

ALLGEMEINER HINWEIS für die VERWENDUNG des nachfolgenden MUSTERVERTRAGES

Der nachfolgende Mustervertrag enthält lediglich Empfehlungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem niedergelassenen Tierarzt und einem geringfügig Beschäftigten. 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.

Anstellungsvertrag für geringfügig Beschäftigte

Zwischen

_____ (im Folgenden "Arbeitgeber")

und Frau / Herrn

_____ (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Probezeit/Tätigkeit/Ort/Vorbehalte

1. Frau/Herrn _____ wird mit Wirkung ab dem als Assistenztierarzt/-tierärztin in der tierärztlichen Praxis des Arbeitgebers auf unbestimmte Zeit eingestellt.¹
2. Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.²

§ 2 Arbeitszeit³

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden ausschließlich der Pausen.

Sie verteilt sich wie folgt:

Montag: Stunden,
Dienstag: Stunden,
Mittwoch: Stunden,
Donnerstag: Stunden,
Freitag: Stunden,
Samstag: Stunden

Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen können vom Arbeitgeber nach praxisorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers im Rahmen billigen Ermessens auch abweichend festgelegt werden. Erreicht die tägliche Arbeitszeit einen Umfang von 6 Stunden, wird eine Pausenzeit von 30 Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden wird eine Pause von 45 Minuten gewährt. Die Ruhepausen können in diesen Fällen in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden.

Die Beschäftigung wird als geringfügige Beschäftigung im Sinne der jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen geleistet (Entgeltgeringfügigkeit). Der Umfang der vereinbarten Arbeitszeit wird durch die entsprechenden Bestimmungen (Entgeltgrenze 520 EUR/Monat bzw. 6.240 EUR/Jahr) begrenzt.⁴

Der Arbeitnehmer zeichnet Beginn, Ende und Dauer seiner täglichen Arbeitszeit auf und stellt die Aufzeichnungen dem Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, zur Verfügung⁵.

§ 3 Vergütung⁶

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von EUR / eine monatliche Vergütung von EUR⁷.

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf folgendes Konto der/des Arbeitnehmerin/s für diese/n kostenfrei ausgezahlt:

IBAN

BIC

Kontoinstitut

§ 4 Urlaub⁸

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen/24 Werktagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz.⁹
2. Der Arbeitgeber gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeits-/Werktagen.¹⁰ Dieser ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.¹¹
3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.¹²
4. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

§ 5 Arbeitsverhinderung¹³

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer der Firma spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt. Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz¹⁴

1. Der Arbeitnehmer wird über alle Angelegenheiten der tierärztlichen Praxis, die im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden, Stillschweigen bewahren (§ 203 StGB).
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Praxis zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrags als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Praxisinhaber und Mitarbeitern (z. B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen).
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten und deren Einhaltung zu gewährleisten.
4. Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner persönlichen Daten samt der von ihm mitgeteilten Daten sowie der vorgelegten ärztlichen Atteste unter Einschluss jeglicher personenbezogenen Daten zu, soweit sie dem laufenden Arbeitsverhältnis bzw. der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses dienen.

§ 7 Weitere Beschäftigungen¹⁵

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren, insbesondere geringfügigen, Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe.

§ 8 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung¹⁶

1. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen kann. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Fall der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen erklärt werden.
 2. Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil von derzeit 3,6 % (Stand 1.1.2019) an die gesetzliche Rentenversicherung entfällt und er dort nicht alle Ansprüche auf Leistungen erwirbt.
 3. Ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten des berufsständischen Versorgungswerkes gemäß § 1 Abs. 6 SGB VI kann nur dann gestellt werden, wenn der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer keinen Antrag nach § 6 Abs. 1b SGB VI gestellt hat.
 4. Im Fall der Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die Beiträge an das berufsständische Versorgungswerk abgeführt.
-

§ 9 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit¹⁷. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen ordentlich kündigen.¹⁸
2. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.¹⁹
3. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.²⁰
4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung/des berufsständischen Versorgungswerks erreicht.²¹

§ 10 Ausschlussfristen

1. 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.
2. 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.
3. Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch aus der Haftung wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruht, oder den gesetzlichen Mindestlohn betrifft.²²

§ 11 Nebenabreden / Schriftform

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.²³ Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
3. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).
4. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....

Arbeitnehmer

Fußnoten

Hinweis:

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 (neuen) 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 Versorgungsträger 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.

Für bestehende Arbeitsverträge sind Anpassungen der beschriebenen Art nur auf Anforderung des Arbeitnehmers innerhalb einer Frist von 7 Tagen (Nr. 1 - 10) bzw. einem Monat vorzunehmen und diesem auszuhändigen.

