

ARBEITSVERTRAG

für „geringfügig Beschäftigte“

A C H T U N G !

ALLGEMEINER HINWEIS für die VERWENDUNG DES NACHFOLGENDEN MUSTER-VERTRAGES

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen MUSTER-Vertrag, der der Darstellung und Erläuterung vielfach anzutreffender Regelungen in Arbeitsverträgen dient.

Der MUSTER-Vertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Der MUSTER-Vertrag muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des MUSTER-Vertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender.

ARBEITSVERTRAG
für „geringfügig Beschäftigte“

Zwischen
Frau Zahnärztin/
Herrn Zahnarzt
- im folgenden Praxisinhaberin/ Praxisinhaber genannt -

Straße Nr.:

PLZ/ Praxisort

und

Frau/ Herrn
- im folgenden Mitarbeiterin/ Mitarbeiter genannt -

Straße Nr.:

PLZ/ Wohnort

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1
Beginn und Dauer

(1) Mit Wirkung vom wird Frau/ Herr
als (Art der Beschäftigung) in der
Praxis von Frau/ Herrn beschäftigt.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

§ 2
Aufgaben

(1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer
Anweisung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers beschäftigt. Sie/ er ist verpflichtet,
auf Anweisung auch andere zumutbare Tätigkeiten zu verrichten.

(2) Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters umfasst insbesondere:

.....
.....
.....
.....

§ 3

Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist zur pünktlichen und gewissenhaften Erfüllung der übertragenen Aufgaben verpflichtet.
- (2) Sie oder er hat Anweisungen der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers bzw. deren/ dessen Vertreterin/ Vertreter Folge zu leisten.

§ 4

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausenregelung richten sich nach den Erfordernissen der Aufgabenstellung.

§ 5

Probezeit

Es wird eine Probezeit von (drei/ sechs) Monaten vereinbart.

§ 6

Vergütung

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erhält eine Brutto-Monatsvergütung in Höhe von €
- (2) Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter. Mehrarbeit innerhalb der gesetzlich möglichen Grenzen wird durch Zeitausgleich abgegolten.

Bei Gewährung einer Sonderzuwendung an alle anderen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter ist für die geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin/ den geringfügig beschäftigten Mitarbeiter die folgende Regelung wegen Einhaltung des Diskriminierungsverbotes ebenfalls aufzunehmen:

- (3) *In der vereinbarten Vergütung ist anteilig die Sonderzuwendung enthalten. Die Zahlung von Einmalzahlungen ist damit ausgeschlossen.*
- (4) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird *der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter*
 - bar ausgezahlt*
 - auf das Konto, Bankleitzahl, bei der (Name der Bank) überwiesen.*

§ 7 Arbeitsverhinderung

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen infolge Krankheit hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet, dies der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

§ 8 Entgeltfortzahlung

Im Falle der nachgewiesenen, infolge unverschuldeter, durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit, behält die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter einen Anspruch auf Vergütung bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, nicht aber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Sie/ er behält diesen Anspruch auch dann, wenn die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles kündigt.

§ 9 Urlaub

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat im Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch von Arbeitstagen. Bei der Urlaubsplanung werden berechnete Wünsche der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und berechtigter Belange anderer Mitarbeiter berücksichtigt. Die Urlaubsplanung ist rechtzeitig zu vereinbaren.
- (2) Der volle Jahresurlaub entsteht erstmals nach einer Beschäftigungsdauer von (*drei/ sechs*) Monaten in der Praxis.
- (3) Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig (je Beschäftigungsmonat $\frac{1}{12}$) gewährt.

§ 10 Ärztliche Untersuchung und Arbeitsfähigkeit

- (1) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt sich bereit, sich von einem ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42, 27 und 24 vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch die regelmäßigen Nachuntersuchungen durchführen zu lassen. Darüber hinaus erklärt sich die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter für den Fall ihrer/seiner Arbeitsunfähigkeit mit einer für sie/ ihn unentgeltlichen Fallweisen Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt, der von der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber benannt wird, einverstanden. Die Mitarbeiterin/ der

Mitarbeiter entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter notwendig ist.

