**Arbeitsvertrag (MUSTER)**

zwischen

Name:

Anschrift:

(im Folgenden Arbeitgeber/in genannt)

und

Name:

Anschrift:

(im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung, Tätigkeitsschwerpunkte**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am ................................. .

(2) Die/Der Arbeitnehmer/in wird als ................................................................................... in der obigen Praxis beschäftigt.

(3) Zu ihren/seinen Aufgaben zählen insb. ………………………………………………….

(4) Die/der Arbeitgeber/in behält sich vor, der/dem Arbeitnehmer/in gemäß § 106 GewO unter Wahrung ihrer/seiner berechtigten Interessen einen anderen Arbeitsort und/oder andere zumutbare, gleichwertige und ihren/seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten zuzuweisen.

**§ 2 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Die/der Arbeitnehmer/in erklärt sich bereit, sich von einem ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung), G 37 (Bildschirmuntersuchung) und G 24 (Hauterkrankungen) vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch die regelmäßigen Nachuntersuchungen durchführen zu lassen. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist zudem verpflichtet, ihren/seinen Masernschutz sowie alle weiteren gesetzlich vorgeschriebenen Impfungen der/dem Arbeitgeber/in vor Antritt der Beschäftigung in geeigneter Form (z. B. durch Vorlage eines Impfausweises oder eines ärztlichen Zeugnisses) nachzuweisen.

(2) Bei berechtigten Zweifeln am Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers ist die/der Arbeitgeber/in berechtigt, ein Attest über die Diensttauglichkeit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers zu fordern.

**§ 3 Probezeit**

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit können beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich kündigen.

**§ 4 Pflichten der/des Arbeitnehmers/in**

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 Patientinnen und Patienten gegenüber höflich und freundlich zu verhalten. Ferner verpflichtet sie/er sich, die gesetzliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) zu beachten und Hygiene-, Unfall- und Strahlenschutzvorschriften einzuhalten.

**§ 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.

(2) Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden wird der/dem Arbeitnehmer/in gemäß der gesetzlichen Vorschriften eine im Voraus feststehende Ruhepause von 30 Minuten gewährt. Die tägliche Arbeitszeit beträgt i.d.R. … Stunden. Sollte die tägliche Arbeitszeit ausnahmsweise mehr als neun Stunden betragen, wird eine Ruhepause von 45 Minuten gewährt. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss die/der Arbeitnehmer/in eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden haben.

(3) Der/die Arbeitgeber/in ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, einseitig Überstunden 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.

**§ 6 Vergütung, Entgeltfortzahlung, Dienstverhinderung**

(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. Auch eine wiederholte vorbehaltlose Leistung – selbst in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren – begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung 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) § 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.

**§ 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 einen Urlaubsanspruch von insgesamt . . . . . Arbeitstagen pro Kalenderjahr („Jahresurlaub“). Der Jahresurlaub beinhaltet den Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von . . . . . Arbeitstagen pro Kalenderjahr („vertraglicher Urlaub“). Etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub erhöht den Jahresurlaub.

(2) Die/Der Arbeitnehmer/in hat das Recht, Betriebsferien anzusetzen. Die/der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, ihren/seinen Urlaub in diesem Zeitraum in Anspruch zu nehmen.

(3) Genommener Urlaub wird zuerst auf den Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und auf etwaigen gesetzlichen Zusatzurlaub (zusammen „gesetzlicher Urlaub“) angerechnet.

(4) Entstehung, Gewährung, Inanspruchnahme, Übertragung und Verfall des gesetzlichen Urlaubs richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Hiernach ist gesetzlicher Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Stehen dem dringende betriebliche oder in der Person der/des Arbeitnehmers/in liegende Gründe entgegen, wird nach den gesetzlichen Vorschriften der gesetzliche Urlaub auf das folgende Kalenderjahr übertragen und ist innerhalb der ersten drei Monate dieses Jahres zu nehmen.

