Verwendungshinweis: Alle rot markierten Paragraphen stellen Mindestinhalte dar, welche nicht herausgenommen werden dürfen. Grün markierte Passagen sind anzupassen.

Arbeitsvertrag

**zwischen**

Name:

Anschrift:

(im folgenden Arbeitgeber/in genannt)

**und**

Frau / Herrn:

Anschrift:

(im folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

**wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:**

**§ 1**

**Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am TT.MM.JJJJ. Die/Der Arbeitnehmer/in wird als

................................................................................................................ in der obigen Praxis beschäftigt.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird gem. § 14 Abs. 1 TzBfG befristet, [zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin / zur Erprobung] geschlossen. Es beginnt am TT.MM.JJJJ und endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Alternative bei kalendermäßiger Befristung ACHTUNG: Befristung max. 2 Jahre

(2) Das Arbeitsverhältnis wird gem. § 14 Abs. 2 TzBfG befristet, [auf die Dauer von Anzahl Monate/Jahre], geschlossen. Es beginnt am TT.MM.JJJJ und endet mit Ablauf des TT.MM.JJJJ.

**§ 2**

**Ärztliche Untersuchung**

(1) Die/Der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, innerhalb von vier Wochen ein ärztliches Attest vorzulegen, das bestätigt, dass

1. a) die/der Arbeitnehmer/in nicht aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft daran gehindert ist, die vorgesehene Tätigkeit auszuüben.
2. b) die/der Arbeitnehmer/in nicht durch die vorgesehene Tätigkeit ihre oder die Gesundheit Dritter im erheblichen Maße gefährdet.

(2) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung bzw. des Attestes trägt die/der Arbeitgeber/in.

**§ 3**

**Probezeit**

(1) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

**§ 4**

**Pflichten der/des Arbeitnehmers/in**

**Arbeitsort**

(1) Die/Der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen der/des Arbeitgebers/in Folge zu leisten und sich deren/dessen Angestellten und den Patienten gegenüber höflich und freundlich zu verhalten. Ferner verpflichtet sie/er sich, die gesetzliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) zu beachten und Betriebs-, Unfall- und Strahlenschutzvorschriften einzuhalten.

(2) Arbeitsort ist grundsätzlich die Praxis des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer führt seine Tätigkeit aber auch an anderen Orten, z.B. Alten- und Pflegeheimen, aus.

**§ 5**

**Arbeitszeit**

(1) Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt ............... Stunden wöchentlich.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer hat bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten und bei mehr als neun Stunden auf eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten. Für die Lage der Pausen gilt S. 2 entsprechend.

(2) Der/die Arbeitgeber/in ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, einseitig Mehrarbeit anzuordnen. Die/Der Arbeitnehmer/in ist ferner verpflichtet, an den Tagen, an denen die/der Arbeitgeber/in zur Notfallbereitschaft eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf Verlangen der/des Arbeitgebers/in tätig zu sein. Besteht für die/den Arbeitgeber/in keine geregelte Notfallbereitschaft, so findet diese Bestimmung sinngemäß Anwendung.

**§ 6**

**Vergütung, Entgeltfortzahlung, Dienstverhinderung, Altersversorgung**

(1) Als Vergütung für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der Arbeitnehmer/in ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € ....................... Diese Vergütung ist jeweils am letzten Tag des Monats durch Überweisung auf ein von der/dem Arbeitnehmer/in zu benennendes Konto zur Zahlung fällig.

(2) Ein Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld besteht nicht. Gleiches gilt für ein 13. Monatsgehalt. Gewährt der/die Arbeitgeber/in dennoch eine solche Zahlung, erfolgt dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Ein eventuell gezahltes Weihnachtsgeld ist eine Sonderzahlung zur Honorierung der Betriebszugehörigkeit. Es wird kein Anspruch auf eine solche Zahlung für die Zukunft begründet. Jedes Jahr wird über den Grund und die Höhe des Weihnachtsgeldes neu entschieden. Selbst bei mehrfacher Zahlung entsteht kein Anspruch für die Zukunft.

(3) Eine über die vereinbarte (wöchentliche) Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit (Mehrarbeit) ist durch Freizeit auszugleichen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auch eine finanzielle Abgeltung stattfinden. Ausgleichs- bzw. abgeltungsfähig sind in diesem Zusammenhang nur solche Stunden, die auf Anweisung oder mit Kenntnis und Billigung der/des Arbeitgebers/in entstanden sind.

(4) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die/der Arbeitgeber/in ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Hierfür ist eine ausdrückliche Erklärung der/des Arbeitgebers/in erforderlich.

(5) Im Falle einer unverschuldeten Dienstverhinderung sind sich die Parteien darüber einig, dass § 616 BGB keine Anwendung findet.

Alternative:

(5) § 616 BGB gilt mit folgender Maßgabe: Für die eigene Hochzeit oder die Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft, für die Hochzeit bzw. Eintragung einer Lebenspartnerschaft naher Angehöriger sowie für die Teilnahme an Begräbnissen naher Angehöriger erhält der Arbeitnehmer einen Tag frei, ebenso für den Fall der Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin sowie für einen Umzug. Andere Fälle einer persönlichen Arbeitsverhinderung, insbesondere bei einer Erkrankung des Kindes (§ 45 SGB V), führen in Abweichung von § 616 BGB nicht zur Aufrechterhaltung des Vergütungsanspruchs.

(6) Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge.

**§ 7**

**Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Erleidet die/der Arbeitnehmer/in einen von einem Dritten zugefügten Schaden, der ihre/seine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, so werden die Schadensersatzansprüche in der Höhe an die/den Arbeitgeber/in abgetreten, in der sie/er Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit leistet. Die/Der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, der/dem Arbeitgeber/in die zur Verfolgung eines Schadensersatzanspruches notwendigen Informationen zu geben.

**§ 8**

**Urlaub**

(1) Die/Der Arbeitnehmer/in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf ............ Arbeitstage bezahlten Urlaub. Der Zeitpunkt ist rechtzeitig zwischen den Parteien zu vereinbaren. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden.

(2) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§ 9**

**Internet- und Telefonnutzung**

(1) Die Nutzung des betrieblichen Internet- und Telefonanschlusses sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung der/des Arbeitgebers/in gestattet.

(2) Die/Der Arbeitgeber/in ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.

**§ 10**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Form und Frist der Kündigungsschutzklage**

(1) Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses verlängerten Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gelten jeweils für die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer. Unberührt hiervon bleibt die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus einem wichtigen Grund.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber ist berechtigt, die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung restlicher Urlaubsansprüche widerruflich von der Arbeitsleistung freizustellen.

(5) Im Fall einer Kündigung kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung schriftlich Klage beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht erheben.

**§ 11**

**Zeugnis**

Die/Der Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Zeugnisses. Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Auf Wunsch der/des Arbeitnehmers/in hat es sich auch auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.

**§ 12**

**Geltendmachung von Ansprüchen**

(1) Alle Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis sind von den Parteien innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, in Textform geltend zu machen. Alle Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.

(2) Im Falle einer Ablehnung müssen die Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden. Entsprechendes gilt, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen auf die Geltendmachung reagiert wird.

(3) Unberührt von diesen Regelungen bleiben Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung, auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässig begangener unerlaubter Handlung oder auf den gesetzlichen Mindestlohn.

**§ 13**

**Ergänzungen, Änderungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen mindestens der Textform.

**§ 14**

**Unwirksamkeit einzelner Vereinbarungen**

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit des übrigen Vertrages.

Ort, den TT.MM.JJJJ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Unterschrift Arbeitgeber/in) (Unterschrift Arbeitnehmer/in)