

**ACHTUNG
WICHTIGER HINWEIS
für die
VERWENDUNG DES NACHFOLGENDEN MUSTERVERTRAGES**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage finden Sie nunmehr einen aktualisierten und unverbindlichen Mustervertrag für den Abschluss eines Vertrages mit nichtapprobiertem Personal.

Wir bitten um Verständnis, dass wir einen bestimmten Vertragstext nicht empfehlen oder gar raten können. Um Ihnen aber beim Abschluss eines Arbeitsvertrages zumindest ein Gerüst an die Hand zu geben, haben wir den bisherigen Vorschlag aktualisiert. Sofern sie unseren bisherigen Mustervertrag nutzen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages nicht notwendig.

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen Mustervertrag, der der Darstellung und Erläuterung vielfach anzutreffender Regelungen in Arbeitsverträgen dient.

Der Mustervertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Es sind viele andere Vertragsgestaltungen denkbar. Es gibt eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, die im Rahmen eines derartigen Mustervertrags nicht dargestellt werden können. Der Mustervertrag muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender.

Den Mustervertrag müssen Sie bitte im Einzelfall prüfen und anpassen!

Weiterhin raten wir dringend an, bei jeder freiwilligen Sonderzahlung, wie bspw. die Zahlung eines Weihnachtsgelds, sich schriftlich bestätigen zu lassen, dass diese Zahlung freiwillig erfolgt, die Zahlung einmalig ist und keine künftigen Ansprüche des Arbeitnehmers begründet. Im Gegensatz zu einer vertraglichen Regelung zu Sonderzahlungen ist bei dieser Vorgehensweise eine einseitige Abweichung durch den Arbeitgeber möglich.

Für Fragen steht Ihnen die Rechtsabteilung der BLZK gerne zur Verfügung.

BITTE BEACHTEN SIE VORSTEHENDEN HINWEIS SOWIE DIE FUSSNOTEN!

Mustervertrag für geringfügig Beschäftigte

Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte

zwischen

..... (Nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

..... (nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Gegenstand

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Der Arbeitnehmer wird als geringfügig Beschäftigter in der Praxis des / der Herrn / Frau beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 Aufgaben

a) Der Arbeitnehmer übernimmt insbesondere folgende Aufgaben:

.....
.....
.....

b) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten und das Arbeitsmaterial nur zu den bestimmungsmäßigen Tätigkeiten, sowie sorgfältig zu verwenden. Die in der Praxis aushängenden Betriebs- und Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten.

§ 3 Arbeitszeit

a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.¹

b) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung der Sprechstunden des Arbeitgebers nach den Belangen der Praxis.

¹ Hinsichtlich des geltenden Mindestlohns (Stand: 01.01.2021) von 9,50 € ist auch die Stundenzahl begrenzt.
450 € / 9,50 € = 47,4 h/Monat

§ 4 Probezeit

Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 5 Vergütung

- a) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 450,00 €.

Die Vergütung ist am Schluss eines jeden Kalendermonats zur Zahlung fällig.

- b) Der Arbeitnehmer ist rentenversicherungspflichtig.

- c) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er auf Antrag von der Rentenversicherung befreit werden kann. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

§ 6 Weitere Beschäftigungen, Anzeigepflicht

- a) Der Arbeitnehmer versichert, zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrags keiner weiteren – auch ggf. geringfügigen – Beschäftigung nachzugehen.

- b) Die Aufnahme oder die Beendigung einer weiteren Beschäftigung, gleichgültig welchen Umfangs oder welcher Dauer, hat der Arbeitnehmer unverzüglich anzuzeigen. Ebenso ist jede Veränderung des Umfangs oder des vereinbarten Entgelts einer anderweitigen Beschäftigung anzuzeigen.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

- a) Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber vor der Aufnahme der Arbeit die nach §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vorgeschriebene ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- b) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen.

§ 8 Verschwiegenheitsverpflichtung

Mustervertrag für geringfügig Beschäftigte

- a) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über alle ihm im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, die persönlichen Umstände des Patienten oder sonstige Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Auf die Schweigepflicht gemäß § 203 StGB wird hingewiesen.
- b) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Ziffer a) gilt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 9 Krankheit

- a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, im Laufe des Vormittags des ersten Fehltages, schriftlich, telefonisch oder durch einen Beauftragten mitzuteilen.
- b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
- c) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.

§ 10 Urlaub

- a) Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub von Arbeitstagen im Kalenderjahr. Als Arbeitstage gelten die Tage von Montag bis Freitag.²
- b) Der volle Jahresurlaubsanspruch entsteht erstmals nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten.
- c) Der Urlaub soll vorrangig für die Zeit eingeplant werden, in der die Praxis des Arbeitgebers geschlossen ist (Praxisurlaub).
- d) Wird zwischen den Parteien ein Praxisurlaub vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer ein zusammenhängender Urlaub von mindestens zwei Wochen unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche zu gewähren.
- e) Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

² Bei einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen/ Quotelung bei weniger als 5 Arbeitstagen

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- b) Die Kündigungsfrist verlängert sich abhängig von der Beschäftigungsdauer entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 2 BGB. Die Verlängerung der Frist nach § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.
- c) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Für die Wirksamkeit der Kündigung kommt es auf den Zugang des Kündigungsschreibens bei dem jeweils anderen Vertragspartner an.
- d) Die gesetzlichen Bestimmungen über eine außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.
- e) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 12 Ausschlussfrist

Beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner nicht innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, bleiben hiervon unberührt.

§ 13 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

- a) Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Verpflichtung gemäß § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) nach und zeichnet Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages auf und bewahrt diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre auf.
- b) Die für den Nachweis der Zahlung des Mindestlohns erforderlichen Dokumente hält der Arbeitgeber für die Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers bereit. Gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG müssen die Unterlagen jedoch nicht länger als zwei Jahre aufbewahrt werden.

§ 14 Sonstige Vereinbarungen

- a) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

- b) Sollte eine Vorschrift dieses Vertrages oder Teile hiervon unwirksam sein, so wird die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen hierdurch nicht berührt.

- c) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Praxis übliche Berufskleidung zu tragen.

.....
.....
.....

Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer