

Muster

Arbeitsvertrag zwischen Praxisinhaber/in und angestellter/n Tierärzt:in in der tierärztlichen Praxis

ALLGEMEINER HINWEIS für die VERWENDUNG des nachfolgenden MUSTERVERTRAGES

Der nachfolgende Mustervertrag enthält lediglich Empfehlungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen einem niedergelassenen Tierarzt/einer niedergelassenen Tierärztin (im Folgenden Praxisinhaber/in genannt) und einem angestellten Tierarzt/einer angestellten Tierärztin (im Folgenden Angestellte/r genannt). 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

Herr/Frau als Praxisinhaber/in (Arbeitgeber)
und
Herr/Frau als angestellte Tierärztin/angestellter
Tierarzt (Angestellte/r)
schließen folgenden Anstellungsvertrag:

§ 1 Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

Frau/Herr wird ab unbefristet als
Angestellte/r in der Praxis..... angestellt.

oder:

Frau/Herr wird in der Zeit vom bis zum
als Angestellte/r in der Praxis..... (Anmerkung 1)

- (1) Auf das Angestelltenverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich Sondervereinbarungen getroffen worden sind. (Anmerkung 2)
- (2) Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. (Anmerkung 1)

- (3) 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 (§ 622 Abs. 3 BGB).
- (4) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen insbesondere des Kündigungsschutzgesetzes (Anmerkung 2 a).
- (5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Eine Kündigung des Vertrages vor Dienstantritt ist zulässig/unzulässig (*unzutreffendes streichen*) (Anmerkung 3). Das Recht beider Vertragspartner, das Anstellungsverhältnis gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, bleibt unberührt. Für das Erheben einer Kündigungsschutzklage gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. (Anmerkung 4). Will der/die Angestellte geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er binnen 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 4 KündSchG).
- (6) Der/die Praxisinhaber/-in ist berechtigt, den/die Angestellte/n während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und/oder eventueller Zeitguthaben erfolgt.

§ 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Der/die Angestellte 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 oder er durch die Ausübung der Nebentätigkeit gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt (z.B. ArbZG).
- (3) Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet, für den/die Angestellte/n die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und die Lohnsteuer abzuführen. Die Beiträge zum zuständigen Versorgungswerk werden nach Wahl des/der Angestellten an diesen ausgezahlt oder vom/von der Praxisinhaber/in an das Versorgungswerk überwiesen.
- (4) Der/Die Angestellte ist verpflichtet, alle Angelegenheiten der Praxis, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden aus der Praxis geheim zu halten.
- (5) Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet, die Daten des/der Angestellten vertraulich zu behandeln und nur dann an Dritte herauszugeben, wenn gesetzliche Bestimmungen dies vorsehen oder der Angestellte ausdrücklich ihr/sein Einverständnis zur Datenweitergabe erklärt haben.
- (6) Bei Beendigung des Anstellungsvertrages sind alle im Besitz des/der Angestellten befindlichen Praxisunterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Praxisinhaber herauszugeben.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt unter Zugrundelegung einer *Fünftagewoche/Sechstagewoche* - 40/48 Stunden in der Woche. 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 _____ bis _____ Uhr und von _____ bis _____ Uhr gilt.
- (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 (einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes) nicht überschritten werden.
- (3) Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Lage der Ruhepausen kann einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden. Aktuell ist nach vorstehenden Grundsätzen eine Pausenzeit zwischen 12:00 und 13:00 Uhr zu nehmen.
- (4) Unter Berücksichtigung des § 14 Abs. 2 Ziffer 2 des Arbeitszeitgesetzes ist der /die Praxisinhaber/in 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 (einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes) nicht überschritten werden.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden können durch die/den Arbeitgeber/in angeordnet werden, wenn betriebliche wie beispielsweise ungeplanter übermäßiger Arbeitsanfall oder plötzlicher Personalausfall dies erfordern.
- (6) Der/die Angestellte ist im Rahmen des Wochenend- und Notdienstes verpflichtet, im gegenseitigen Einvernehmen mit dem/der Praxisinhaber/in 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/die Angestellte zur Rufbereitschaft verpflichtet wird, sind keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.
- (7) Soweit im Rahmen der **Rufbereitschaft** (= die Verpflichtung des/der Angestellten, 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 (*Anmerkung 4a*).
- (8) Wird der/die Angestellte/r an einem Sonntag beschäftigt (das gilt auch für den Fall seiner Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft), 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/der Angestellten innerhalb eines Zeitraums von 8 Wochen ein

