

ALLGEMEINER HINWEIS für die VERWENDUNG des nachfolgenden MUSTERVERTRAGES

Der nachfolgende Mustervertrag enthält lediglich Empfehlungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem niedergelassenen Tierarzt und einer tiermedizinischen Fachangestellten. Der Mustervertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; er muss individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Der Mustervertrag ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder einen Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet der / die jeweilige Anwender/-in.

Musterverträge sind rechtlich als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff BGB einzuordnen. Sie unterliegen damit einer strengen Inhaltskontrolle. Überraschende oder mehrdeutige Klauseln gehen zu Lasten des Verwenders. Individuelle Vereinbarungen haben Vorrang vor Regelungen im Mustervertrag

Muster-Arbeitsvertrag Tiermedizinische/r Fachangestellte/r

zwischen

.....
(im Folgenden Arbeitgeber/-in genannt)

und

.....
(im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

1. Mit Wirkung vom tritt Frau/Herr als Angestellte/r in die Dienste des/der Arbeitgeber/-in.

2.* Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

oder: Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum und endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

oder: Das Arbeitsverhältnis wird ab dem zu folgendem Zweck befristet:
..... (Anmerkung 1)

Die Probezeit beträgt ... Monate. (Anmerkung 2)

* bitte Nichtzutreffendes streichen!

§ 2 Arbeitsort

1. Arbeitsort ist die tierärztliche Praxis/Klinik in _____.

optional:

2. Die Praxis verfügt über Zweitpraxen in _____ Der/die TFA kann bei Bedarf auch an diesen Standorten beschäftigt werden.

§ 3 Aufgabenbereich

1. Der Tätigkeitsumfang des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin richtet sich nach dem gesetzlich geregelten Berufsbild „Tiermedizinische Fachangestellte“ und nach den individuellen Anforderungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.
2. Die/Der Arbeitnehmer/in hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Sie/Er ist verpflichtet, die Anordnungen des/der Arbeitgebers/-in und die Vorschriften der Berufsgenossenschaft zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gewissenhaft zu befolgen. Die/Der Arbeitnehmer /-in ist besonders verpflichtet,
 - alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Klientel geheim zu halten (§ 203 StGB), und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
 - die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten,
 - die Arbeitsmittel und die Praxiseinrichtung pfleglich zu behandeln, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorgfältig damit umzugehen,
 - auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen zu achten,
 - alle im Rahmen der Praxis wichtigen Vorkommnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
3. Eine Nebentätigkeit des/der Arbeitnehmers/-in bedarf der Genehmigung des Arbeitgebers.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden (*Anmerkung 3*).
Arbeitstage sind Montag bis Freitag.

oder: Arbeitstage sind Montag bis Samstag.

oder: Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass in jeder Woche ein ganzer oder zwei halbe Werktag arbeitsfrei bleiben.

oder: Die Arbeitszeit richtet sich nach dem anliegenden Dienstplan.

oder: Es wird eine Teilzeitarbeit von Stunden vereinbart.

Arbeitstage sind bis

2. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, bei entsprechend überdurchschnittlichem oder plötzlichem Arbeitsanfall (z.B. kurzfristiger Personalausfall oder Notfall) auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit in Form von Überstunden zu leisten. Überstunden werden durch Freizeitausgleich (alternativ: finanziell) abgegolten. Die finanzielle Abrechnung und Auszahlung ist im Folgemonat der Entstehung fällig.

3. Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung der Sprechstunden nach den Erfordernissen der Praxis. Diese wird im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers nach billigem Ermessen festgelegt und im Regelfall gleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt, so dass derzeit eine arbeitstägliche Arbeitszeit von _____ gilt. **Alternativ:** Während dieser sind Pausenzeiten zwischen _____ von 15 Minuten und zwischen _____ von 30 Minuten zu nehmen.

Der/Die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, die Dauer der täglichen Arbeitszeit inklusive Beginn und Ende aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung erfolgt über _____, auf der der/die TFA die Arbeitszeit einträgt (*Anmerkung 4*). Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

4. Persönliche Angelegenheiten hat die/der Arbeitnehmer/-in außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
5. Der/die Tiermedizinische Fachangestellte ist zur Teilnahme am Notdienst im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Praxisinhaber verpflichtet / nicht verpflichtet (*nichtzutreffendes streichen*).

Zeiten der Rufbereitschaft (TFA hält sich an einer der Praxis mitzuteilenden Stelle auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen) werden wie folgt geregelt:

Zeiten des Bereitschaftsdienstes (Verpflichtung des/der TFA, sich an einem bestimmten Ort zur Arbeit bereitzuhalten) werden wie folgt geregelt:

(*Anmerkung 5*)

§ 5 Vergütung

1. Es wird ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € vereinbart. Darüber hinaus erhält er/sie folgende Zahlungen:

- Vergütung von Überstunden: _____
- Prämien: _____
- Zuschläge: _____
- Die Vergütungen der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes werden wie folgt geregelt: _____

Der Gehaltsanspruch ist zum jeweiligen Monatsletzten fällig.

