

Musterdienstvertrag für Ordinationsangestellte

Erläuterungen

Immer wieder wird der Wunsch an die Kurie der niedergelassenen Ärzte herangetragen, den niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten einen Musterdienstvertrag für die Anstellung des Ordinationspersonals zur Verfügung zu stellen. Wir haben daher den seit längerer Zeit ausgegebenen Musterdienstvertrag überarbeitet und können Ihnen diesen, wie nachstehend abgedruckt, zur Verfügung stellen.

Bitte beachten Sie, dass es sich eben um ein Muster und um einen Vorschlag handelt, der in den meisten Fällen Anwendung finden kann. Das Muster ist so konzipiert, dass es alle notwendigen Inhalte aufweist, die ein Dienstzettel, den Sie einer Dienstnehmerin/einem Dienstnehmer jedenfalls ausstellen müssen, enthält. Der Dienstvertrag bietet Ihnen darüber hinaus jedoch die Möglichkeit, auch andere arbeitsbezogene Regelungen zu treffen, die Ihre Rechtsposition im Falle einer rechtlichen Auseinandersetzung mit der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer verbessern kann. Nachdem auch der Dienstvertrag mittlerweile keiner Vergebührungspflicht mehr unterliegt, ist es jedenfalls ratsam einen Dienstvertrag abzuschließen und nicht nur einen Dienstzettel auszustellen. Der Dienstzettel ist eben nur eine einseitige Wissenserklärung, wohingegen der Dienstvertrag eine beidseitige Willenseinigung dokumentiert.

Künftige Änderungen

Natürlich muss auf künftige Gegebenheiten, auf künftig hin auftretende praktische Bedürfnisse oder allfällige gesetzliche Veränderungen weiterhin Rücksicht genommen werden. Wir müssen uns daher vorbehalten, den vorgeschlagenen Musterdienstvertrag in Zukunft wiederum abzuändern. Aus diesem Grund sind wir daher für jegliche Anregung dankbar, die sich bei der praktischen Handhabung des Musterdienstvertrages ergibt. Sie können den vorgeschlagenen Dienstvertrag natürlich auch von unserer Homepage unter [Downloadcenter-Tarife und Verträge-Dienstverträge](#) downloaden.

Erläuterungen zum Gebrauch des Dienstvertragsmusters

In einzelnen Vertragsbestimmungen sind fakultative Regelungen vorgesehen, die Sie je nach Bedarf verwenden können oder nicht. **Kreuzen** Sie bei Verwendung dieser fakultativen Inhalte das Kontrollkästchen am Beginn der jeweiligen Bestimmung an. Zur Vermeidung von Missverständnissen **streichen** Sie **nicht verwendete fakultative Inhalte** bitte **gänzlich durch**. Natürlich steht es Ihnen frei, gewisse vorgeschlagene Bestimmungen nicht zu verwenden. Um aber die Mindestinhalte eines Dienstzettels zu erfüllen, müssen jedenfalls die Bestimmungen der §§ 1 bis 7, 12, 14 und 16 verwendet werden.

zu § 1: Neben den so genannten aushangpflichtigen Gesetzen ist jeder Dienstgeber verpflichtet, lt. § 15 ArbVG, den Kollektivvertrag i.d.g.F. am Arbeitsort an einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Ort aufzulegen. Dieser Ort ist entweder im Dienstzettel oder im Dienstvertrag anzugeben.

zu § 2: Die beiden vorgesehenen Formulierungen sind für ein befristetes (Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit) oder für ein unbefristetes Dienstverhältnis vorgesehen.

zu § 3: Sinnvollerweise sollte hier unterschieden werden zwischen qualifiziertem Ordinationspersonal, welches auch Tätigkeiten am Patienten verrichtet und der sogenannten Sprechstundenhilfe, welche ausschließlich administrative Arbeiten ausführt und nicht direkt mit dem Patienten in Kontakt kommt. Dies spielt auch eine Rolle, ob eine Gefahrezulage zu gewähren ist oder nicht. Auch für die richtige Einstufung lt. Kollektivvertrag ist die genaue

