

Muster

Arbeitsvertrag zwischen Praxisinhaber/in und Assistent/in in der tierärztlichen Praxis

Herr/Frau als Praxisinhaber/in
und
Herr/Frau als Assistent/in (Tierarzt/Tierärztin)
schließen folgenden Anstellungsvertrag:

§ 1 Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

Frau/Herr wird ab auf unbestimmte Zeit als Assistent/-in in der
Praxis.....angestellt.

oder:

„Frau/Herr wird in der Zeit vom bis zum als
Assistent/in in der Praxis angestellt.“ (*Anmerkung 1*)

- (1) Auf das Angestelltenverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich Sondervereinbarungen getroffen worden sind. (*Anmerkung 2*)
- (2) Das Angestelltenverhältnis kann während der Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 2 Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine Kündigung des Vertrages vor Dienstantritt ist unzulässig (*Anmerkung 3*). Das Recht beider Vertragspartner, das Anstellungsverhältnis gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, bleibt unberührt. Dabei kann die Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen nach Bekannt werden des Kündigungsgrundes erfolgen (*Anmerkung 4*).
- (4) Soweit der Assistent das Anstellungsverhältnis schuldhaft nicht aufnimmt oder unter Missachtung der oben genannten Kündigungsfristen vorzeitig beendet, verpflichtet er sich , eine Vertragsstrafe in Höhe von an den Praxisinhaber zu zahlen.

§ 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Der/die Assistent/in ist verpflichtet, im Rahmen der einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere der Berufsordnung den fachlichen und organisatorischen Anordnungen des/der Praxisinhabers/in grundsätzlich nachzukommen.
- (2) Die Übernahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des/der Praxisinhabers/in. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn durch die Ausübung dieser Nebentätigkeit die Interessen des/der Praxisinhabers/in beeinträchtigt werden.
- (3) Die Tätigkeit des/der Assistenten/in erfolgt für die Rechnung des/der Praxisinhabers/in.
- (4) Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet, für den/die Assistenten/in die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und die Lohnsteuer abzuführen. Die Beiträge zum zuständigen Versorgungswerk werden nach Wahl des Assistenten an diesen ausgezahlt oder vom Praxisinhaber an das Versorgungswerk überwiesen.
- (5) Der Assistent ist verpflichtet, über alle Angelegenheiten der Praxis, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden aus der Praxis Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsvertrages sind alle im Besitz des Assistenten befindlichen Praxisunterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Praxisinhaber herauszugeben.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt unter Zugrundelegung einer Fünftagewoche/Sechstagewoche 40/48 Stunden in der Woche. Diese wird gleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt. Eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit ist zulässig.
- (2) Die werktägliche Arbeitszeit des Assistenten darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- (3) Unter Berücksichtigung des § 14 Abs. 2 Ziffer 2 des Arbeitszeitgesetzes ist der Praxisinhaber berechtigt, an einzelnen Tagen eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden anzuordnen, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- (4) Der/die Assistent/in ist im Rahmen des Wochenend- und Notdienstes verpflichtet, im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Praxisinhaber Bereitschaftsdienste zu leisten und an der Rufbereitschaft teilzunehmen. Die Zeiten des Bereitschaftsdienstes (= Verpflichtung des Assistenten sich an einer vom Praxisinhaber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb der Praxis aufzuhalten, um, sobald es notwendig ist, seine Arbeit aufzunehmen) werden, soweit diese an Werktagen zu verrichten sind, zu 100 % auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit angerechnet. Zeiten, in denen der Assistent zur Rufbereitschaft verpflichtet wird, sind Freizeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.
- (5) Soweit im Rahmen der Rufbereitschaft (= die Verpflichtung des Assistenten, sich an einem selbst bestimmten, dem Praxisinhaber anzugebenden Ort auf Abruf zur Arbeit bereitzuhalten) Tätigkeiten anfallen, werden die dafür aufgewendeten Arbeitszeiten im Umfang ihrer tatsächlichen Dauer als Arbeitszeit bewertet.

- (6) Wird der Assistent an einem Sonntag beschäftigt, so ist ihm ein Ersatzruhetag zu gewähren, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen zu gewähren ist; dies gilt auch für eine Beschäftigung an Wochenfeiertagen. Hier ist dem Assistenten innerhalb eines Zeitraums von 8 Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Dem Assistenten muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährleistet werden.
- (7) Praxisinhaber und Assistent sorgen gemeinsam für die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Der Praxisinhaber ist gemäß § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit des Assistenten einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Ruhezeiten aufzuzeichnen.

