

1. Einleitung zur Begründung von Arbeitsverhältnissen
2. Stellenausschreibung
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
3. Vorstellungsgespräch
4. Formen von Arbeitsverträgen
 - unbefristeter Arbeitsvertrag
 - befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse
 - Einleitung und Rechtsgrundlagen
 - Begriff der Teilzeitbeschäftigung
 - Begriff des befristet beschäftigten Mitarbeiters
 - Schutz vor Diskriminierung/Benachteilungsverbot
 - Verringerung der Arbeitszeit
 - Verlängerung der Arbeitszeit
 - Kündungsverbot
 - Zulässigkeit der Befristung
 - Ende des befristeten Arbeitsvertrages
 - geringfügiges Beschäftigungsverhältnis
 - Versicherungsbeiträge
 - geringfügig entlohnte Beschäftigung neben Hauptbeschäftigung
 - geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Hauptbeschäftigung
 - Gleitzone
 - Besondere Beitragsberechnung in der Gleitzone
 - Kurzfristige Beschäftigungen
 - Versicherungsbeiträge
 - Mehrere Beschäftigungsverhältnisse
5. Musterarbeitsverträge

1. Einleitung zur Begründung von Arbeitsverhältnissen

Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn jemand (der Mitarbeiter) aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (des Arbeitsvertrages) im Dienste eines Anderen (des Praxisinhabers) abhängige Arbeit leistet. Ein Arbeitsverhältnis kann ebenso bei einer hauptberuflichen wie bei einer nebenberuflichen Tätigkeit angenommen werden. Auch die Höhe des Arbeitsentgelts, die Tatsache einer Aushilfstätigkeit, die Vertragsdauer oder der Umfang der Arbeitsleistung ist nicht allein dafür maßgebend, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Auch bei geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen liegt ein Arbeitsverhältnis vor; eine nur einmalig geschuldete Dienstleistung begründet im Allgemeinen allerdings kein Arbeitsverhältnis.

2. Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen, z. B. durch Stellenanzeigen in einer Zeitung oder "elektronische Inserate" im Internet, sind im juristischen Sinne nur Aufforderungen, ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zu unterbreiten. Bewerber und Mitarbeiter nehmen im Anschluss an die Stellenausschreibung Vertragsverhandlungen auf, an deren Ende ein Vertragsschluss stehen kann. Schreibt der Praxisinhaber einen Arbeitsplatz aus, so bestimmt er allein, welche Anforderungen ein Bewerber für die ausgeschriebene Stelle erfüllen muss. Praxisinhaber, der Stellenanzeigen veranlasst, muss jedoch eine Reihe von rechtlichen Rahmenregelungen beachten, die im Nachfolgenden beschrieben werden:

➤ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Regelungen des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#) (AGG) gelten nicht nur bei der Auswahl und Einstellung eines Bewerbers, im laufenden Arbeitsverhältnis und bei dessen Beendigung, [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG](#), sondern bereits im Ausschreibungsverfahren, [§ 11 AGG](#).

Das AGG verbietet Stellenausschreibungen, wenn sie gegen das in [§ 7 Abs. 1 AGG](#) enthaltene Benachteiligungsverbot verstoßen, [§ 11 AGG](#). Das ist der Fall, wenn der Praxisinhaber bereits in der Stellenausschreibung gewissermaßen ankündigt, dass die dort genannten Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität ([§ 1 AGG](#)) Grundlage seiner Personalentscheidung sein sollen, ohne dass dafür eine den Anforderungen des [§ 8 Abs. 1 AGG](#) entsprechende Rechtfertigung besteht. Besondere Rechtfertigungsgründe enthält das Gesetz darüber hinaus in [§ 9 AGG](#) im Hinblick auf das Merkmal der Weltanschauung oder der Religion und in [§ 10 AGG](#) wegen des Alters.

Nach diesen Vorgaben müssen Stellenausschreibungen, gleichgültig, ob sie intern oder öffentlich sind, in Bezug auf die genannten Merkmale neutral gefasst sein, z. B. geschlechtsneutral und ohne Festlegung von Altersgrenzen, es sei denn, es bestehen hierfür Rechtfertigungsgründe im Sinne des AGG.

