall, dass die Angestellte nach Absolvierung der bezahlten Ausbildung aus der Praxis ausscheidet. Dieser Ausbildungskostenrückersatz ist allerdings gesetzlich an enge Grenzen gebunden: er ist für max. 4 Jahre nach Abschluss der Ausbildung zulässig, gilt nicht bei Kündigung durch den Arbeitgeber und ist im Laufe des Rückzahlungszeitraumes zu aliquotieren, wird also ständig geringer. Mit der hier angeführten Klausel im Dienstvertrag soll sichergestellt werden, dass bei eventueller Kostenübernahme auch eine Rückzahlungsverpflichtung vereinbart wird. Diese ist dann für die jeweilige Ausbildung im Detail und gesondert abzuschließen. Ein Muster einer solchen Rückzahlungsverpflichtung liegt diesem Musterdienstvertrag bei.

Zu § 20:

Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern sind nur dann verpflichtend anzurechnen, wenn diese bei einem Arzt (nicht Zahnarzt), absolviert wurden und mindestens 6 Monate zusammenhängend umfassen. Für dipl. Pflegepersonal gilt diese Regelung auch für Zeiten in einer Krankenanstalt.

Alle anderen Vordienstzeiten (zB Zahnarzt) sind nur dann anzurechnen, wenn die vorherige Tätigkeit für die konkrete Tätigkeit beim Arzt von Nutzen ist und wiederum mindestens 6 Monate zusammenhängend gedauert hat. Für diese Zeiten sind insgesamt maximal 5 Jahre anrechenbar.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten ist grundsätzlich nur für den Bereich der Einstufung ins Gehaltsschema vorgesehen. Für den Urlaub besteht eine gesetzliche Anrechnungspflicht bestimmter Zeiten. Für sonstige Ansprüche besteht keinerlei Verpflichtung zur Anrechnung von Vordienstzeiten, dies können jedoch freiwillig angerechnet werden.

Sonstiges:

Zusammenfassend dürfen wir festhalten, dass die Regelungen des Kollektivvertrages nur Mindestansprüche für den Dienstnehmer darstellen. Eine Gewährung darüber hinausgehender Leistungen ist jederzeit möglich. Es besteht dazu allerdings keine Verpflichtung seitens des Dienstgebers.

Sollten Sie jedoch bisher überkollektivvertragliche Leistungen regelmäßig erbracht haben, ist ein Absenken auf die kollektivvertraglichen Mindestleistungen einseitig nicht mehr möglich.

Darüberhinaus können die Kollektivvertragspartner neben der Anhebung der KV – Mindestgehälter auch eine sog IST-Lohn- Klausel vereinbaren; dh dass auch bei überkollektivvertraglicher Entlohnung jedenfalls die Erhöhung des IST – Satzes erfolgen muss.

Sie werden selbstverständlich regelmäßig nach jedem neuen KV – Abschluss von uns ausführlich informiert!

Jeder Dienstgeber ist verpflichtet, der Angestellten entweder einen Dienstvertrag oder den im Kollektivvertrag beigelegten Dienstzettel auszuhändigen. Wir dürfen Ihnen jedoch empfehlen, auch bei Aushändigung eines Dienstzettels jedenfalls einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen.

Wir dürfen darauf hinweisen, dass das Arbeitsrecht sehr viele zwingende Bestimmungen vorsieht, die durch einzelvertragliche Gestaltung nicht abgeändert werden können. Es wird daher im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, in dem sich die Parteien auf einzelvertragliche Bestimmungen berufen, auch immer geprüft, inwieweit diese mit zwingenden gesetzlichen Bestimmungen in Widerspruch stehen und damit unzulässig sind.

Leider ist es aber nicht immer einfach, verlässlich abzuschätzen, inwieweit einzelvertragliche Bestimmungen eines Dienstvertrages einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

Für die Regelung des Dienstverhältnisses wichtige Bestimmungen sollten aber, sofern nicht von vornherein klar ist, dass sie zwingenden gesetzlichen Bestimmungen widersprechen, dennoch in den Dienstvertrag aufgenommen werden, da dies immer noch sinnvoller erscheint, als überhaupt keine Regelung zu treffen.

Es kann daher auch für den beiliegenden Musterdienstvertrag nicht völlig ausgeschlossen werden, dass einzelne Bestimmungen im Prozessfall vor Gericht unberücksichtigt bleiben würden. Wir müssen daher empfehlen, vor Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens mit der Ärztekammer oder einem Anwalt Ihres Vertrauens jedenfalls Rücksprache zu halten, um das Prozessrisiko angesichts der konkret vorliegenden Tatbestände prüfen zu können.

weitere Unterlagen:

Musterdienstvertrag

Vereinbarung der Rückerstattung von Ausbildungskosten