



ÄRZTEKAMMER
WESTFALEN-LIPPE

KVWL
Kassenärztliche Vereinigung
Westfalen-Lippe

Anstellungsvertrag Ärztin/Arzt

- Muster -

– Stand: XXX –

Hinweis:

Dieser Mustervertrag gibt Anregungen für eine mögliche Vertragsgestaltung und dient damit nur als Beispiel. Er muss auf die individuellen Verhältnisse des Einzelfalles überprüft und diesen angepasst werden. Er ersetzt keine Beratung durch einen Rechtsanwalt und/oder Steuerberater. Eine Haftung der Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe oder der Ärztekammer Westfalen-Lippe ist ausgeschlossen.

Frau/Herr Dr. med. [...] / Berufsausübungsgemeinschaft [...]
.....

– Arbeitgeber(in) –

und

Frau/Herr Dr. med. [...]

– Angestellte(r) –

schließen folgenden

Anstellungsvertrag

§ 1 Beginn, Dauer

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber stellt die Ärztin/den Arzt ab dem [...], frühestens aber mit dem Zeitpunkt der Genehmigung durch den zuständigen Zulassungsausschuss, als Fachärztin/Facharzt für [...] gemäß § 95 Abs. 9 SGB V, § 32b Ärzte-ZV an.

Die Arbeitsleistung ist an dem Praxisstandort [...] der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu erbringen.

Das Anstellungsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Die ersten sechs Monate ab Beginn des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat sich durch Vorlage der Approbationsurkunde bzw. der Berufserlaubnis nach BÄO vergewissert, dass die/der Angestellte zur Ausübung des ärztlichen Berufes berechtigt ist und sich durch Vorlage der Facharzturkunde vergewissert, dass die/der Angestellte zum Führen der Bezeichnung Fachärztin/Facharzt für [...] berechtigt ist.

Auf das Anstellungsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften (u. a. §§ 611 ff. BGB) Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Pflichten der/des Arbeitgebers/Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat bei der Ausübung des Weisungsrechts gegenüber der/dem Angestellten das ärztliche Berufsrecht zu beachten.

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Angestellte/den Angestellten zu den gesetzlichen Pflichtversicherungen (u. a. Unfallversicherung, Sozialversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung) anzumelden.

§ 3 Pflichten der/des Angestellten

Die Angestellte/Der Angestellte ist verpflichtet, den organisatorischen und arbeitsrechtlichen Weisungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers Folge zu leisten. Das Weisungsrecht umfasst nicht die unmittelbare ärztliche Tätigkeit.

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, sämtliche ihr/ihm übertragene Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen. Sie/Er hat die für die Ausübung des ärztlichen Berufs und der vertragsärztlichen Tätigkeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Sie/Er hat insbesondere im Rahmen der ausreichenden und zweckmäßigen ärztlichen Versorgung der Patienten auf die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung im Sinne der §§ 70 Abs. 1, 12 SGB V zu achten. Hiervon unberührt bleibt ihre/seine ärztliche Verantwortung bei der Versorgung der Patienten.

Die/Der Angestellte ist gegenüber dem nichtärztlichen Praxispersonal weisungsberechtigt, soweit nicht die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von ihrem/seinem Weisungsrecht Gebrauch macht.

Die/Der Angestellte haftet gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber für schuldhaftes Fehlverhalten entsprechend den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt – ausschließlich der Pausen -Stunden. Die Verteilung richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen, insbesondere den angekündigten Sprechstundenzeiten. Soweit betriebliche Belange es erfordern, ist der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers verpflichtet, die Arbeit auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zu leisten. Insbesondere ist der Angestellte verpflichtet, am ärztlichen Notfalldienst nach der geltenden gemeinsamen Notfalldienstordnung der Ärztekammer Westfalen-Lippe und der Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe teilzunehmen, sofern sie/er nicht von der Teilnahme befreit ist.

Sofern betriebliche Belange es erfordern, ist der Arbeitgeber auf Anordnung des Arbeitgebers auch verpflichtet, über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Überstunden bis zu [...]Stunden pro Monat zu erbringen. Darüber hinausgehende Überstunden müssen mit dem/ der Angestellten vereinbart werden.

§ 5 Nebentätigkeit

Die/Der Angestellte ist zur Ausübung einer Nebentätigkeit nur mit Genehmigung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers berechtigt. Diese/Dieser kann die Genehmigung lediglich aus wichtigem Grund versagen, insbesondere, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 6 Vergütung

Die/Der Angestellte erhält für ihre/seine Tätigkeit nach diesem Vertrag eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von [...] Euro (in Worten: [...] Euro), zahlbar zum jeweils letzten Werktag eines Monats. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von den Vertragsparteien ent-

sprechend den gesetzlichen Bestimmungen getragen. In der vereinbarten Bruttovergütung ist der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungen enthalten. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf ein von der/dem Angestellten zu benennendes Konto.

Werden Überstunden geleistet, erhält der/die Angestellte zur Abgeltung für bis zu [...] Überstunden pro Monat eine monatliche Pauschale in Höhe von [...]€. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen.