Ersatzruhetag zu gewähren. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Dem/der Angestellten muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährleistet werden (*Anmerkung 4b*).

- (9) Praxisinhaber/in und Angestellte/r sorgen gemeinsam für die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet, die Dauer der täglichen Arbeitszeit inklusive Beginn und Ende aufzuzeichnen. Die Nachweise sind mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren.

§ 4 Vergütung

- (1) Der/die Angestellte 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.
- (4) Nach einer mindestens sechsmonatigen Tätigkeit, die über das Jahresende hinausgehen muss, wird dem/der Angestellten eine Weihnachtszuwendung 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 auszus zahlen. Der/die Praxisinhaber/in ist zur Rückforderung der Zuwendung berechtigt, wenn der/die Angestellte vor dem 31. März des Folgejahres kündigt oder aus einem von ihm/ihr selbst zu vertretenden Grund vor diesem Zeitpunkt ausscheidet. (*Anmerkung 6*).
- (5) Wird der/die Angestellte durch die zuständige Behörde (ggf. auch nur als Stellvertreter/in) für die nebenberufliche Durchführung der Schlacht tier- und Fleischuntersuchung angestellt, so stehen die Vergütungen aus dieser Tätigkeit in voller Höhe dem/der Angestellten 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 Angestellten überwiesene Wegeentschädigung ist dem/der Praxisinhaber/in auszus zahlen, wenn dessen/deren Pkw für die Fleischbeschau fahrten benutzt wurde.
- (6) Für Zeiten, in denen der/die Angestellte Rufbereitschaft leistet, erhält er/sie pro Stunde 25% des vereinbarten Bruttostundenlohns. Auf die Vergütung von Tätigkeitszeiten innerhalb einer Rufbereitschaftszeit wird die gemäß Satz 1 zu zahlende Vergütung im entsprechenden zeitlichen Umfang angerechnet (*Anmerkung 7*). Dabei ist zu beachten, dass die durchschnittliche Vergütung aller geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Stunden des Bereitschaftsdienstes sowie der Stunden in der Rufbereitschaft, die als Arbeitszeit zu bewerten sind, nicht niedriger als der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn bemessen sein darf.

- (7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei entsprechend überdurchschnittlichem oder unvorhersehbarem Arbeitsanfall (zum Beispiel bei kurzfristigem Personalausfall oder Notfällen) das Leisten von Mehrarbeit in Form von Überstunden anzuordnen. Überstunden werden ohne gesonderten Zuschlag, es sei denn, ein solcher wird durch Gesetz vorgeschrieben, finanziell (unter Zugrundelegung des sich aus diesem Vertrag ergebenden Stundenentgeltes, so lange der jeweils gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird) oder durch Freizeitausgleich in gleicher Höhe spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, abgegolten.
- (8) Die Vergütung ist am Monatsletzten fällig, so lange nicht für einen Vergütungsbestandteil ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde, und wird auf folgendes Konto des/der Angestellten für diese/n kostenfrei ausgezahlt:

IBAN
BIC
Kontoinstitut

§ 5 Arbeitsverhinderung und Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall

- (1) Der/Die Angestellte ist verpflichtet im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem/der Praxisinhaber/in unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der/die Angestellte dem/der Praxisinhaber/in am ersten/spätestens am zweiten/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 Angestellte 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 Angestellte sich die zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. (*Anmerkung 8*).