Wenn der Praxisinhaber durch eine Formulierung in der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes den Eindruck erweckt, dass ein Bewerber wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder wegen der sexuellen Identität für die ausgeschriebene Stelle von vornherein nicht in Betracht kommt, kann dies ein Indiz dafür sein, dass eine später erfolgte Ablehnung dieses Bewerbers auf einem der in [§ 1 AGG](#) genannten Differenzierungsmerkmale beruht.

Der Praxisinhaber ist aber nur zum Ersatz materieller Schäden verpflichtet, z. B. Bewerbungskosten, entgangener Lohn, wenn im Ergebnis eine individuelle Ungleichbehandlung vorliegt, d. h. wenn sich eine Schlechterstellung des Bewerbers durch eine ungünstigere Behandlung tatsächlich realisiert hat (z. B. stellt der Praxisinhaber einen schlechter qualifizierten Bewerber ein) und wenn er schuldhaft gehandelt hat, [§ 15 Abs. 1 AGG](#).

Der abgelehnte Bewerber hat, unabhängig von einem Verschulden des Praxisinhabers, Anspruch auf eine angemessene Entschädigung (Schmerzensgeld) für einen vom Gericht zu bestimmenden Zeitraum. Dabei darf die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, [§ 15 Abs. 2 AGG](#).

Die Schadenersatzansprüche müssen grundsätzlich innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Vertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt, [§ 15 Abs. 4 AGG](#).

Ein Verstoß des Praxisinhabers gegen das Benachteiligungsverbot des [§ 7 Abs. 1 AGG](#) begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund, [§ 15 Abs. 6 AGG](#).

3. Vorstellungsgespräch

Im Vorstellungsgespräch dürfen Praxisinhaber nur nach Informationen fragen, an denen sie ein berechtigtes Interesse im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis haben. Ansonsten laufen sie Gefahr, durch eine bestimmte Frage ein Indiz für eine Diskriminierung zu setzen.

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist verboten und muss deshalb nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Das gilt selbst dann, wenn die Bewerberin die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zunächst nicht aufnehmen kann, [BAG, Urteil vom 06.02.2003, 2 AZR 621/01](#), oder wenn eine befristete Einstellung geplant ist, [EuGH, Urteil vom 04.10.2001, C 109/00](#).

Während die Frage nach der Schwerbehinderung im laufenden Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich höchstrichterlich erlaubt ist, [BAG, Urteil vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10](#), gibt es zu ihrer Zulässigkeit im Vorstellungsgespräch weiter nur Rechtsprechung der Instanzgerichte, [LAG Hamm, Urteil vom 19.10.2006, 15 Sa 740/06](#) und [ArbG Berlin, Urteil vom 07.10.2008, 8 Ca 12611/08](#). Die Gerichte sehen die Frage nur als zulässig an, wenn sie wegen wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen gerechtfertigt ist. In Betracht kommt ein Fragerecht außerdem, wenn die Eingliederung des schwerbehinderten Menschen oder eine Steigerung der Beschäftigungsquote beabsichtigt ist.

Das Bundesarbeitsgericht, [Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 396/10](#), hat bisher lediglich die Anfechtung eines Arbeitsvertrages in einem Fall für unwirksam erklärt, in dem die im Vorstellungsgespräch unzutreffend verneinte Frage nach Bestehen einer Schwerbehinderung und die damit einhergehende Täuschung nicht kausal für den Abschluss des Arbeitsvertrages waren. Die Praxisinhaberin hatte ausdrücklich erklärt, dass sie die Klägerin auch dann eingestellt hätte, wenn sie die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte.

4. Formen von Arbeitsverträgen

Das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitsvertrag begründet. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages verpflichtet sich der Mitarbeiter zur Leistung der versprochenen Arbeit und der Praxisinhaber vor allem zur Zahlung der vereinbarten Vergütung.

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag über eine abhängige Dienstleistung. Jeder Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches, sodass die dortigen Vorschriften auf den Arbeitsvertrag zur Anwendung kommen, soweit nicht der besondere Charakter des Arbeitsverhältnisses dem entgegensteht.

Nachstehend finden Sie die Formen zur Begründung von Arbeitsverhältnissen:

➤ unbefristeter Arbeitsvertrag

Regelfall und Ausgangspunkt arbeitsrechtlicher Regelungen ist immer noch der unbefristete Arbeitsvertrag.