Berufsbezeichnung von Belang, da die Einstufung aufgrund der tatsächlichen Tätigkeit sowie der entsprechenden Berufsberechtigung erfolgt.
Die wesentlichen Aufgabenbereiche können und sollen hier entsprechend umschrieben werden.

zu § 4: Der Vorschlag für die Formulierung der Dienstpflichten stellt aus unserer Sicht einen Mindestinhalt dar, der je nach Anforderungen und Gegebenheiten entsprechend ergänzt werden kann und soll.

zu § 5: Der Vorschlag der Zustimmung zu einer Dienstortveränderung im Umkreis von bis zu 30 Straßenkilometern ist willkürlich gewählt und kann dementsprechend im Bedarfsfall abgeändert werden. Die Zustimmung zu einer Dienstortveränderung mit größerer Entfernung wird aber in aller Regel nicht erforderlich und für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer nur schwer akzeptabel sein.

zu § 6: Ein wesentlicher Punkt eines Dienstvertrages ist natürlich die Vereinbarung des geschuldeten Entgeltes. Dafür ist es wichtig, die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer auf Grund seiner Ausbildung bzw. seiner anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß Kollektivvertrag in die richtige Berufsgruppe und das richtige Berufsjahr einzureihen. Beraten Sie sich dazu mit Ihrem Steuerberater bzw. Lohnbuchhalter. .

Achtung: Beachten Sie bitte die unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausführungen und die entsprechenden Zusatzvermerke im Begleittext.

zu § 7: Die tatsächliche Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche sollte nach Möglichkeit im Dienstvertrag oder sonst nachvollziehbar festgelegt werden. Gemäß dem Kollektivvertrag darf die Arbeitszeit an einem Werktag 10 Stunden nicht überschreiten. Der Beginn der täglichen Normalarbeitszeit soll nicht vor 07:00 Uhr, das Ende nicht nach 20:00 Uhr liegen.

Beachten Sie bitte, dass gemäß § 19d des Arbeitszeitgesetzes (AZG) jede Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit seit 1.1.2008 schriftlich zu vereinbaren ist.

zu § 8: Jede Arbeitsleistung, die entweder über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgeht, gilt als Überstundenarbeit. Für diese gebührt ein Zuschlag von 50%. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20:00 bis 07:00 Uhr bzw. auf einen Sonn- oder Feiertag, so gebührt ein Zuschlag von 100%. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/173,2 des Bruttomonatsgehaltes zuzüglich des aliquoten Sonderzahlungsanteiles. Einvernehmlich kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer auch eine Abgeltung geleisteter Überstunden durch Freizeitausgleich erfolgen. Das Muster sieht daher auch eine diesbezügliche Regelungsmöglichkeit vor.

zu § 9: Seit 1.1.2008 sind auch sogenannte Mehrleistungsstunden, also Arbeitsleistungen die der/die teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer/in über die vereinbarte Dienstzeit hinaus bis zur Grenze der kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden erbringt, zuschlagspflichtig. Es ist daher ratsam, das Stundenausmaß der/des Teilzeitbeschäftigten von vorne herein entsprechend den tatsächlichen Bedürfnissen zu vereinbaren, sodass möglichst wenige Mehrleistungsstunden anfallen. Ansonsten kann man der Zuschlagspflicht auch dadurch entgehen, dass man geleistete Mehrarbeitsstunden innerhalb von 3 Monaten 1:1 (ohne Zuschlag) mittels Zeitausgleich ausgleicht. Das Muster sieht daher eine solche Regelung vor, sowie auch zusätzliche Möglichkeiten.

zu § 10: Das Gesetz sieht bei Ausfall der Arbeitsleistung aufgrund von Umständen, die auf der Seite des Dienstgebers liegen, vor, dass die/der Angestellte bei Leistungsbereitschaft trotz Nichterbringbarkeit der Leistung (z.B. wegen Ordinationsschließung bei Krankheit des

Arztes) volles Entgelt, abzüglich Gefahrenzulage und vereinbarten Mehrlohn für zusätzlich übernommene Tätigkeiten, weiter ausbezahlt bekommt.

