**Dienstvertrag**

**für Ärzte für Allgemeinmedizin und Fachärzte**

**(ausgenommen Fachärzte für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde)**

abgeschlossen zwischen Herrn/Frau Dr. ,

Arzt für Allgemeinmedizin / Facharzt für ,

Ordinationsadresse: ,

als Dienstgeber und Frau/Herrn ,

als Angestellte(r).

**§ 1**

Herr/Frau ,

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

wohnhaft in ,

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

Kinder: ,

im Folgenden kurz Angestellte(r) genannt, wird mit

in ein Anstellungsverhältnis aufgenommen.

**§ 2**

Soweit dieser Dienstvertrag keine Regelung enthält, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages für Ordinationsangestellte bei niedergelassenen Ärzten in O.Ö. sowie das Angestelltengesetz.

Der Kollektivvertrag liegt .................................................................................................... zur Einsichtnahme auf.

**§ 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 ohne Angabe von Gründen 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 in § 16 bzw. §17 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 Angestellte wird als

 aufgenommen und übernimmt insbesondere folgende Aufgaben:

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

**§ 5**

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

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

**§ 6**

**(1)** Die/Der Angestellte 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. §§ 10, 11).

(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 Ordinations-räumen zu beachten.

(e) alle wichtigen Vorkommnisse dem Dienstgeber zu melden.

**(2)** Während der Dauer des Dienstverhältnisses darf die/der Angestellte ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Dienstgebers keine Nebenbeschäftigung, sowohl selbst-ständiger wie auch unselbstständiger Art, ausüben.

**§ 7**

**(1)** Unter Anrechnung von Vordienstzeiten im Umfang von .............................. wird die/der Angestellte in die Berufsgruppe.................................................... mit ............................ Berufsjahren des Kollektivvertrags für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten in O.Ö. eingereiht.

**(2)** Der Dienstgeber verpflichtet sich, der/dem Angestellten ein Monatsgehalt von
€ brutto zu bezahlen. § 12 bleibt davon unberührt.

**(3)** Die/der Angestellte hat Anspruch auf folgende monatlichen Zulagen:

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

 b) Strahlengefährdungszulage: \*

 c)

 d) …………………………………………………………………………………………………

 e)

**(4)** Der Dienstgeber verpflichtet sich, der/dem Angestellten jeweils spätestens am 30. Juni und am 30. November eine Sonderzahlung in der Höhe je eines Monatsgehaltes nach Abs.2 (ohne Zulagen nach Abs.3) zu bezahlen.

 Im Kalenderjahr des Eintrittes der/des Angestellten bzw. im Kalenderjahr der Beendigung des Dienstverhältnisses wird jeweils der aliquote Teil der Sonderzahlungen bezahlt, wobei ein, während des Kalenderjahres vor Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlungen, auf diesen aliquoten Teil anzurechnen ist.

**(5)** Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonates im Nachhinein. Die/der Angestellte erklärt sich damit einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihr/ihm namhaft zu machendes Konto überwiesen wird.

**§ 8**

**(1)** Für langjährige Dienste beim selben Dienstgeber verpflichtet sich dieser, der/dem Angestellten ein einmaliges Treuegeld in der Höhe von

* einem halben (1/2) Brutto-Monatsgehalt (ohne Zulagen gem. § 7 Abs.3)

 nach zehnjähriger Beschäftigungsdauer beim selben Dienstgeber

* einem (1) Bruttomonatsgehalt (ohne Zulagen gem. § 7 Abs.3)

 nach zwanzigjähriger Beschäftigungsdauer beim selben Dienstgeber

* zwei (2) Bruttomonatsgehältern (ohne Zulagen gem. § 7 Abs.3)

 nach dreißigjähriger Beschäftigungsdauer beim selben Dienstgeber

 zu bezahlen.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit wechselnden Arbeitszeiten wird als Durchrechnungs-zeitraum das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate herangezogen.