Praxisinhaber bieten einen unbefristeten Arbeitsvertrag an, wenn sie wünschen und davon ausgehen, dass der Mitarbeiter längere Zeit in ihrer Praxis arbeiten wird. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag weist keine zeitliche Terminierung auf, somit läuft der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit.

Für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages in schriftlicher Form gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Demzufolge kann ein Arbeitsvertrag grundsätzlich auch formlos zustande kommen. Die übereinstimmenden Willenserklärungen von Praxisinhaber und Mitarbeiter können somit auch mündlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten (z. B. durch Aufnahme der Arbeit mit Einverständnis des Praxisinhabers) abgegeben werden.

Allerdings kann sich das Erfordernis der Schriftform für den gesamten Arbeitsvertrag oder einzelne Vertragsbedingungen aus einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Auch wenn für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages keine Schriftform vorgeschrieben ist, empfiehlt sich aus Beweisgründen sowie wegen der bestehenden Pflicht des Praxisinhabers zur Mitteilung der wesentlichen Vertragsbedingungen, der Abschluss eines vom Praxisinhaber und Mitarbeiter unterschriebenen schriftlichen Arbeitsvertrages.

In einem schriftlichen Arbeitsvertrag sollten nachstehende wesentliche Vertragsbedingungen aufgenommen werden, da der Praxisinhaber anderenfalls verpflichtet wäre, in einer zusätzlichen Niederschrift spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Mitarbeiter auszuhändigen, [§ 2 Nachweisgesetz](#).

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Mitarbeiter nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Mitarbeiter zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, soweit dieser auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

➤ befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse

Einleitung und Rechtsgrundlagen

Teilzeitarbeit bietet sowohl Mitarbeitern als auch Praxisinhabern Vorteile. Mit der zunehmenden Globalisierung des Wirtschaftslebens, dem fortschreitenden Einsatz neuer Technologien und dem Demografie bedingten Strukturwandel ergeben sich in der Arbeitswelt - auch für die Praxen - neue Anforderungen. Diese Herausforderungen können die Praxen nur durch neue, flexible Formen der Arbeitszeitorganisation bewältigen, wie sie die Teilzeitarbeit ermöglicht.

Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit enthält das [Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#).

Begriff der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Mitarbeiter, dessen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, [§ 2 Abs. 1 TzBfG](#).

Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Mitarbeiter, der eine geringfügige Beschäftigung nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV](#) ausübt, [§ 2 Abs. 2 TzBfG](#).

Begriff des befristet beschäftigten Mitarbeiters

Befristet beschäftigt ist ein Mitarbeiter mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag), [§ 3 Abs. 1 TzBfG](#).

Schutz vor Diskriminierung/Benachteiligungsverbot

Teilzeit- oder befristet Beschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeit- oder unbefristet Beschäftigte, soweit keine sachlichen Gründe vorliegen, [§ 4 Abs. 1 TzBfG](#).

Einem Mitarbeiter darf wegen der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kein Nachteil entstehen, [§ 5 TzBfG](#).

Verringerung der Arbeitszeit

Ein Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, [§ 8 Abs. 1 TzBfG](#).

Der Mitarbeiter muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, [§ 8 Abs. 2 TzBfG](#). Die Geltendmachung bedarf keiner bestimmten Form, sondern kann schriftlich, per E-Mail oder sogar mündlich erfolgen. Sie muss so konkret sein, dass der Praxisinhaber es mit einem einfachen "Ja" (Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrages) annehmen kann.

Der Praxisinhaber hat mit dem Mitarbeiter die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Mitarbeiter Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen, [§ 8 Abs. 3 TzBfG](#). Eine Mindest- oder Höchstgrenze für die Verringerung der Arbeitszeit sieht [§ 8 TzBfG](#) nicht vor.

Unter der Voraussetzung, dass der Praxisinhaber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt (Vollzeit oder Teilzeit), [§ 8 Abs. 7 TzBfG](#), hat er der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Betriebliche Gründe sind insbesondere eine wesentliche Störung der Organisation der Arbeitsläufe, der Sicherheit oder unverhältnismäßige Kosten, [§ 8 Abs. 4 TzBfG](#).

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Praxisinhaber dem Mitarbeiter spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Praxisinhaber und Mitarbeiter nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Praxisinhaber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Mitarbeiter gewünschten Umfang.

Haben Praxisinhaber und Mitarbeiter über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und hat der Praxisinhaber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters als festgelegt.