§ 4 Vergütung

- (1) Der/die Assistent/in erhält eine regelmäßige monatliche Bruttovergütung von € (Anmerkung 5).
- (2) Ganz oder teilweise gewährte freie Unterkunft und Verpflegung werden in Höhe der in der jeweils geltenden Sachbezugsverordnung festgesetzten Sachbezugswerte auf die Bruttovergütung nach Abs. 1 angerechnet.
- (3) Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften übernimmt der/die Praxisinhaber/in den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung oder die Hälfte des Beitrags zur berufsständischen Versorgungseinrichtung bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung; den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung oder einen Zuschuss in gleicher Höhe zu einer privaten Krankenversicherung, den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Pflegeversicherung; den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung; den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung; sowie etwaige Arbeitgeberpflichtanteile in sonstigen Sozialversicherungszweigen. (Anmerkung 5a)
- (4) Nach einer mindestens sechsmonatigen Tätigkeit, die über das Jahresende hinausgehen muss, wird dem/der Assistenten/in eine Weihnachtswendigung gewährt. Sie beträgt bei ganzjähriger Tätigkeit €, im Jahr des Eintritts 1/12 für jeden Monat der Vertragsdauer in dem betreffenden Kalenderjahr. Die Zuwendung ist jeweils am 1. Dezember auszuführen. Der/die Praxisinhaber/in ist zur Rückforderung der Zuwendung berechtigt, wenn der/die Assistent/in vor dem 31. März des Folgejahres kündigt oder aus einem von ihm/ihr selbst zu vertretenden Grund ausscheidet. (Anmerkung 6).
- (5) Wird der/die Assistent/in durch die zuständige Behörde (ggf. auch nur als Stellvertreter/in) für die nebenberufliche Durchführung der Schlachttier- und Fleischuntersuchung angestellt, so stehen die Vergütungen aus dieser Tätigkeit in voller Höhe dem/der Assistenten/in zu. Diese Vergütungen werden auf die Vergütung nach § 4 Abs. 1 nicht angerechnet, soweit die Nebentätigkeit nicht innerhalb der Praxisarbeitszeiten ausgeübt wird. Die dem/der Assistenten/in überwiesene Wegeentschädigung ist dem/der Praxisinhaber/in auszuführen, wenn dessen/deren Pkw für die Fleischbeschaufahrten benutzt wurde.
- (6) Für Zeiten, in denen der Assistent Bereitschaftsdienst leistet, erhält er eine Vergütung in Höhe des um 20% verminderten Bruttostundenlohns. Für Zeiten, in denen der Assistent Rufbereitschaft leistet, erhält er pro Stunde 25% des vereinbarten

Bruttostundenlohns. Für während der Rufbereitschaft anfallende Tätigkeiten erhält der Assistent den vereinbarten Bruttostundenlohn. Auf diese Vergütung wird die gemäß Satz 2 zu zahlende Vergütung im entsprechenden zeitlichen Umfang angerechnet (Anmerkung 7).

§ 5 Lohnsteuer

- (1) Das Gehalt des/der Assistenten/in unterliegt der Lohnsteuer.
- (2) Der/die Assistent/in hat seine/ihre Lohnsteuerkarte dem/der Arbeitgeber/in auszuhändigen. Der/die Arbeitgeber/in hat dem zuständigen Finanzamt bis zum 10. Tag eines jeden Monats eine Lohnsteueranmeldung für den vergangenen Monat auf dem vorgeschriebenen Formular anzumelden. Die Lohnsteuer ist vom Arbeitgeber an das Finanzamt abzuführen.

§ 6 Arbeitsverhinderung und Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall

- (1) Der Assistent ist verpflichtet im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Praxisinhaber unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Assistent dem Praxisinhaber spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich Grund und Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben.
- (2) Im Falle der Erkrankung erhält der/die Assistent/in Krankenbezüge in Höhe des vollen Gehaltes nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Höhe der Krankenbezüge richtet sich nach der durchschnittlichen monatlichen Vergütung gemäß § 4 Abs. 1 und 2 während der letzten drei Monate. Sachbezüge gemäß § 4 Abs. 2 sind dabei nur insoweit anzurechnen, als sie während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit tatsächlich gewährt werden.
- (3) Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts entfällt, wenn der/die Assistent/in sich die zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. (Anmerkung 8).