zu § 12: Der Urlaubsanspruch gemäß Urlaubsgesetz beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage (Montag bis Samstag) und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Dies entspricht also einem Anspruch von 5 bzw. 6 Wochen. Dieser Anspruch kann auf die tatsächlich vereinbarten Arbeitstage umgerechnet werden, also beispielsweise auf 25/30 Arbeitstage bei einer vereinbarten 5-Tage-Woche bzw. auf 20/24 Arbeitstage bei einer vereinbarten Dienstleistung an 4 Arbeitstagen pro Woche. Das Vertragsmuster sieht weiters die Möglichkeit vor, konkrete Zeiträume vorab zu definieren, in denen auf Grund eines zu erwartenden erhöhten Arbeitsanfalles Urlaubsvereinbarungen von vornherein ausgeschlossen werden.

Das Gesetz sieht bei Ausfall der Arbeitsleistung auf Grund von Umständen, die auf der Seite des Dienstgebers liegen, vor, dass die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer bei Leistungsbereitschaft trotz Nichterbringbarkeit der Leistung (z.B. wegen Ordinationsschließung auf Grund von Urlaub oder Fortbildung des Arztes) das volle Entgelt, abzüglich Gefahrenzulage und abzüglich des vereinbarten Mehrlohnes für zusätzlich übernommene Tätigkeiten, weiter bezahlt bekommt.

zu § 13: Diese Bestimmung ist anzuraten, wenn Sie eine Dienstnehmerin/einen Dienstnehmer als Ordinationsassistentin/Ordinationsassistent aufnehmen, die/der den gesetzlich vorgeschriebenen Kurs noch nicht absolviert hat. Für den Fall, dass der Kurs nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist von **3** Jahren absolviert wird, werden unterschiedliche Varianten über den weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses dargestellt.

Achtung: Bei gewollter Rückerstattungsvereinbarung- unbedingt zusätzliche Rückerstattungsvereinbarung ausfüllen.

zu § 14: Gemäß § 20 Abs. 3 wird vereinbart, dass die Kündigungsfrist auch am Letzten eines Kalendermonats enden kann. Das ist mittlerweile seit 1.1.2008 auch schon im Kollektivvertrag verankert. Weiters wird die Vereinbarung vorgeschlagen, dass die Dauer der Kündigungsfrist für beide Vertragsteile gleich ist.

zu § 15: Die vorgeschlagene Regelung bzgl. der Konventionalstrafe ermöglicht Ihnen insbesondere bei einem vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund (d.h. also, wenn der Dienstnehmer ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist das Dienstverhältnis beendet), einen pauschalierten Schadensersatz einzuverlangen.

zu § 17: Die vorgeschlagene Formulierung soll eine Anpassung der vereinbarten Vertragsbedingungen an allenfalls künftig geänderte Verhältnisse ermöglichen.

Abschließende Bemerkungen

Das Arbeitsrecht sieht vielfach zwingende Bestimmungen vor, die durch einzelvertragliche Gestaltung nicht abgeändert werden können. Wenn man sich im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung auf einzelvertragliche Bestimmungen beruft, wird daher jedenfalls geprüft, inwieweit diese mit zwingenden gesetzlichen Bestimmungen im Widerspruch stehen. Leider ist es nicht in allen Punkten verlässlich abschätzbar, inwieweit einzelvertragliche Bestimmungen eines Dienstvertrages einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Im Zweifel ist es aber oftmals dennoch ratsam eine Bestimmung vorsichtshalber in den Vertrag aufzunehmen. Dementsprechend ist es nicht ausgeschlossen, dass im Einzelfall vorgeschlagene vertragliche Regelungen im Prozessfall vor Gericht dennoch unberücksichtigt bleiben können. Vor einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung raten wir daher jedenfalls an, mit der Ärztekammer oder einem Anwalt Ihres Vertrauens Rücksprache zu halten, um das allfällige Prozessrisiko auf Grund konkret vorliegender Tatbestände prüfen zu können.