Der Praxisinhaber kann die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Mitarbeiters an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Praxisinhaber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat, [§ 8 Abs. 5 TzBfG](#).

Anders ist dies beim Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit. Ihn muss der Praxisinhaber innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen. Soweit der Praxisinhaber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Klage vor den Gerichten für Arbeitsachen erheben, [§ 15 Abs. 7 BEEG](#).

Der Mitarbeiter kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Praxisinhaber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, [§ 8 Abs. 6 TzBfG](#).

Den Mustervordruck für eine Vereinbarung über eine Arbeitszeitverkürzung finden Sie [hier](#).

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Praxisinhaber hat einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter entgegenstehen, [§ 9 TzBfG](#).

Die Geltendmachung bedarf, wie auch bei der Verringerung der Arbeitszeit, keiner bestimmten Form, sondern kann schriftlich, per E-Mail oder sogar mündlich erfolgen.

Den Mustervordruck für eine Vereinbarung über eine Arbeitszeitverlängerung finden Sie [hier](#).

Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Mitarbeiters, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt, [§ 11 TzBfG](#).

Zulässigkeit der Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, [§ 14 Abs. 1 TzBfG](#). Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium erfolgt, um den Übergang des Mitarbeiters in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Mitarbeiter zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung der Erprobung des Mitarbeiters dient,
- in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung aus einem gerichtlichen Vergleich resultiert.

Ohne Sachgrund ist eine kalendermäßige Befristung bis zur Dauer von maximal 2 Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren kann eine dreimalige Verlängerung erfolgen.

Eine kalendermäßige Befristung ist unzulässig, wenn bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, [§ 14 Abs. 2 TzBfG](#).

Bei Neugründungen kann die Befristung bis maximal 4 Jahre erfolgen. In diesen Fällen kann eine mehrmalige Verlängerung erfolgen, [§ 14 Abs. 2 a TzBfG](#).

Ohne Sachgrund ist eine kalendermäßige Befristung bis zur Dauer von maximal 5 Jahren zulässig, wenn der Mitarbeiter mindestens 52 Jahre alt ist und unmittelbar vor dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate arbeitslos gewesen ist, [§ 14 Abs. 3 TzBfG](#).

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, [§ 14 Abs. 4 TzBfG](#).

Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, [§ 15 Abs. 1 TzBfG](#).

Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Mitarbeiters durch den Praxisinhaber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, [§ 15 Abs. 2 TzBfG](#).

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist, [§ 15 Abs. 3 TzBfG](#).

Durch die Vereinbarung von Kündigungsfristen besteht zwischen beiden Vertragsparteien Einigkeit darüber, dass ein mögliches Recht zur Kündigung gegeben ist. Bei Vereinbarung der Dauer der Kündigungsfristen ist darauf zu achten, dass gesetzliche Kündigungsfristen nicht unterschritten werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Günstigkeitsprinzip für den Mitarbeiter anzuwenden.

Das Günstigkeitsprinzip ist ein von der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung entwickelter Rechtsgrundsatz. Er besagt, dass zum Schutz der Mitarbeiter im Falle kollidierender Rechtsnormen nicht die ranghöheren, sondern die für den Mitarbeiter günstigeren Regelungen zur Anwendung kommen.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Praxisinhabers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, d. h. unbefristet, wenn der Praxisinhaber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Mitarbeiter die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt, [§ 15 Abs. 5 TzBfG](#).

➤ geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450,00 € nicht übersteigt, [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#).

Die wöchentliche Arbeitszeit ist dabei unerheblich.

Versicherungsbeiträge

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen, bei denen insgesamt das regelmäßige Arbeitsentgelt von 450,00 € im Monat nicht überstiegen wird, hat der Praxisinhaber generell Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 %), zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 %) und zur Lohnsteuer (2 %) zu entrichten.

Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung entfallen bei einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis.

Seit dem 01.01.2013 unterliegt die geringfügig entlohnte Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht. Dies hat zur Folge, dass der Mitarbeiter den Differenzbetrag zum aktuellen allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung (18,9 %) in Höhe von 3,9 % tragen muss.

Mitarbeiter, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und damit grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind, können sich von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss schriftlich gegenüber dem Praxisinhaber gestellt werden, [§ 6 Abs. 1 b SGB VI](#).