- (2) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt, dass sie/ er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
- (3) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit der Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
- (4) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt weiter, dass sie/ er nicht schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist und auch keinen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte/ Schwerbehinderter bzw. auf Gleichstellung mit einer/ einem Schwerbehinderten gestellt hat. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird sie/ er die Praxisinhaberin/ den Praxisinhaber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.
- (6) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit ihrer/seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist.
- (7) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, vor Arbeitsantritt eine gegebenenfalls erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorzulegen.

§ 11

Verschwiegenheitsverpflichtung

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle ihr/ ihm in der Praxis bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, seien es die persönlichen Umstände des Patienten und deren Erklärungen in der Praxis sowie Betriebsgeheimnisse, absolutes Stillschweigen zu bewahren (§ 203 StGB).
- (2) Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt auch gegenüber nahen Verwandten sowie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter darf keine Praxisunterlagen oder Abschriften aus der Praxis entfernen.

§ 12

Änderung der persönlichen Verhältnisse

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat alle für das Arbeitsverhältnis bedeutsamen Änderungen der persönlichen Verhältnisse (z. B. Anerkennung einer Behinderung oder Änderung des Wohnsitzes etc.) der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber spätestens innerhalb einer Woche unaufgefordert mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen.
- (2) Das Bestehen einer Schwangerschaft muss nach dem bekannt werden der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber unverzüglich mitgeteilt werden.

§ 13

Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Erleidet die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter einen von einem Dritten verursachten Schaden, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, so werden die Schadensersatzansprüche in der Höhe abgetreten, in der die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leistet. Es besteht die Verpflichtung, der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 14

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Kündigung.
- (2) Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen mit der Maßgabe, dass die verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB für beide Vertragsparteien vereinbart werden. Die gesetzlichen Bestimmungen über eine außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB) bleiben hiervon unberührt.
- (4) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.
- (5) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber ist berechtigt, die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben erfolgt.
- (6) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber weist die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter auf ihre/seine Verpflichtung aus § 37 b SGB III hin. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu entfalten und ist verpflichtet, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden.

§ 15

Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit deren Entstehen gegenüber dem anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

§ 16

Erfüllungsort; Gerichtsstand

- (1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Dieser Erfüllungsort ist maßgeblich für Streitigkeiten aus diesem Vertrag und über sein Bestehen. Es ist das Gericht des Ortes zuständig, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist.
- (2) Hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter im Inland keinen Wohnsitz begründet bzw. diesen aufgegeben, so ist der Praxissitz als Gerichtsstand gegeben.

§ 17
Änderungen und Ergänzungen

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen sowie die ganze oder teilweise Aufhebung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; auch die Abänderung dieses Schriftformerfordernisses.

§ 18
Schlussbestimmungen

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet sich, vollständige und wahrheitsgemäße Angaben hinsichtlich weiterer Beschäftigungen, weiterer Leistungsbezüge, der steuerlichen Behandlung der Vergütung aus der geringfügigen Beschäftigung, der Aufstockung des Beitrages zur Rentenversicherung, der Vorbeschäftigungen in den letzten 12 Monaten sowie der nachfolgenden Tätigkeit (nur bei Aushilfen oder Studenten) zu machen.
- (2) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber wird auf Grundlage dieser Angaben die Besteuerung und die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nach den gültigen gesetzlichen Vorschriften durchführen.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat die Praxisinhaberin/ den Praxisinhaber vollständig über weitere Arbeitsverhältnisse umgehend zu unterrichten. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter bestätigt ausdrücklich, dass sie/ er zur Zeit keine weitere sozialversicherungsfreie Aushilfsbeschäftigung ausübt. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Praxisinhaberin/ den Praxisinhaber unverzüglich, d. h. innerhalb von drei Werktagen zu informieren, falls ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird.

§ 19
Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Klauseln oder Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstrichterlicher Rechtsprechung unwirksam werden oder weist dieser Vertrag Lücken auf, gelten die übrigen Bestimmungen des Vertrages weiter. Für diesen Fall verpflichten sich die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt. Im Falle einer Lücke gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, die dem entspricht, was nach Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, wenn die Angelegenheit bedacht worden wäre.

....., den

.....
Praxisinhaberin/ Praxisinhaber

.....
Mitarbeiterin/ Mitarbeiter