1. Die Auszahlung dieses Treuegeldes erfolgt gemeinsam mit der Gehaltszahlung für denjenigen Monat, mit dem die in Abs.1 jeweils angeführte Beschäftigungsdauer vollendet wird.
2. Neben dem Treuegeld gebührt der/dem Angestellten bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 jeweils auch eine Dienstfreistellung von 2 Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgeltes. Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

Für deren Verbrauch ist die Regelung des § 13 Abs.3 sinngemäß heranzuziehen.

**(4)** Die/der Angestellte nimmt zur Kenntnis, dass es sich bei den Leistungen gem. Abs.1 und Abs.3 um einmalige Leistungen handelt, die keinen wie immer gearteten Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

**§ 9**

**(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. Die Vorschriften des Kollektivvertrages sowie der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind hiebei zu beachten. 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

 Der Dienstgeber behält sich vor, die Angestellte zur Mitarbeit beim Bereitschaftsdienst (im Rahmen des HÄND) heranzuziehen.

1. Der Dienstgeber behält sich eine jederzeitige Änderung der Dienstzeiteinteilung aus betrieblichen Gründen vor.
2. Am 24. und 31. Dezember jeden Jahres ist, außer im Notdienst, dienstfrei.
3. Erfolgt die Aufteilung der Arbeitszeit in eine 6-Tage Woche, so wird der/dem Angestellten einmal wöchentlich ein ganzer Tag oder zweimal wöchentlich ein Halbtag Freizeit gewährt.\*

**§ 10**

**(1)** Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes hat die/der Angestellte 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 Dienstnehmer zu führenden Überstundenaufzeichnungen aufgenommen und dem Dienstgeber 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.
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.

1. Zur Berechnung des Überstundenentgelts wird das Bruttomonatsgehalt einschl. allfälliger Zulagen durch 165 geteilt und um einen Zuschlag von 50% erhöht. Für Überstundenarbeiten, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%.

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

 Zeitausgleich wird mit denselben Zuschlägen gewährt, die bei finanzieller Abgeltung gem. Abs.4 gebühren.

**(6)** Die/der Angestellte wird den für Überstunden gebührenden Zeitausgleich im Sinne des Abs. 5 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. Diese 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 der Überstunden-pauschale.**\*\***

**§ 11**

**(1)** Mehrarbeit liegt vor, wenn die/der Angestellte Arbeitsleistungen über das vertraglich vereinbarte Ausmaß hinaus erbringt. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes oder für Vor- und Abschlussarbeiten hat die/der Angestellte 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 Dienstnehmer zu führenden Aufzeichnungen aufgenommen und dem Dienstgeber mit Ablauf der Gehaltsperiode zur Bestätigung vorgelegt.

**(3) Zum Ausgleich von Mehrarbeitsstunden wird folgendes vereinbart:**

 **\*Erste Variante:**

 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 4) vorbehalten. § 10 Abs. 6 gilt sinngemäß auch für Mehrarbeitsstunden.

 Mehrarbeitsstunden, die nicht spätestens 3 Monate nach Anfall im Verhältnis 1:1 durch

 Zeitausgleich ausgeglichen werden können, sind

 **\***a) mit dem Zuschlag gem. Abs 4 zur Auszahlung zu bringen oder
**\***b) mit dem Zuschlag gem. Abs 4 als Zeitausgleich binnen weiterer…….
 Monate auszugleichen oder

 **\***c) im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich auszugleichen und nur der Zuschlag
 gem. Abs 4 zur Auszahlung zu bringen.

 **ODER**

 **\*Zweite Variante:**

 Es wird ein Durchrechnungszeitraum für Mehrarbeit in der Dauer von ………………… Monaten vereinbart. Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist jeweils der ...…………..

 Ende ist …………………………..

 In diesem Zeitraum werden Mehrarbeitsstunden im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich ausgeglichen. Mehrstunden die am Ende des Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen werden können, sind mit dem Zuschlag gemäß Absatz (4) auszuzahlen. Eine eventuelle Zeitschuld am Ende des Durchrechnungszeitraumes erlischt.