§ 7 Berufshaftpflicht

Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet,

für den/die Assistent/in eine ausreichende Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen,

oder

durch Erweiterung seines/ihrer eigenen Berufshaftpflichtversicherung den/die Assistenten/in in deren Versicherungsschutz mit einzubeziehen,

oder

dem/der Assistenten/in die Prämien für dessen/deren bereits bestehende Berufshaftpflichtversicherung zu erstatten. Versäumt er/sie dies, so hat er/sie den Assistenten/die Assistentin von gegen ihn/sie gerichteten Schadenersatzansprüchen Dritter bis zur Höhe der von einer ausreichenden Berufshaftpflicht zu erwartenden Leistungen freizustellen. Das Recht des Praxisinhabers/der Praxisinhaberin auf Rückgriff im Falle von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt davon unberührt.

§ 8 Urlaub und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

- (1) Der/die Assistent/in hat Anspruch auf Erholungsurlaub von insgesamt 20 Tagen (bei Fünftagewoche) bzw. 24 Tagen (bei Sechstagewoche) unter Fortzahlung der Vergütung gemäß § 4. (*Anmerkung 9*). Bei einer weniger als 12-monatigen Tätigkeit während eines Kalenderjahres wird die Urlaubsdauer mit je 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat berechnet. Die Urlaubszeit wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis in beiderseitigem Einvernehmen festgelegt.
- (2) Übt der Praxisassistent eine Teilzeittätigkeit an weniger als fünf Arbeitstagen aus, so erfolgt eine anteilige Urlaubsberechnung. Übt der Praxisassistent eine Teilzeittätigkeit aus mit unterschiedlicher Verteilung der Arbeitszeit an den einzelnen Arbeitstagen, so ist der Urlaub entsprechend dem Verhältnis der Summe der Tagesarbeitszeiten zur Wochenarbeitszeit zu berechnen.
- (3) Der/die Praxisinhaber/in stellt den/die Assistenten/in unter Fortzahlung der Vergütung nach § 4 unter Nichtanrechnung auf den Urlaubsanspruch bis zu Kalendertagen im Kalenderjahr für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen frei. (*Anmerkung 10*)

§ 9 Benutzung des Kraftfahrzeuges

- (1) Dem/der Assistenten/in steht für Praxisfahrten ein Pkw des/der Praxisinhabers/in zur Verfügung. Das Praxisfahrzeug darf nur für berufliche Zwecke genutzt werden. Der/die Assistent/in ist verpflichtet, das Fahrzeug pfleglich zu behandeln, bei Bedarf zu reinigen und auf die zeitgerechte Durchführung der erforderlichen Inspektionen und Reparaturen zu achten. Alle auftretenden Mängel und Schäden hat er/sie dem/der Praxisinhaber/in unverzüglich mitzuteilen. Für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte oder als Folge einer selbstverschuldeten widerrechtlichen Benutzung des Fahrzeugs durch Dritte entstandene Schäden kann der/die Assistent/in vom/von der Praxisinhaber/in haftbar gemacht werden. (*Anmerkung 11*)
- (2) Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges im Einvernehmen mit dem/der Praxisinhaber/in erhält der/die Assistent/in für jeden bei der Ausübung gefahrenen Kilometer eine Wegegeldentschädigung von € oder eine monatliche Pauschale von €. Hiervon nicht umfasst sind die täglichen Fahrten zwischen Praxis und Wohnort des Assistenten.
- (3) Wird das Praxisfahrzeug im Einvernehmen mit dem/der Praxisinhaber/in auch privat genutzt, so hat der/die Assistent/in ein Fahrtenbuch zu führen, in dem die Privatfahrten mit Kilometerangabe ausgewiesen sind.

§ 10 Wettbewerbsverbot

- (1) Der/die Assistent/-in verpflichtet sich, innerhalb von einem Jahr nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses sich im Umkreis von km vom Sitz der Praxis seines Arbeitgebers weder niederzulassen, noch in eine bestehende Praxis einzutreten, diese zu übernehmen oder für einen anderen Tierarzt tätig zu werden, der im genannten Gebiet tätig ist (*Anmerkung 12*).
- (2) Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes zahlt der/die Praxisinhaber/-in an den/die Assistenten/-in eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der dem/der Assistenten/-in zuletzt gewährten monatlichen Bezüge.