§ 6 Berufshaftpflicht

Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet,

für den/die Angestellte/n eine ausreichende Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen,

oder

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

oder

dem/der Angestellten die Prämien für dessen/deren bereits bestehende Berufshaftpflichtversicherung zu erstatten. Versäumt er/sie dies, so hat er/sie dem/der Angestellten 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.

§ 7 Urlaub, Arbeitsbefreiung und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

- (1) Der/die Angestellte hat Anspruch auf Erholungsurlaub von insgesamt _____ Tagen (bei Fünftagewoche) bzw. _____ Tagen (bei Sechstagewoche) unter Fortzahlung der Vergütung gemäß § 4. (*Anmerkung 9*). Die Urlaubszeit wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis in beiderseitigem Einvernehmen festgelegt. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- (2) Übt der/die Angestellte eine Teilzeittätigkeit an weniger als fünf Arbeitstagen aus, so erfolgt eine anteilige Urlaubsberechnung.
- (3) Der/die Praxisinhaber/in stellt den/die Angestellte/n unter Fortzahlung der Vergütung nach § 4 unter Nichtanrechnung auf den Urlaubsanspruch für bis zu Kalendertage im Kalenderjahr für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen frei. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung. Dauer, Zeitpunkt und Inhalt der Fort-/Weiterbildungen sind rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Reise- und sonstige Kosten, die der/m Angestellten in diesem Zusammenhang entstehen, werden vom Arbeitgeber nur nach gesonderter Vereinbarung übernommen. (*Anmerkung 10*)
- (4) Der/die Angestellte erhält auf Antrag unter Fortzahlung der Vergütung aus den folgenden Anlässen Arbeitsbefreiung:
 - Bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag
 - Beim Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils bzw. eines im Haushaltlebenden Familienangehörigen oder Lebenspartners 2 Arbeitstage

§ 8 Benutzung des Kraftfahrzeuges

- (1) Dem/der Angestellte/n steht für Praxisfahrten ein Pkw des/der Praxisinhabers/in zur Verfügung. Das Praxisfahrzeug darf nur für berufliche Zwecke genutzt werden. Der/die Angestellte 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 Angestellte 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 Angestellte für jeden im Rahmen der Ausübung seiner Berufstätigkeit gefahrenen Kilometer eine Wegegeldentschädigung von € oder eine monatliche Pauschale von €. Hiervon nicht umfasst sind die täglichen Fahrten zwischen Praxis und Wohnort des Assistenten (Arbeitsweg).

- (3) Wird das Praxisfahrzeug im Einvernehmen mit dem/der Praxisinhaber/in auch privat genutzt, so hat der/die Angestellte ein Fahrtenbuch zu führen, in dem die Privatfahrten mit Kilometerangabe ausgewiesen sind.

§ 9 Wettbewerbsverbot

- (1) Der/die Angestellte 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 Angestellte/n eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der dem/der Angestellte/n zuletzt gewährten monatlichen Bezüge (*Anmerkung 13*).
- (3) Der/die Angestellte 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 Angestellte verpflichtet, während der Dauer des Verbotes nach Absatz 1 über die Höhe seiner Bezüge Auskunft zu erteilen und ggf. seinen Einkommenssteuerbescheid für den Zeitraum der Dauer nach Abs. 1 vorzulegen.
- (4) Verzichtet der/die Praxisinhaber/in 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 Angestellte/n zahlt diese/r eine Vertragsstrafe in Höhe von 15.000,- € an den/die Praxisinhaber/in. Fordert der/die Praxisinhaber/in im Falle der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot die Vertragsstrafe, so kann er daneben nicht mehr die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes verlangen.
- (6) Das Wettbewerbsverbot und die Regelung über die Karenzentschädigung gelten nur, wenn das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus (oder: Monate) ungekündigt bestanden hat.