Der Verzicht kann nicht für die Vergangenheit und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

geringfügig entlohnte Beschäftigung neben Hauptbeschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung versicherungsfrei (in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung).

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, bleibt diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei, die zeitlich zuerst aufgenommen wurde.

Beispiel:

Eine ZFA arbeitet regelmäßig	
bei Praxisinhaber A, monatliches Entgelt	1.500,00 €
bei Praxisinhaber B ab 01.01.2013, monatliches Arbeitsentgelt	250,00 €
bei Praxisinhaber C ab 01.06.2013, monatliches Arbeitsentgelt	180,00 €

Die ZFA unterliegt in ihrer Hauptbeschäftigung bei Praxisinhaber A der Versicherungspflicht. Die beiden weiteren Beschäftigungen sind für sich gesehen geringfügig entlohnt. Da die Beschäftigung bei Praxisinhaber B zeitlich zuerst aufgenommen wurde, wird sie nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und bleibt versicherungsfrei.

Die Beschäftigung bei Praxisinhaber C wird mit der Hauptbeschäftigung bei Praxisinhaber A zusammengerechnet mit der Folge, dass Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht eintritt.

Die Beschäftigungen bei den Praxisinhabern B und C bleiben arbeitslosenversicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 450,00 € monatlich nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen für den Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen zusammengerechnet werden.

geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Hauptbeschäftigung

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen (ohne Hauptbeschäftigung) werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zusammengerechnet.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nur artgleiche Beschäftigungen, also geringfügig entlohnte Beschäftigungen summiert werden können.

Beispiel:

ZFA	
Praxisinhaber A	250,00 €
Praxisinhaber B	280,00 €

Beide Beschäftigungen sind für sich betrachtet geringfügig entlohnt. Durch die Addition (530,00 €) wird die Entgeltgrenze von 450,00 € überschritten. Somit ist die ZFA in beiden Beschäftigungsverhältnissen kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Die Abführung der Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, des Mitarbeiteranteils zur Rentenversicherung und der Lohnsteuer durch den Praxisinhaber erfolgt einheitlich an die Bundesknappschaft.

➤ Gleitzone

Eine Gleitzone im Sinne des SGB IV liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis (nicht bei einem Ausbildungsverhältnis) mit einem daraus erzielten Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 850,00 € im Monat vor, das die Grenze von 850,00 € im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend, [§ 20 Abs. 2 SGB IV](#).

Die vorstehende Regelung gilt für Mitarbeiter, die erst seit dem 01.01.2013 mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € monatlich beschäftigt sind.

Durch die Anhebung der Verdienstgrenzen zum 01.01.2013 auf 450,01 €/850,00 € hat der Gesetzgeber Bestandsschutz- und Übergangsregelungen geschaffen.

Für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2013 in der Gleitzone zwischen 400,01 € und 450,00 € beschäftigt waren, gilt daher die vorherige Gleitzone bis 31.12.2014 weiter.

Für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2013 ein Arbeitsentgelt oberhalb der bisherigen Gleitzone von 800,01 € bis zur heutigen Obergrenze von 850,00 € erzielten, ist bei unveränderter Beschäftigung die neue Gleitzone nur anzuwenden, wenn der Mitarbeiter dies gegenüber dem Praxisinhaber erklärt. In allen anderen Fällen gelten diese auch weiterhin aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht regulär für beschäftigte Mitarbeiter.

Besondere Beitragsberechnung in der Gleitzone

Die Mitarbeiter zahlen innerhalb der Gleitzone nur einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung).

Dieser steigt innerhalb der Gleitzone progressiv an.

➤ Kurzfristige Beschäftigungen

Wird eine Tätigkeit für längstens zwei Monate ausgeübt oder werden 50 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschritten, so gilt diese als kurzfristige Beschäftigung, [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#).

Die Grenze von zwei Monaten gilt bei einer Beschäftigung an mindestens fünf Tagen wöchentlich, sonst gilt die Begrenzung auf 50 Arbeitstage.