- (3) Der/die Assistent/-in muss sich auf die Entschädigung dasjenige anrechnen lassen , was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung bezahlt wird, durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt, jedoch nur insoweit , als die Karenzentschädigung und der anderweitige Verdienst die zuletzt von ihm bezogene Vergütung um mehr als 1/10 bzw. 1/4 bei Wohnsitzverlegung übersteigen würde. Auf Verlangen des/der Praxisinhabers/-in ist der/die Assistent/-in verpflichtet, während der Dauer des Verbotes nach Absatz 1 über die Höhe seiner Bezüge Auskunft zu erteilen und ggf. seine Lohnsteuerkarte am Schluss des Kalenderjahres vorzulegen.
- (4) Verzichtet der Praxisinhaber vor der Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot, wird er mit dem Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei.
- (5) Im Falle der Nichteinhaltung des Wettbewerbsverbotes durch den/die Assistenten/-in zahlt dieser eine Vertragsstrafe in Höhe von 15.000,- € an den Praxisinhaber. Fordert der Praxisinhaber im Falle der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot die Vertragsstrafe, so kann er daneben nicht mehr die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes verlangen.

§ 11 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 12 Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Assistent/die Assistentin verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Assistent/die Assistentin verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur gültig, wenn sie schriftlich und mit beiderseitiger Zustimmung getroffen wurden.
- (2) Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist zunächst der Schlichtungsausschuss der zuständigen Tierärztekammer bzw. des zuständigen Tierärztlichen Bezirksverbandes anzurufen.
- (3) Durch die Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Ort

Datum

Praxisinhaber/in

Assistent/in

Anmerkungen und Erläuterungen zum Mustervertrag des juristischen Arbeitskreises der Bundestierärztekammer zur Anstellung von Praxisassistenten/-innen.

Die Beschäftigung eines/einer angestellten Assistenten/in in einer tierärztlichen Praxis unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung zwischen Praxisinhaber/in und Assistent/in. Dieser Mustervertrag stellt somit lediglich eine Empfehlung sowohl für Praxisinhaber/innen als auch für Assistenten/innen für entsprechende Vereinbarungen dar.

Es wird auf die Bestimmungen des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I, S. 946) verwiesen, wonach jeder Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet ist, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Diese Verpflichtung ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfüllen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert. Dasselbe gilt, wenn wesentliche Vertragsbedingungen später geändert werden.

Gemäß § 2 des Nachweisgesetzes sind die folgenden Inhalte im Rahmen eines Arbeitsvertrages zu dokumentieren:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung,
- Im Falle eines befristeten Vertrages die vorgesehene Dauer der Beschäftigung,
- Arbeitsort (e),
- Tätigkeitsbeschreibung,
- Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich von Zulagen,
- Vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- Kündigungsfristen,
- (ggf. Hinweis auf für dieses Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen -- entfällt in der Regel bei Arbeitsverträgen mit tierärztlichen Assistenten).

Die Ausfertigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der auch die Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllt, erleichtert beiden Vertragspartnern den Vollzug des Arbeitsverhältnisses, vermeidet Unklarheiten und Auslegungsschwierigkeiten im Hinblick auf die einzelnen vereinbarten gegenseitigen Rechte und Pflichten und somit auch arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen.

Anmerkung 1

Grundsätzlich wird das Anstellungsverhältnis für unbestimmte Dauer geschlossen. Wird ein Angestelltenverhältnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt befristet, so handelt es sich um einen Zeitarbeitsvertrag.

Ist das Anstellungsverhältnis von vornherein befristet abgeschlossen worden, endet es automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)) oder mit Erreichen des vereinbarten Zwecks (§ 15 Abs. 2 TzBfG), im letzteren Fall jedoch frühestens 2 Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Angestellten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Es gibt also am Ende des befristeten Arbeitsvertrages keinen Kündigungsschutz. Die Zeitarbeitsverträge laufen daher auch aus, wenn die Angestellte zu diesem Zeitpunkt unter den gesetzlichen Mutterschutz fällt oder der Arbeitnehmer schwerbehindert ist.