§ 10 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Der/die Praxisinhaber/-in hat gemäß § 2 Abs. 2, Satz 2 Ziffer 3 SGB 3 vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - etwa durch Kündigung – den/die Angestellte/n frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend nach § 38 Abs. 1 SGB 3 zu informieren, ihn hierfür freizustellen und die Teilnahme an erforderlichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der /die Angestellte 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/die Angestellte verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 11 Zeugnis

- (1) Der/die Angestellte hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines Arbeitszeugnisses.
- (2) Der/die Angestellte ist berechtigt, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
- (3) Das Zeugnis muss Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit geben. Es ist auf Wunsch des/der Angestellten auf eine Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erstrecken.

§12 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit deren Entstehung gegenüber dem anderen Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden.

§ 13 Arbeitsort

Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Arbeitsort/e ist/sind daher zum aktuellen Zeitpunkt der Praxissitz/neben dem Praxissitz die Adressen, an denen Tiere außerhalb der Praxisräume behandelt werden.

Es wird ausdrücklich vereinbart, dass ein Einsatz der/s Angestellten an anderen Orten nach Weisung der/s Praxeninhaberin/s zulässig ist.
(Anmerkung 14)

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur gültig, wenn sie in Textform und mit beiderseitiger Zustimmung getroffen wurden. Das gilt auch für die Änderung dieses Textformerfordernisses.
- (2) Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.
oder alternativ:
Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge/findet folgende Betriebsvereinbarung Anwendung: _____
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung unwirksam werden oder weist der Vertrag Lücken auf, gelten die übrigen Bestimmungen des Vertrages weiter. Für diesen Fall verpflichten sich die Vertragspartner, 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.

Ort

Datum

Praxisinhaber/in

Angestellte/r

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

Die Beschäftigung eines/einer angestellten Angestellte/r in einer tierärztlichen Praxis unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung zwischen Praxisinhaber/in und Angestellten. Dieser Mustervertrag stellt somit lediglich eine Empfehlung sowohl für Praxisinhaber/innen als auch für Angestellte 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), 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 ...
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 zu Befristung

Grundsätzlich wird das Anstellungsverhältnis für unbestimmte Dauer (unbefristet) geschlossen.

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 (regulären) Kündigungsschutz. Befristete Arbeitsverhältnisse laufen daher auch aus, wenn die Angestellte zu diesem Zeitpunkt unter den gesetzlichen Mutterschutz fällt oder der Arbeitnehmer schwerbehindert ist.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann während seiner Laufzeit im Regelfall nicht ordentlich (fristgerecht) gekündigt werden. Dementsprechend schreibt § 15 Abs. 4 TzBfG vor, dass ein es 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 (siehe auch Nachweisgesetz). 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 Satz 1 TzBfG bedürfen kalendermäßig und zweckbefristete Arbeitsverträge eines sachlichen Grundes. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG werden beispielhaft die Gründe aufgezählt, die eine Befristung eines 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/einer angestellten Tierarztes/Tierärztin nur vorübergehend besteht, der/die Angestellte/r zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, oder weil in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (Befristung auf Wunsch des/der Angestellten, 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 1 zu Probezeit

Bei einem befristeten Vertrag ist darauf zu achten, dass die Länge der Probezeit in angemessenem Verhältnis zur Zeitbefristung stehen muss (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Ein Anhaltspunkt ist eine Bemessung der Probezeit in Höhe von einem Viertel der gesamten Befristungsdauer.

Bei einem nichtbefristeten Vertrag kann eine pauschale Probezeit von maximal 6 Monaten vereinbart werden.

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. Aus diesem Grunde können diese bei einem Muster wie vorliegend nicht erschöpfend pauschal berücksichtigt werden.