¹ Nach Neufassung des § 11 NachwG ist auch eine Vereinbarung über den Arbeitsort in Arbeitsvertrag/Niederschrift aufzunehmen. Wichtig dabei ist, dass die Festlegung (und Änderung) des Arbeitsortes einseitig durch den Arbeitgeber durch Ausüben seines „billigen Ermessens“ (nach § 106 GewO) erfolgen kann.

² Die mit Angestellten vereinbarte **Probezeit** sollte **6 Monate nicht überschreiten**. Danach ist ohnehin die 6-monatige Wartezeit für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG, sofern anwendbar). Das Eingreifen des Kündigungsschutzes (Bestandsschutzes) lässt sich durch eine längere Probezeit nicht ausschließen. Sollte es sich um einen befristeten Vertrag handeln, 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.

³ Soll die **Arbeitszeit unregelmäßig verteilt** sein/werden und der Arbeitnehmer flexibel auf Absprache eingesetzt werden, kann auf eine konkrete Festlegung von Verteilung und Lage der vertraglichen Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage und Tageszeiten abgesehen werden, wenn dem Arbeitnehmer hierdurch keine Nachteile bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen entstehen, indem etwa um Feiertage "herum" geplant wird (in diesen Fällen kommt der Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit besondere Bedeutung zu). Um jedoch eindeutig feststellen zu können, an welchen Tagen/Uhrzeiten Arbeitspflicht besteht und wann der Arbeitnehmer nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist, sollten in jedem Fall **möglichst klare Regelungen** getroffen werden. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf Abruf ist die wöchentliche Arbeitszeit im Zweifel unerheblich. Auch auf die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze ist nicht abzustellen. In Fällen, in denen eine Arbeitsverpflichtung vereinbart wird, die der Arbeit auf Abruf nahekommt, können Probleme in der Praxis auftreten. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt gem. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Achtung!! - Damit würde die Gefahr bestehen, die sozialversicherungsrechtlich zulässigen Grenzen der geringfügigen Beschäftigung (Entgeltgrenze 520 EUR/Monat bzw. 6.240 EUR/Jahr) bei Zugrundelegen des gesetzlichen Mindestlohnes und ganzjähriger Beschäftigung zu überschreiten. Daher ist zu empfehlen, dass das genaue Arbeitszeitkontingent vereinbart wird, was im Vertragsmuster bereits mit Verweis auf die Höchstverdienstgrenzen teilweise berücksichtigt wird.

⁴ Zur Klarstellung empfiehlt sich diese Formulierung, damit die sozialversicherungsrechtlich zulässigen Grenzen der geringfügigen Beschäftigung (Entgeltgrenze 520 EUR/Monat bzw. 6.240 EUR/Jahr) nicht überschritten werden (siehe Anmerkungen im vorherigen Absatz).

⁵ Diese Regelung dient der Erfüllung der **Aufzeichnungspflichten** aus § 17 Abs. 1 MiLoG. Diese erweiterten Aufzeichnungspflichten betreffen zwei Fallgruppen: geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten) und Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarz- ArbG.

Der Arbeitgeber muss die Korrektheit der Aufzeichnungen stichprobenartig kontrollieren. Die Aufzeichnungen können in Papierform aufbewahrt oder in ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem übernommen werden. Die genaue Art der Dokumentation ist nach MiLoG nicht vorgeschrieben. Mit einer Änderung ist nach der anstehenden Reform des Arbeitszeitgesetzes jedoch zu rechnen.

Sollte eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten weder vereinbart noch erfolgt sein, besteht das Risiko, dass über Erfahrungswerte in Form der Phantomlohndiskussion der Zeitaufwand geschätzt wird. Da für laufendes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht das Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip gilt, würde ein Arbeitgeber auch dann Sozialversicherungsbeiträge aus einem Arbeitslohn schulden, den er gar nicht bezahlt hat. Dies kann insoweit zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber ggf. weder den Mindestlohn wahrt, noch seinen ihm nach dem Mindestlohn obliegenden Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten genügt.

⁶ **Achtung:** In keinem Fall sollte das regelmäßige Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die **Geringfügigkeitsgrenze von 520 EUR** aus § 8 Abs. 1 SGB IV überschreiten – sonst tritt Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt keine Rolle. Zu beachten ist jedoch immer die Verpflichtung der Gewährung des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohnes.