2. Die/Der Arbeitnehmer/-in hat Anspruch auf eine schriftliche Abrechnung ihres/seines Gehalts.
3. Das Gehalt wird auf das folgende Konto des/der Arbeitnehmer/in überwiesen:

IBAN	_____
BIC	_____
Kontoinstitut	_____

§ 6 Arbeitsverhinderung

1. Die/der Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mitzuteilen. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat die/der Arbeitnehmer/-in spätestens am 3. Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen.
Bei einer über den in der AU-Bescheinigung angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangehenden Bescheinigung einzureichen.
2. Die/Der Arbeitnehmer/-in hat bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis infolge Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Urlaub

Die/Der Arbeitnehmer/-in hat einen jährlichen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen bei einer 5 - Tage-Woche bzw. 34 Werktagen bei einer 6- Tage-Woche. Der Urlaub wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche der/des Arbeitnehmers/-in nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt. (*Anmerkung 6*)

§ 8 Kündigung

1. Für die Kündigung dieses Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 622, 623 BGB). (*Anmerkung 7*)
2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB bleibt unberührt. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
4. Auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage sind bei Vorliegen der Voraussetzungen die gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden. (*Anmerkung 8*)

§ 9 Arbeitszeugnis

1. Der/die Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines Arbeitszeugnisses.
2. Der/die Arbeitnehmer/-in ist berechtigt, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

§ 10 Tarifvertrag

Soweit Bestimmungen dieses Vertrages von den jeweils geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen für Tiermedizinische Fachangestellten (Gehaltstarifvertrag, Manteltarifvertrag) zum Nachteil der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abweichen und zwischen den Vertragsparteien durch Zugehörigkeit zum Bundesverband der praktizierenden Tierärzte bzw. dem Verband medizinischer Fachberufe Tarifbindung besteht, gilt an Stelle dieser Vereinbarungen der Tarifvertrag.

§ 11 Hinweis zur Arbeitslosmeldung (befristete Arbeitsverhältnisse)

Zur Aufrechterhaltung möglicher Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die/der Arbeitnehmer/-in verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich.

§ 12 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur gültig, wenn sie schriftlich und mit beiderseitiger Zustimmung getroffen werden.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen des Vertrages.

Beide Parteien bestätigen, eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

Ort

Datum

Unterschrift
Arbeitnehmer/in

Unterschrift
Arbeitgeber/in

Anmerkungen

(Siehe auch Anmerkungen zum Muster-Arbeitsvertrag zwischen Praxisinhaber/in und angestellter Tierärztin/nagestellten Tierarzt in der tierärztlichen Praxis)

Grundsätzlich:

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), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, 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 seit 01. August 2022 die folgenden (Mindest-)Inhalte im Rahmen eines Arbeitsvertrages zu dokumentieren oder in einer Niederschrift zu fixieren:

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer einer Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit, sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. (Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 NachwG....) - regelmäßig irrelevant
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Versicherungsträger zusagt, der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

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. Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Verstöße gegen Bestimmungen des Nachweisgesetzes sind Ordnungswidrigkeiten und können mit Bußgeld geahndet werden. Davon abgesehen ist jedoch auch ein nur mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag rechtswirksam, da die Verpflichtung der Aushändigung der Mindestinhalte nur den Arbeitgeber betrifft.

Anmerkung 1:

Nach dem am 1.1.2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) bedarf die Befristung grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes (z.B. wegen nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs, zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers usw.). Bei Neueinstellungen ist gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG die Befristung auch ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser Zeit ist die dreimalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Mithin können 4 befristete Arbeitsverträge von jeweils 6 Monaten geschlossen werden. Dabei muss die Verlängerung jeweils während der Laufzeit des früheren Vertrages geschlossen werden.

Anmerkung 2:

Es ist nicht zwingend, eine Probezeit zu vereinbaren. Wenn eine solche jedoch vereinbart wird, dann längstens für die Dauer von sechs Monaten.

Anmerkung 3:

Die Arbeitszeit kann innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes grundsätzlich frei vereinbart werden.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes sind bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche maximal 40 Stunden zulässig. Volljährige Tiermedizinische Fachangestellte dürfen bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche (Montag bis Samstag) auch 48 Stunden pro Woche arbeiten. Die tarifliche Arbeitszeit für Tiermedizinische Fachangestellte beträgt nach gegenwärtiger manteltarifvertraglicher Regelung 40 Stunden pro Woche.

Anmerkung 4

z.B. elektronische Zeiterfassungssysteme, Excel-Datei, Stundenzettel

Anmerkung

5:

Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit, die Zeit des Bereitschaftsdienstes ist zu 100% Arbeitszeit.

Anmerkung 6:

Bitte beachten Sie, dass Sie den Arbeitnehmer auf den im laufenden Kalenderjahr verbleibenden Resturlaub hinweisen müssen.

Anmerkung 7:

Die Kündigungsfrist für ein Arbeitsverhältnis mit weniger als zweijähriger Dauer beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, § 622 BGB. Hier können von den gesetzlichen Mindestbestimmungen längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Die Kündigungsfristen für eine vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin auszusprechende Kündigung betragen nach

zweijähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monat zum Monatsende,
fünffähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monate zum Monatsende,
achtjähriger Betriebszugehörigkeit	3 Monate zum Monatsende,
zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	4 Monate zum Monatsende,
zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit	5 Monate zum Monatsende.
15-jähriger Betriebszugehörigkeit	6 Monate zum Monatsende
20-jähriger Betriebszugehörigkeit	7 Monate zum Monatsende

Anmerkung 8:

Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls wird die Kündigung wirksam. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht regelmäßig nicht.