Anmerkung 2a

§ 622 BGB sieht nach Ablauf der Probezeit folgende Kündigungsfristen vor:

Die Grundkündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Für die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung beträgt die Kündigungsfrist nach

<u>Zweijähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>1 Monat zum Monatsende</u>
<u>Fünffähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>2 Monate zum Monatsende</u>
<u>Achtjähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>3 Monate zum Monatsende</u>
<u>Zehnjähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>4 Monate zum Monatsende</u>
<u>Zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>5 Monate zum Monatsende</u>
<u>Fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>6 Monate zum Monatsende</u>
<u>Zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit</u>	<u>7 Monate zum Monatsende</u>

Bei einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung bleibt es unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei einer Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Unbenommen bleibt es den Vertragsparteien, Kündigungsfristen zu vereinbaren, die länger als die gesetzlichen Kündigungsfristen sind.

In „Kleinbetrieben“ (= Betriebe, in denen regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden; Auszubildende und geringfügig Beschäftigte nicht mitgezählt) kann eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem Arbeitstag einzelvertraglich vereinbart werden.

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 als eine Alternative vorgeschlagene Ausschluss der Kündigung vor Dienstantritt hat folgende Konsequenzen:

Die Frist seitens des/der Praxisinhabers/in oder des/der Angestellte/r 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 Angestellten angebotene Arbeitskraft in Anspruch zu nehmen und auf jeden Fall die vereinbarte Vergütung zu zahlen.

Bei einer Kündigung durch den/die Angestellte/r gilt folgendes: Dieser/diese wird in der Regel rein faktisch kündigen, indem er/sie gar nicht erst zum vereinbarten Zeitpunkt den Dienst antreten wird. Der/die Angestellte/r 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 Vertreters/in entstanden ist.

Anmerkung 4

Ein Anstellungsverhältnis kann dann ohne Kündigungsfrist **aus wichtigem Grund** 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.

Grundsätzlich bedarf es im Regelfall des vorherigen Ausspruchs mindestens einer Abmahnung, mit der das zu missbilligende Verhalten genau umschrieben und mit der Aufforderung verbunden wird, dieses Verhalten zu ändern/ zu unterlassen und die Rechtsfolge der fristlosen Kündigung für den Fall der Nichtbefolgung der Aufforderung angedroht wird. Eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung kommt bei äußerst schwerwiegenden Verfehlungen des Arbeitnehmers in Betracht, zum Beispiel bei Straftaten (Diebstahl, Körperverletzung, Beleidigung).

Anmerkung 4a

Rufbereitschaft gilt arbeitszeitrechtlich grundsätzlich als Freizeit. Als Arbeitszeit (und im Rahmen der in § 3 Abs. 1 des Mustervertrages geregelten Wochenarbeitszeit zu

berücksichtigen) ist dabei nur diejenige Zeit zu bewerten, zu der die/der angestellte Tierarzt/-in während der Rufbereitschaft zur Arbeit abgerufen wird.

In einem Urteil vom 21.2.2018 (AZ.: C-518/15) hatte der EuGH entschieden, dass auch Rufbereitschaft unter bestimmten Umständen als Arbeitszeit anzusehen ist.

In dem vom EuGH entschiedenen Fall musste es sich bei dem Wohnsitz oder Aufenthaltsort eines Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft um einen Ort handeln, von dem aus er den Betrieb innerhalb von höchstens 8 Minuten erreichen konnte.

Somit ist Rufbereitschaft dann als Arbeitszeit des/der Angestellten zu bewerten, wenn die Reaktionszeiten, die der/die Angestellte gewährleisten muss, sehr kurz sind bzw. konkret vorgeschrieben werden oder wenn sich der/die Angestellte/r in einer entsprechend geringen Entfernung zur Praxis/ Klinik aufhalten muss, um die Einhaltung der Reaktionszeiten gewährleisten zu können.

Anmerkung 4 b

Nach § 11 Abs. 3 ArbZG kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem regulären Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden. Dies entspricht dem Zweck des ArbZG, das von einer 6-Tage-Woche ausgeht und sicherstellen will, dass der Arbeitnehmer mindestens einen Ruhetag pro 7-Tage-Zeitraum hat.