Ein Zeitarbeitsvertrag kann während seiner Laufzeit im Regelfall nicht ordentlich (fristgerecht) gekündigt werden kann. Dementsprechend schreibt § 15 Abs. 3 TzBfG vor, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis u.a. nur dann der ordentlichen Kündigung unterliegt, wenn dies individualvertraglich vereinbart wurde.

§ 14 Abs. 4 TzBfG sieht vor, dass die Befristung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. Die Beachtung der Schriftform bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen setzt voraus, dass die Aussage der Befristung sowie deren zeitliche Dauer schriftlich fixiert und von beiden Vertragsparteien handschriftlich unterzeichnet sind. Bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen

muss der Befristungszweck/-grund (z.B. Vertretung während der Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit eines Mitarbeiters)schriftlich festgelegt sein.

Gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG bedürfen kalendermäßig und zweckbefristete Arbeitsverträge eines sachlichen Grundes. § 14 Abs. 2 TzBfG zählt beispielhaft die Gründe auf, die eine Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigen.

So ist z. B. eine Befristung zulässig, um einen Arbeitnehmer zu erproben, wobei allerdings die Erprobung Vertragsinhalt sein muss. Die Dauer der Erprobung geht im Normalfall nicht über 6 Monate hinaus. Weitere Fallgruppen sind die Befristung , weil in der Tierarztpraxis der Bedarf an der Arbeitsleistung eines Assistenten nur vorübergehend besteht, der Assistent zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, oder weil in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (Befristung auf Wunsch des Assistenten, Befristung zum Zwecke der Weiterbildung) die Befristung rechtfertigen.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag und seine höchstens 3-malige Verlängerung die Gesamtdauer von 2 Jahren nicht überschreitet und eine Neueinstellung vorliegt (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Das heißt, dass innerhalb der 2-jährigen Höchstdauer bis zu 3 einander unmittelbar anschließende Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages zulässig sind. Wichtig hierbei ist, dass die Verlängerung wie die Befristungsabrede selbst schriftlich erfolgt und sich die Verlängerung ohne Unterbrechung an den vorhergehenden Befristungszeitraum anschließt. Die Verlängerung muss spätestens am letzten Tag des ablaufenden Befristungszeitraums vereinbart werden.

Es muss sich ferner um eine Neueinstellung handeln. Kalendermäßige Befristungen ohne Sachgrund sind dann unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei spielt es keine Rolle, wie lange der befristete oder unbefristete Arbeitsvertrag bereits zurückliegt.

Zulässig ist es, im Anschluss an einen ohne sachlichen Grund für nicht länger als 2 Jahre abgeschlossenen Arbeitsvertrag einen befristeten Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund anzuschließen.

Auch mehrere hintereinander geschaltete befristete Arbeitsverträge (Kettenarbeitsverträge) können zulässig sein. Dabei kommt es nur darauf an, ob der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag wirksam befristet ist, wobei allerdings bei mehrfacher Wiederholung gesteigerte Anforderungen an den Sachgrund zu stellen sind.

Ist eine Befristungsabrede unzulässig, gilt der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit als abgeschlossen, der nur nach den üblichen Regeln, z. B. durch Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag beendet werden kann (§ 16 TzBfG).Bei einer vereinbarten Kündigungsmöglichkeit ist die Kündigung auch schon während des unzulässigerweise befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Ist dagegen für die Dauer des unzulässigerweise befristeten Arbeitsvertrages eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen, so kann der nunmehr unbefristete Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber frühestens zum Zeitpunkt des ursprünglich vorgesehenen Fristablaufs gekündigt werden. Der Arbeitnehmer kann dagegen das unzulässigerweise befristete Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen.

Ist die Befristung nur wegen Fehlens der Schriftform für die Befristungsabrede unwirksam, kann der Arbeitsvertrag - auch ohne Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit – vor dem vereinbarten Ende vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit ordentlich gekündigt werden (§ 16 Abs. 2 TzBfG).

Der Arbeitnehmer muss die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede innerhalb von 3 Wochen nach Auslaufen des Arbeitsvertrages gerichtlich geltend machen (§ 17 TzBfG). Wird das Arbeitsverhältnis nach Befristungsende mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht (§ 15 Abs. 5 TzBfG).

Anmerkung 2

Es existiert eine nahezu unüberschaubare Fülle von arbeitsrechtlichen Vorschriften. Zu den bedeutendsten zählen die BGB-Vorschriften über den Dienstvertrag (§§ 611 ff. BGB), die Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes, des Lohnfortzahlungsgesetzes, des Kündigungsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts.