**(4)** Zur Berechnung des Mehrarbeitszuschlages wird das Bruttomonatsgehalt einschl.

 allfälliger Zulagen durch 165 geteilt und um einen Zuschlag von 25% erhöht.

**§ 11a**

**Sonderregelung für den Bereitschaftsdienst (HÄND)**

Wenn im Bereitschaftsdienst die Mitarbeit der Angestellten notwendig ist, gilt hinsichtlich der Entlohnung Folgendes:

Die Mitarbeit am Samstag-Vormittag ist, sofern sie außerhalb der normalen Arbeitszeit erbracht wird, mit 50% Zuschlag zu entlohnen (dh. wenn am Samstag-Vormittag normale Ordination wäre, fällt kein Zuschlag an, wenn aber der Samstag kein Ordinationstag ist, ist der Zuschlag zu bezahlen).

Am Samstag-Nachmittag gebührt 50% Zuschlag und am Sonn- und Feiertag 100% Zuschlag.

Diese Zuschläge gelten auch für teilzeitbeschäftigte Angestellte.

**§ 12\*\***

Wird der Ordinationsbetrieb wegen Krankheit oder Unglücksfall des Dienstgebers eingestellt bzw. eingeschränkt und wird die/der Angestellte vom Dienstgeber trotz Leistungsbereitschaft nicht zur Arbeitsleistung herangezogen, verpflichtet sich die/der Angestellte 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 kollektivvertraglich festgelegten Mindestentgeltes gebührt.

**§ 13**

1. Das Ausmaß des Urlaubsanspruches der/des Angestellten bestimmt sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte bei niedergelassenen Ärzten, sowie nach dem Bundes-gesetz vom 7.7.1976 BGBl Nr. 390 in der jeweils geltenden Fassung betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.
2. Ein Teil des Gebührenurlaubes im Ausmaß von mindestens 18 Werktagen, ist zwischen Arbeitgeber und der/dem Angestellten mindestens 3 Monate vor Antritt des Urlaubs zu vereinbaren. Diese Werktage müssen nicht zusammenhängen.
3. Der über Abs.2 hinaus gebührende Urlaub ist unter Berücksichtigung der Ordinations-erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der/des Angestellten zu vereinbaren.

**(4)** Die/der Angestellte 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 Angestellten dem entgegenstehen. Sollten hiefür Urlaubszeiten gem. Abs. 2 herangezogen werden, so verpflichtet sich der Dienstgeber, Lage und Dauer des Betriebsurlaubes bzw. der Kongresstermine entsprechend rechtzeitig bekanntzugeben.

**(5)** Wird von der/dem Angestellten nicht während der gesamten, durch Betriebsurlaub bzw. durch vom Dienstgeber wahrgenommene Kongresstermine ausgefallenen Dienst-stunden Erholungsurlaub konsumiert, weil der Betriebsurlaub bzw. der Kongressbesuch des Dienstgebers die Dauer des, der/dem Angestellten zustehenden Erholungs-anspruches übersteigt, oder weil die/der Angestellte ihren/seinen Erholungsurlaub bzw. einen Teil davon außerhalb des Betriebsurlaubes bzw. Kongressbesuches verbraucht, so gilt Folgendes:

a) Zunächst werden durch Betriebsurlaube bzw. Kongressbesuche ausgefallene Dienststunden, während denen kein Erholungsurlaub konsumiert wird, als Zeitausgleich für die bis zu diesem Zeitpunkt von der/dem Angestellten 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.

**§ 14**

Dienstverhinderungen in Folge Krankheit oder Unglücksfall hat die/der Angestellte 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 Dienstverhinderungen, die über 3 Kalendertage andauern, hat die/der Angestellte 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 4. Kalendertag nach Eintritt der Dienstverhinderung beim Dienstgeber einlangen.