Anmerkung 5

In der Delegiertenversammlung der BTK im November 2010 (aktualisiert durch Beschluss der Delegiertenversammlung am 17. März 2018) wurde die folgende Empfehlung beschlossen:

1. *Die Mindestvergütung für das Anfangsgehalt darf brutto 3.130,- € (40h-Woche) nicht unterschreiten. Nach Ablauf der Probezeit (max. ein halbes Jahr) Erhöhung auf den Betrag der Entgeltgruppe E 13 Stufe 1 TVöD Bund (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.

Hinweis: Eine deutliche Unterschreitung der Mindestvergütung nach 1. ist nicht angemessen im Sinne der Berufsordnung der Tierärztekammer. Bitte beachten Sie außerdem die Möglichkeit der Sittenwidrigkeit, wenn die Vergütung unter 2/3 des üblichen Lohnes für vergleichbare Tätigkeiten in der Region liegt (Urteil BAG vom 22.4.2009, 5 AZR 436/08)

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.

Diese Regelung kann, wenn sie nicht zur Anwendung kommt, vollständig gestrichen werden.

Nach Neufassung des Nachweisgesetzes sind jedoch grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile, auch solche in Art von Prämien und/oder Zulagen sowie deren Zusammensetzung und Voraussetzungen anzugeben.

Anmerkung 7

Beispiel:

Der/die Angestellte 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/die Angestellte X **nicht** für tierärztliche Verrichtungen angefordert. In diesem Fall erhält er eine Vergütung in Höhe von 25% des regulären Bruttostundenlohns, also $10 \times 17 \text{ €} = 170 \text{ €}$; hiervon 25% = 42,50 €.

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

In diesem Fall erhält er für 4 Stunden den regulären Bruttostundenlohn, also $4 \times 17 \text{ €} = 68 \text{ €}$. Für die verbleibenden 6 Stunden, in denen keine Tätigkeiten angefallen sind, erhält er $6 \times 17 \text{ €} = 102 \text{ €}$, 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 Arbeitstage bei einer Fünftageswoche. Eine früher oft empfohlene und genutzte Staffelung der Urlaubstage nach Lebensalter wird aufgrund der aktuellen Rechtsprechung (Diskriminierungsverbot) nicht für sinnvoll erachtet. Die BTK empfiehlt altersunabhängig die Gewährung von 30 Urlaubstagen im Jahr bei einer 5-Tage Woche.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen, entgegenstehen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dem dringende betrieblich oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mehr als 12 aufeinander folgende Werktage, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Erholungsurlaub ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und durch den Arbeitgeber zu bewilligen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt ist unzulässig.

Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr kommt nur dann in Betracht, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen; in diesem Fall muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Urlaub ist wegen seines Erholungszwecks grundsätzlich in Natura zu nehmen. Nur ausnahmsweise ist er abzugelten, wenn er wegen einer anstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natura gewährt werden kann.

Bitte beachten Sie, dass Sie den Arbeitnehmer auf den im laufenden Kalenderjahr verbleibenden Resturlaub sowie seine Inanspruchnahme vor Ablauf dieses schriftlich hinweisen müssen.

Anmerkung 10

Pro Jahr sollte der/die Angestellte 5 Tage (bzw. 10 Tage alle 2 Jahre) für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen freigestellt werden. (Empfehlung der BTK-Delegiertenversammlung von 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. Man kann die Klausel auch gänzlich weglassen. 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. Das Wettbewerbsverbot kann nicht auf längere Zeit als 2 Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt werden (§ 74 a HGB).

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, Gemeindenamen, 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.

Anmerkung 14

Nach Neufassung des § 11 NachwG ist auch eine Vereinbarung über den Arbeitsort in Arbeitsvertrag/Niederschrift aufzunehmen.

Aufgrund der unendlich vielen, vorstellbaren Konstellationen sind hier nur exemplarisch zur Darstellung zwei Möglichkeiten gewählt worden.

Wichtig ist, dass die Festlegung (und Änderung) des Arbeitsortes einseitig durch den Arbeitgeber durch Ausüben seines „billigen Ermessens“ (nach § 106 GewO) erfolgen kann.