Anmerkung 3

Im Rahmen der Vertragsfreiheit bleibt es den Beteiligten überlassen, ob sie eine Kündigung vor Dienstantritt ausschließen wollen oder nicht. Enthält der Vertrag keine diesbezüglichen Vereinbarungen, so stellt die Rechtsprechung auf den mutmaßlichen Willen der Parteien ab, der aus den objektiven Umständen des Einzelfalls zu ermitteln ist.

Der im Mustervertrag festgelegte Ausschluss der Kündigung vor Dienstantritt hat folgende Konsequenzen:

Die Frist seitens des/der Praxisinhabers/in oder des/der Assistenten/in ausgesprochenen Kündigung beginnt erst ab dem für den Arbeitsantritt vereinbarten Zeitpunkt zu laufen. Bei einer Kündigung seitens des/der Praxisinhabers/in bleibt dieser/e für die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist verpflichtet, die vom/von der Assistenten/in angebotene Arbeitskraft in Anspruch zu nehmen und auf jeden Fall die vereinbarte Vergütung zu zahlen.

Bei einer Kündigung durch den/die Assistenten/in gilt folgendes: Dieser/diese wird in der Regel rein faktisch kündigt, indem er/sie gar nicht erst zum vereinbarten Zeitpunkt den Dienst antreten wird. Der/die Assistenten/in bleibt aber verpflichtet, dem/der Praxisinhaber/in denjenigen Schaden zu ersetzen, der durch die überstürzte Vertragsbeendigung entstanden ist. Ein Schaden des/der Praxisinhabers/in ist jedoch nur in Ausnahmefällen anzunehmen, wie zum Beispiel in Form eines neuen Inserates, in dem der/die Praxisinhaber/in eine Ersatzkraft für genau den Zeitraum sucht, in dem der ursprüngliche Vertragspartner nicht zum Dienst erschienen ist. Ein weiteres Beispiel wäre der Schaden, der durch die Einstellung einer gegenüber dem Vertragspartner teureren Ersatzkraft oder durch die Einstellung eines/einer Vertreter/in entstanden ist.

Anmerkung 4

Ein Anstellungsverhältnis kann dann ohne Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer „dem/der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“ - so der Wortlaut des § 626 Abs. 1 BGB, der damit sehr hohe Anforderungen für eine fristlose Kündigung aufstellt.

Anmerkung 5

In der Delegiertenversammlung der BTK im November 2010 wurde die folgende Empfehlung beschlossen:

- 1. Die Mindestvergütung für das Anfangsgehalt darf brutto € 2.600,- (40h-Woche) nicht unterschreiten. Nach Ablauf der Probezeit (max. ein halbes Jahr) Erhöhung auf € 3.038,- (40h-Woche). Diese Anpassung kann auch früher geschehen bzw. als Anfangsgehalt festgesetzt werden.*
- 2. Gehalt für Assistenten mit Berufserfahrung.
Spätestens nach 5 Berufsjahren gibt es eine Vergütungserhöhung von 30% zum Anfangsgehalt nach der Probezeit.*
- 3. Bei einer zusätzlichen Qualifikation schlägt die Bundestierärztekammer 25% Erhöhung bei einem Fachtierarzttitel bzw. 15% bzw. bei einer Zusatzbezeichnung vor.*

Bei Teilzeitbeschäftigung wird empfohlen, mindestens 1/20 des oben genannten Monatsgehaltes multipliziert mit der Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Monat zu vereinbaren.

Die Unterschreitung der Mindestvergütung nach 1. ist unlauter im Sinne der Berufsordnung der Tierärztekammer.

Anmerkung 5a

Die Regelung des § 4 Abs. 3 gibt die bestehende Rechtslage wieder. Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung bzw. zum berufsständischen Versorgungswerk in Höhe von 19,9 % wird paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung wird in Höhe von 7,3 % vom Arbeitgeber und von 8,2 % vom Arbeitnehmer getragen. Die Beiträge zur Pflegeversicherung (1,95%) und zur Arbeitslosenversicherung (3,0%) werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Anmerkung 6

Die vorgeschlagene Regelung begründet einen Rechtsanspruch auf die Zahlung eines 13. Monatsgehalts bzw. Weihnachtsgeldes. Möglich wäre auch die freiwillige Zahlung durch den Praxisinhaber ohne vertragliche Regelung. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die in drei aufeinander folgenden Jahren erfolgte, vorbehaltlose Zahlung einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen kann.