Als Vergütung können ein **festes Monatsgehalt** (bis max. 520 EUR) vereinbart werden oder ein bestimmter **Stundenlohn**. Letzteres bietet sich bei schwankendem Arbeitseinsatz bzw. ggf. auch bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit an. In diesem Fall sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu dokumentieren und die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze überwacht werden. Steht von vornherein fest, dass der Beschäftigte in den einzelnen Monaten unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen.

Hinweis: Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 520 EUR übersteigt, ist vom **regelmäßigen Arbeitsentgelt** auszugehen. Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind neben den laufenden Einnahmen **auch einmalige Einnahmen** aus der Beschäftigung, wie **Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld** etc. zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Eine Weihnachtsgratifikation kann auf die einzelnen Kalendermonate umgelegt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass dadurch insgesamt ein monatliches Entgelt von 520 EUR nicht überschritten wird.

⁷ Max. 520 EUR.

⁸ Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Eine Ausnahme besteht nach § 5 Abs. 1 BUrlG lediglich für Beschäftigungen, die kürzer als einen Monat andauern (kein „voller“ Monat). Bitte beachten Sie, dass die den Arbeitnehmer auf dem im laufenden Kalenderjahr verbleibenden Resturlaub hinweisen müssen.

⁹ Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von **„Werktagen“**. Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl.

Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr.

Bei der weitgehend üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies – in "**Arbeitstagen**" ausgedrückt – einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen – also wiederum 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Woche arbeitet.

¹⁰ Die Vertragsklausel sieht vor, dass über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein weiterer vertraglicher Urlaub gewährt werden soll. Für diesen sieht sie engere Regeln als für den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

¹¹ Seit den Urteilen des EuGH v. 20.1.2009 (Az. C-350/06, C-520/06) und dem EuGH folgend des BAG v. 24.3.2009 (9 AZR 983/07) kann der gesetzliche Urlaub am Jahresende oder im Falle der Übertragung mit Ende des Übertragungszeitraums jedenfalls dann nicht mehr ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht imstande war, den Urlaub zu nehmen. Dies gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaub, nicht für den vertraglichen. Daher ist eine vertragliche Trennung des gesetzlichen Urlaubs einerseits und des übergesetzlichen/vertraglichen andererseits angezeigt. Die Klausel erhält hinsichtlich des übergesetzlichen/vertraglichen Zusatzurlaubs die frühere Rechtslage aufrecht, dass der Urlaub spätestens am Ende des Übertragungszeitraums ersatzlos entfällt, wenn er nicht genommen wurde. Der EuGH hat mit Urteil v. 22.11.2011 (C-214/10) entschieden, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, seine Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Der Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt werde, deutlich überschreiten. Dies sei bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten der Fall. Das Bundesarbeitsgericht verfährt nun genauso (BAG, Urteil v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10). Damit dürfte für die Praxis einigermaßen gesichert feststehen, dass ein übertragener **gesetzlicher Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt**, in dem er entstanden ist.

¹² Vertraglich kann festgelegt werden, dass zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, weil gesetzliche Urlaubsansprüche bei Krankheit des Arbeitnehmers auch nach Ablauf des Urlaubsjahrs fortbestehen.

¹³ Auch geringfügig Beschäftigte haben nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EntgFG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sofern sie an den betreffenden Tagen regelmäßig arbeiten oder zur Arbeit eingeteilt sind. Die Klausel entspricht der gesetzlichen Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz.

Änderungen der gesetzlichen Wartezeit sind nach § 12 EntgFG nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig. Tarifvertragliche Sonderregelungen wären zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

Bei vorübergehenden Arbeitshinderungen, die nicht auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beruhen, sieht die gesetzliche Regelung in § 616 Satz 1 BGB vor, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verliert, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Diese **Bestimmung kann durch vertragliche Regelung modifiziert oder auch gänzlich ausgeschlossen werden**. Sofern eine Bezahlung von Fehlzeiten des Arbeitnehmers etwa wegen Erkrankung eines Kindes, akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger, wegen Hochzeit, Umzug oder sonstiger persönlicher Hinderungsgründe ausgeschlossen werden soll, könnte dies etwa durch folgende Formulierung erfolgen: "Im Übrigen wird nur tatsächlich geleistete Arbeit vergütet; § 616 BGB wird ausgeschlossen." **Hinweis:** Auch wenn danach für solche kurzfristigen Fehlzeiten des Arbeitnehmers die Vergütung anteilig einbehalten bzw. gekürzt werden kann, ist der Arbeitnehmer hierfür dennoch regelmäßig von der Arbeitsleistung (unbezahlt) freizustellen.