**§ 15**

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten wird der/dem Angestellten folgende Freizeit ohne Schmälerung ihres/seines monatlichen Entgelts gewährt, wobei der Tag des Ereignisses als ein freigegebener Arbeitstag gilt.

a) Bei Eheschließung der/des Angestellten 3 Arbeitstage

1. Bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkindes)

 1 Arbeitstag

c) nach der Geburt eines Kindes 2 Arbeitstage

d) bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) 3 Arbeitstage

1. im Todesfall von Eltern oder unmündigen Kindern (Zieh- oder Stiefkind) 2 Arbeitstage

f) im Todesfall von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag

 zuzüglich für die notwendige Hin- und Rückfahrt zum Ort des Begräbnisses 1 Arbeitstag

g) bei Wohnungswechsel 2 Arbeitstage

Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Anspruch aliquotiert und auf ganze Tage aufgerundet.

**§ 16**

1. 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 Angestellte hat im Falle einer Kündigung dieselbe Frist einzuhalten, wie sie der Dienstgeber aufgrund der Dauer des Dienstverhältnisses einzuhalten hätte.
3. Nach dem vollendeten 5. Dienstjahr kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen.
4. Sofern nicht ausdrücklich eine anderslautende Vereinbarung zustande kommt, wird die/der Angestellte sowohl im Falle einer Arbeitgeber-, als auch im Fall einer Arbeitnehmerkündigung, den ihr/ihm noch zustehenden Resturlaub bzw. allfällig offenen Zeitausgleich während der Kündigungsfrist in Anspruch nehmen.

**§ 17 \***

Bei Aufnahme einer Ordinationsassistenz, die keinen Ordinationsgehilfenkurs gem. §§ 45 ff MTF-SHD-Gesetz oder gem. §§ 20 ff Medizinische-Assistenzberufe-Gesetz (MAB-Gesetz) abgeschlossen hat, ist die Absolvierung der Ausbildung gemäß MAB-Gesetz daher verpflichtend.

**(1)**  Festgehalten wird, dass die/der Angestellte die nach § 20 ff MAB-Gesetz vorgesehene Ausbildung noch nicht bzw noch nicht vollständig absolviert hat und auch über keinerlei Abschluss der Ausbildung nach dem MTF-SHD-Gesetz verfügt.

1. Die/der Angestellte wird die in Abs 1 genannte Ausbildung binnen 3 Jahren (§ 25 Abs. 4 MAB-Gesetz) absolvieren. Sollte sie/er diesen Kurs nicht erfolgreich abschließen, so gilt dieses Dienstverhältnis mit Ablauf der 3 Jahre ohne weiteres als beendet.
2. Sofern der Dienstgeber für die Absolvierung der in Abs 1 genannten Ausbildung Kosten (Kurskosten, Lehrmittel, Prüfungskosten, Reisekosten,…udgl) trägt, verpflichtet sich die/der Angestellte, eine entsprechende Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung hiefür abzuschließen.

**§ 18**

Tritt die/der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, oder trifft sie/ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung, so steht dem Dienstgeber gem. § 28 (1) AngG 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 Angestellte 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 Angestellte als Kündigungs-entschädigung bezahlen müsste, jedoch höchstens 3 Monatsentgelte (das sind 3 Gehälter, anteilige Sonderzahlungen usw.).

Der/dem Angestellten 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.

**§ 19**

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.

**§ 20 \*\***

**(1)** Der/dem Angestellten werden folgende Vordienstzeiten angerechnet:

**(2)** Die Anrechnung der Vordienstzeiten gilt für folgende Ansprüche:

a) Entgelt

b) Urlaub (die Anrechnung erfolgt zumindest in dem nach § 3 Urlaubsgesetz vorgesehenen Ausmaß)

c) ..............................................................................................................**\*\***

d) ..............................................................................................................**\*\***

**§ 21**

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

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

als vereinbart.

Die Angestellte ist damit ausdrücklich einverstanden.

**§ 22**

Änderungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen.

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

 Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber Die/Der Angestellte:

**\* Nichtzutreffendes bitte streichen!**

\*\* **fakultativ!**