Anmerkung 7

Beispiel:

Der Assistent X wird am gesetzlichen Feiertag Fronleichnam zu 10 Stunden Rufbereitschaft verpflichtet. Sein vertraglich vereinbartes Bruttogehalt beträgt 3.000,- €. Das entspricht einem Bruttostundenlohn in Höhe von 17,- €.

***Fall 1:** Während der Zeit der angeordneten Rufbereitschaft wird der Assistent X **nicht** für tierärztliche Verrichtungen angefordert. In diesem Fall erhält er eine Vergütung in Höhe von 25% des regulären Bruttostundenlohns, also $10 \times 17,- € = 170,- €$; hiervon 25% = 42,50 €.*

***Fall 2:** Während der Zeit der angeordneten Rufbereitschaft wird der Assistent zu insgesamt **4 Stunden tierärztlicher Tätigkeit** in der Praxis /Klinik angefordert.*

In diesem Fall erhält er für 4 Stunden den regulären Bruttostundenlohn, also $4 \times 17,- € = 68,- €$. Für die verbleibenden 6 Stunden, in denen keine Tätigkeiten angefallen sind, erhält er $6 \times 17 = 102,- €$, hiervon 25 % = 25,50 €, somit insgesamt 93,50 €

Anmerkung 8

Aufgrund des Erfordernisses des groben Verschuldens ist zu beachten, dass ein Ausschluss der Lohnfortzahlung nur dann in Frage kommt, wenn die Nebentätigkeit berechtigterweise nicht genehmigt worden war.

Anmerkung 9

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt nach § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes 24 Werktage bei Zugrundelegung einer Sechstageswoche bzw. 20 Werktage bei einer Fünftageswoche. Eine früher oft empfohlene und genutzte Staffelung der Urlaubstage nach Lebensalter wird aufgrund der aktuellen Rechtsprechung nicht für sinnvoll erachtet. Die BTK empfiehlt altersunabhängig die Gewährung von 30 Urlaubstagen im Jahr bei einer 5-Tage Woche.

Anmerkung 10

Pro Jahr sollte der/die Assistent/in 5 Tage (bzw. 10 Tage alle 2 Jahre) für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen freigestellt werden. (Empfehlung der BTK Delegiertenversammlung im November 2010). Er/sie muss die Teilnahme durch entsprechende Belege gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen.

Anmerkung 11

Das Arzneimittelrecht schreibt vor, dass Medikamente auch im Auto unter Verschluss aufzubewahren sind.

Anmerkung 12

Ein Wettbewerbsverbot ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, es ist deshalb zu prüfen, ob es im Interesse der Vertragsparteien liegt. Wird ein Wettbewerbsverbot vereinbart, so ist dies ohne die Vereinbarung einer Karenzentschädigung (Abs. 2) nicht wirksam. Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Wettbewerbsverbot und des Arbeitnehmers an der Karenzentschädigung wird i. d. R. erst gegeben sein, wenn das Arbeitsverhältnis eine gewisse Zeit bestanden hat, z. B. wenn die Probezeit beendet ist. Sollte eine solche Regelung gewünscht sein, empfiehlt es sich, § 10 folgenden Absatz 6 anzufügen: Das Wettbewerbsverbot und die Regelung über die Karenzentschädigung gelten nur, wenn das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus (oder: Monate) ungekündigt bestanden hat.

Die Rechtsprechung gebietet, den Umkreis auf den tatsächlichen Einzugsbereich der Praxis zu beschränken. Dies können im Einzelfall 30 km sein z. B. bei einer ländlichen Großtierpraxis oder nur 2 km bei einer großstädtischen Kleintierpraxis. Möglich ist es auch, den Einzugsbereich der Praxis durch geographische Bezeichnungen wie Landkreis, Gemeindennamen, Stadtteile näher zu bezeichnen. Wird im Vertrag der Einzugsbereich erheblich größer angegeben, als er in der Tat ist, so kann dies dazu führen, dass das gesamte Wettbewerbsverbot als nichtig angesehen wird.

Anmerkung 13

Ein arbeitsrechtliches Wettbewerbsverbot ohne Vereinbarung einer Karenzentschädigung ist unwirksam.