¹⁴ Tierärztliche Schweigepflicht, Verschwiegenheitspflichten und Datenschutz sind wichtige Vertragsbestandteile. Der Beschäftigtendatenschutz in Form einer Erklärung sollte jedoch umfassender und separat in einem gesonderten Dokument (Information) betrachtet und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

¹⁵ Grundsätzlich kann dem Arbeitnehmer nicht verwehrt werden, einer Nebentätigkeit bzw. **weiteren Beschäftigungen** nachzugehen, es sei denn, der Arbeitnehmer würde in einem Konkurrenzunternehmen einer zusätzlichen Beschäftigung nachgehen oder seine Arbeitsleistung durch die Mehrfachbelastung nicht mehr ordnungsgemäß erbringen können. Ansonsten schuldet der Arbeitnehmer nur die vertraglich vereinbarte Zeit. In der Verwertung seiner Freizeit ist er frei (BAG, Urteil v. 3.12.1970, 2 AZR 110/70).

Bei **geringfügigen Beschäftigungen** sind jedoch folgende **Besonderheiten** zu berücksichtigen: Wird neben einer sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehr als nur ein geringfügig entlohnter (Neben-)Job ausgeübt, so wird der zweite und auch ggf. jeder weitere dieser (Neben-)Jobs in jedem Fall sozialversicherungspflichtig (außer zur Arbeitslosenversicherung). Nur ein einziger, also "der erste" derartige Nebenjob verbleibt neben der sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung insgesamt sozialversicherungsfrei. Außerdem werden stets alle gleichzeitig ausgeübten "Minijobs" durch Addition ihrer Vergütungen zusammen gerechnet, wenn daneben keine sozialversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird: Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 520 EUR pro Monat insgesamt überschritten, so tritt hier in allen Jobs volle Sozialversicherungspflicht ein, selbst wenn sie für sich allein betrachtet jeweils versicherungsfrei wären.

Diese Vertragsklausel soll den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer vor Überraschungen schützen, in dem der Arbeitnehmer diesbezüglich stets gegenüber dem Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen Auskunft erteilen muss, damit dieser den sozialversicherungsrechtlichen Status ggf. umgehend neu feststellen kann.

¹⁶ Die Befreiung wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen nach Zugang, gemeldet hat. Weitere Voraussetzung ist, dass die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat. Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung erst ab Monatsbeginn nach dem Monat, in dem die Widerspruchsfrist der Einzugsstelle abgelaufen ist.

¹⁷ Auch wenn der Mindestlohn keine Orientierung für die Vergütung sein sollte:

01.01.2022 – 30.06.2022 Mindestlohn	= 9,82 Euro
01.07.2022 – 30.09.2022 Mindestlohn	= 10,45 Euro
seit 01.10.2022 Mindestlohn	= 12,00 Euro

¹⁸ Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB mit einer kurzen **Kündigungsfrist von 2 Wochen** (von jedem auf jeden Tag, auch z. B. sonntags) gekündigt werden. Diese Frist kann vertraglich nicht unterschritten, jedoch verlängert werden. Möglich ist auch, zusätzlich einen **Kündigungstermin** (z. B. "zum 15." und/oder "zum Monatsende") für Probezeitkündigungen zu ergänzen.

¹⁹ **Nach Ablauf der Probezeit** empfiehlt sich regelmäßig die Vereinbarung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende). Die Vereinbarung von **längeren Kündigungsfristen** ist immer zulässig (§ 622 Abs. 5 Satz 3 BGB). Dies ist für Vertragsverhältnisse mit leitenden Angestellten üblich (z. B. 6 Monate zum Quartalsende). Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB nur unter den Voraussetzungen von § 622 Abs. 5 BGB für Aushilfsarbeitsverhältnisse (mit einer Dauer von maximal 3 Monaten) und in kleineren Betrieben vereinbart wer-

den. Der Umfang des zulässigerweise abweichend Regelbaren ist hierbei jedoch so gering, dass dies nicht empfehlenswert ist.

²⁰ Die Einhaltung der **Schriftform** ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus.

²¹ Das Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Erreichen eines bestimmten Alters oder zu einem Zeitpunkt, in dem ein Arbeitnehmer Altersrente in Anspruch nehmen kann. Hierfür bedarf es – wie im Muster vorgesehen – **einer vertraglichen Altersgrenzenregelung**. Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – die sog. Rente mit 67 – wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen beginnend ab 2012 angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgte dies schrittweise. Für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (§ 35 Satz 2 SGB VI).

²² Vertragliche Ausschlussfristen können sich gem. § 3 MiLoG nicht wirksam auf den gesetzlichen Mindestlohn erstrecken.

²³ Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).