Das wesentliche Merkmal einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie von Anfang an befristet sein muss. Diese Befristung ergibt sich in vielen Fällen aus der Eigenart der Beschäftigung. In allen anderen Fällen muss ein entsprechender, auf längstens ein Kalenderjahr begrenzter Rahmenarbeitsvertrag abgeschlossen sein. Dies gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Wird eine kurzfristige Beschäftigung wider Erwarten über zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage hinaus verlängert, tritt Versicherungspflicht spätestens ab Beginn des dritten Monats ein. Ist eine Überschreitung schon vor Ablauf von zwei Monaten erkennbar, tritt bereits mit diesem Tage Versicherungspflicht ein.

Beispiel:

Eine ZFA ist auf Grund einer Dauerbeschäftigung bei Praxisinhaber A mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 1.500,00 € versicherungspflichtig.

Am 01.03. eines laufenden Kalenderjahres nimmt sie eine Aushilfsbeschäftigung als Verkäuferin bei Praxisinhaber B auf. Diese Beschäftigung ist von vornherein bis zum 15.04. des laufenden Kalenderjahres befristet. Das Arbeitsentgelt beträgt 600,00 €.

Die Beschäftigung bei Praxisinhaber B bleibt versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Versicherungsbeiträge

Mitarbeiter, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, unabhängig der Höhe des gezahlten Entgelts.

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse

Eine Zusammenrechnung von kurzfristigen mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen sowie mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen erfolgt nicht.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen in einem Kalenderjahr sind bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, zusammenzurechnen. Die Addition erfolgt unabhängig davon, ob die Beschäftigungen geringfügig entlohnt sind. Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die genannten Zeitgrenzen überschreitet. Führt die Addition zum Überschreiten der Zeitgrenze, tritt Versicherungspflicht ein.

Wird die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist vom Zwei-Monats-Zeitraum auszugehen. In allen anderen Fällen ist der Zeitraum von 50 Arbeitstagen maßgebend.

Beispiel:

Es wird von einer 5-Tage-Woche ausgegangen. Daher ist bei der Addition auf 60 Kalendertage (2 Monate) abzustellen.

Eine ZFA nimmt am 03.06. eine von vornherein bis zum 22.06. des laufenden Kalenderjahres befristete Beschäftigung auf. Sie war im laufenden Kalenderjahr bereits wie folgt beschäftigt:

vom 05.01. bis 28.01.	= 24 Kalendertage
vom 30.03. bis 20.04.	= 22 Kalendertage
vom 03.06. bis 22.06.	= 20 Kalendertage
(zu beurteilende Beschäftigung)	
<hr/>	
	66 Kalendertage

Die Beschäftigung als ZFA ist versicherungspflichtig, weil von vornherein feststeht, dass sie zusammen mit den bereits ausgeübten Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr die Grenze von 60 Kalendertagen überschreitet. Sollte es sich jedoch um eine für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung handeln, bliebe sie auf Grund dieser Tatsache versicherungsfrei.

Unabhängig einer Versicherungsfreiheit im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung ist das Arbeitsentgelt – wie auch bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung – zu versteuern. Dies kann entweder über eine Pauschalsteuer, die der Praxisinhaber zu zahlen hat, geschehen oder es werden Steuern entsprechend der Angaben auf der Lohnsteuerkarte einbehalten und an das Finanzamt abgeführt.

Die Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten gilt auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Beginnt eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die Zeitgrenze bei Addition mit vorherigen Beschäftigungen erreicht wird, besteht für die gesamte Dauer Versicherungspflicht, auch für den Zeitraum, der in das neue Kalenderjahr hineinreicht.

5. Musterarbeitsverträge

Nachstehend finden Sie die Vordrucke für Musterarbeitsverträge, die sowohl die Alternativen zur Zweck- und Kalenderbefristung als auch zur Unbefristung enthalten, zur individuellen Gestaltung.

[Arbeitsvertrag für angestellte Zahnärzte](#)

[Arbeitsvertrag für Ehegatten](#)

[Arbeitsvertrag für Entlastungsassistenten](#)

[Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte](#)

[Arbeitsvertrag für Vorbereitungsassistenten](#)

[Arbeitsvertrag für Weiterbildungsassistenten](#)

[Arbeitsvertrag für zahnärztliche Mitarbeiter \(unbefristet\)](#)

[Arbeitsvertrag für zahnärztliche Mitarbeiter \(befristet\)](#)

[Änderungsvertrag über Arbeitszeitverkürzung](#)

[Änderungsvertrag über Arbeitszeitverlängerung](#)

[Änderungsvertrag zur Änderung der Position und der Tätigkeit](#)