Zusätzliche Zahlungen, z. B. Weihnachts-, Urlaubsgeld oder sonstige Gratifikationen oder Sonderzahlungen sind nicht vereinbart. Soweit abweichend hiervon zusätzliche Zahlungen geleistet werden, werden diese freiwillig und ohne Rechtsanspruch hierauf von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber geleistet. Auch durch eine mehrmalige Zahlung wird ein Rechtsanspruch der/des Angestellten nicht begründet.

Die/Der Angestellte ist vorbehaltlich genehmigter Nebentätigkeiten zur gesonderten Liquidation nicht berechtigt.

§ 7 Benutzung von Kraftfahrzeugen

Bei Benutzung ihres/seines eigenen PKW für praxisbedingte Fahrten erhält die/der Angestellte ein Kilometergeld in Höhe von [...] € pro Kilometer.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Die/Der Angestellte hat der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat die/der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Angestellte verpflichtet, dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält die/der Angestellte Krankenbezüge entsprechend den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 9 Erholungsurlaub

Die/Der Angestellte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von 4 Wochen pro Kalenderjahr. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber gewährt der/dem Angestellten zusätzlich Erholungsurlaub von [...] weiteren Wochen pro Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12 entsteht und dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes gemäß Bundesurlaubsgesetz auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nur der gesetzliche Mindesterholungsurlaub, soweit er nicht in natura gewährt wurde, abgegolten.

§ 10 Fortbildung

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, sich nach Maßgabe der vertragsarztrechtlichen Bestimmungen (§ 95d Abs. 5 i. V. m. Abs. 1 und 2 SGB V) fortzubilden und den Nachweis über die Erfüllung der Fortbildungspflicht der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zur Vorlage gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe zu erbringen.

Die/Der Angestellte hat zum Zweck der Erfüllung seiner Fortbildungspflicht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von [...] Arbeitstagen im Kalenderjahr. Für nicht in Anspruch genommene Fortbildungstage wird kein Ausgleich gewährt.

Die Kosten der Fortbildung trägt [...].

§ 11 Berufshaftpflichtversicherung

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber gewährleistet die Einbeziehung der/des Angestellten für ihre/seine Tätigkeit nach diesem Vertrag in die Berufshaftpflichtversicherung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Soweit eine Einbeziehung nicht möglich ist, schließt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine gesonderte Berufshaftpflichtversicherung für die Tätigkeit der/des Angestellten ab.

Die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung trägt der Arbeitgeber.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

Der angestellten Ärztin/Dem angestellten Arzt sind Inhalte und Umfang der ärztlichen Schweigepflicht bekannt. Sie/Er ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung über alle ihr/ihm in der Praxis bekannt gewordenen Umstände, sei es die ärztliche Tätigkeit selbst, seien es die persönlichen Umstände der Patienten und deren Erklärungen in der Praxis, sowie über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu wahren. Die/Der Angestellte ist verpflichtet, bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses alle in ihrem/seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Aufzeichnungen, davon gefertigte Kopien sowie nicht körperliche Informationen, wie z. B. Computerprogramme, Dateien und Sicherungskopien an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 13 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die/Der Angestellte verpflichtet sich, für die Dauer von [...] nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Umkreis von [...] um die Praxis nicht als niedergelassene Ärztin/niedergelassener Arzt, Vertragsärztin/Vertragsarzt oder als angestellte Ärztin/angestellter Arzt in ihren/seinem Fachgebiet bei einer anderen Ärztin/einem anderen Arzt, Vertragsärztin/Vertragsarzt/BAG/MVZ tätig zu werden.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes erhält die/der Angestellte für jedes Jahr des Verbotes monatlich die Hälfte der nach § 6 monatlich vereinbarten Bruttovergütung als Entschädigung.

Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB entsprechend.

§ 14 Beendigung

Während der ersten sechs Monate kann das Anstellungsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Frist von [...] zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Nach Ablauf von sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von [...] zum [...] beendet werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen (§ 622 BGB) längere Fristen vorsehen.

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Unberührt bleibt das Recht der Vertragsparteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Angestellte die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid über eine vom Rentenversicherungsträger oder einer anderen Versorgungseinrichtung festgestellten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit der/des Angestellten zugestellt wird.

Jede Kündigung bedarf zu Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist nicht die Absendung, sondern der Zugang des Kündigungsschreibens beim Empfänger maßgeblich.

Im Falle einer Kündigung, gleich von wem die Kündigung ausgeht, ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Angestellte/den Angestellten während der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche geschieht.

§ 15 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der drei Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

Dies gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen; jedoch nicht für Ansprüche auf gesetzliches Mindestentgelt.

§ 16 Aufschiebende Bedingung

Die Wirksamkeit dieses Vertrages steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber durch die zuständigen Zulassungsgremien die bestandskräftige

Genehmigung zur Beschäftigung der/des Angestellten als Fachärztin/Facharzt für [...] erteilt wird.

§ 17 Schlussbestimmungen

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Sollten einzelne oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass unwirksame Bestimmungen durch solche Regelungen zu ersetzen sind, die dem Sinn und Zweck und dem wirtschaftlich gewollten der unwirksamen Regelung am nächsten kommen. Entsprechendes gilt für den Fall einer Regelungslücke und soweit zwingende Gründe des Berufs- oder Vertragsarztrechts eine Anpassung des Vertrages erfordern.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber(in)

.....
Angestellte(r)