(5) Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechs Monate beendet, so besteht ein Anspruch auf gesetzlichen Urlaub anteilig in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten Jahreshälfte beendet wird. Wird ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten erst innerhalb der zweiten Jahreshälfte beendet, so entsteht der volle gesetzliche Urlaubsanspruch. Der Anspruch auf zusätzlichen vertraglichen Urlaub entsteht anteilig in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

(6) 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 Nebentätigkeiten**

(1) Die/Der Arbeitnehmer/in wird der/dem Arbeitgeber/in ihre/seine volle Arbeitskraft widmen und deren/dessen Interessen fördern.

(2) Jede weitere entgeltliche oder üblicherweise entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der/des Arbeitgebers/in. Dieses Zustimmungserfordernis gilt auch für eine unentgeltliche Tätigkeit, die nach Art oder Umfang die Interessen der/des Arbeitgebers/in beeinträchtigen kann. Die/Der Arbeitnehmer/in hat jede beabsichtigte Tätigkeit gem. Satz 1 und 2 der/dem Arbeitgeber/in in Textform unter Angabe von Ort, Art und Dauer anzuzeigen. Die/Der Arbeitgeber/in wird ihre/seine Zustimmung nur verweigern, wenn die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind. Bei Vorliegen sachlicher Gründe, insb. einer Beeinträchtigung der Tätigkeit der/des Arbeitnehmers/in für die/den Arbeitgeber/in, kann eine etwaige Zustimmung jederzeit widerrufen werden.

(3) Die/Der Arbeitnehmer/in hat bei Ausübung jeglicher Nebentätigkeit eine strikte Loyalitätspflicht gegenüber der/dem Arbeitgeber/in zu beachten und wird deren/dessen geschäftliche oder etwaige sonstige Interessen nicht beeinträchtigen.

**§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

(2) Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Unberührt hiervon bleiben die weitergehenden Kündigungsschutzvorschriften sowie die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus einem wichtigen Grund.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Gegen eine erfolgte Kündigung kann innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden.

**§ 12 Sonstige Beendigungs- und Ruhenstatbestände für das Dienstverhältnis**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die/der Arbeitnehmer/in die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35,235 SGB VI) erfüllt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der der/dem Arbeitnehmer/in der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht (derzeit § 43 Abs. 2 SGB VI), frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers durch die/den Arbeitgeber/in über den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung. Das gilt nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit verringerter Arbeitszeit, ggf. auf einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz, möglich ist.

(3) Das Arbeitsverhältnis ruht während des Bezugs von Arbeitslosengeld sowie ab dem Zeitpunkt, in dem der/dem Arbeitnehmer/in der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung zugeht, wenn eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit verringerter Arbeitszeit, ggf. auf einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz, nicht möglich ist.

(4) Die vorstehenden Ziffern berühren nicht das Recht zur ordentlichen Kündigung.

(5) Die/der Arbeitnehmer/in hat die/den Arbeitgeber/in unverzüglich über den Zugang und den Inhalt eines Rentenbescheids oder den Bezug von Arbeitslosengeld zu unterrichten.

**§ 13 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.

**§ 14 Geltendmachung von Ansprüchen**

(1) Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten in Textform gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und die/der Anspruchsteller/in von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(2) Lehnt die/der Anspruchsgegner/in den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung in Textform gem. Absatz 1, verfällt dieser Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die Verjährungsfrist für alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis beträgt ein Jahr. Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Vorschriften über den Eintritt der Verjährung unberührt.

(4) Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Ansprüche der Parteien, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

(5) Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen und nicht für gesetzlich unverzichtbare Ansprüche wie Ansprüche auf gesetzliches Mindestentgelt.

**§ 15 Besondere Vereinbarungen:**

. . . . .

**§ 16 Ergänzungen, Änderungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

**§ 17 Unwirksamkeit einzelner Vereinbarungen**

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

|  |  |
| --- | --- |
| . . . . .  Ort, Datum  . . . . .  Unterschrift der/des Arbeitgebers/in | . . . . .  Ort, Datum  . . . . .  Unterschrift der/des Arbeitnehmers/in |

**Empfangsbestätigung der/des Arbeitnehmers/in**

Die/Der Arbeitnehmer/in bestätigt, dass sie/er eine von der/dem Arbeitgeber/in unterschriebene vollständige Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages am . . . . . (Datum) erhalten hat.

. . . . .

Ort, Datum

. . . . .

Unterschrift der/des Arbeitnehmers/in