



Hinweis zum Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte /Arzthelferinnen/Arzthelfer

Die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern stellt Ihnen als Serviceleistung und zur Orientierungshilfe einen Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA) /Arzthelferinnen/Arzthelfer zur Verfügung.

Der Muster-Arbeitsvertrag ist nicht verbindlich und seine Nutzung nicht zwingend. Er enthält Formulierungsvorschläge zur Regelung arbeitsvertraglicher Bedingungen.

Vor Nutzung des unveränderten Vertragsmusters hat der Arbeitgeber stets sorgfältig und eigenverantwortlich zu prüfen, ob die Regelungen den Anforderungen des Arbeitgebers entsprechen und ob gegebenenfalls Anpassungen des Vertragsinhalts auf den konkreten Einzelfall durchzuführen sind.

Der Muster-Arbeitsvertrag wurde unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Erstellung geltenden gesetzlichen Regelungen erstellt. Da sich die einschlägige Rechtsprechung sowie Gesetze ändern können, kann seitens der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Mustervertrages übernommen werden. Insbesondere im Falle konkreter Vertragsanforderungen empfehlen wir eine juristische Einzelfallberatung.

Bei Rückfragen steht Ihnen die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern gerne zur Verfügung.



Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (m/w/d) (Stand März 2023)

Zwischen:

.....
(Name des ärztlichen Arbeitgebers/der ärztlichen Arbeitgeberin)

Anschrift:

.....

und

.....
(Name des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin)

Anschrift:

.....

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsbeginn und Arbeitsort

(1) Frau/Herr

wird mit Wirkung zum in der Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin eingestellt.

(2) Ort der Tätigkeit ist die Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin in

.....

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin behält sich vor, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin auch an anderen Orten, etwa zum Zwecke des Notdienstes oder in einer Zweitniederlassung, einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin zumutbar ist.

§ 2 Vertragsdauer und Probezeit¹

(1) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Der Arbeitsvertrag wird bis zum abgeschlossen.

(2) Die ersten drei Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit. Diese kann einvernehmlich bis zu weiteren drei Monaten verlängert werden. Eine Verlängerung für Auszubildende ist ausgeschlossen.

(3) Die Probezeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis weiterhin tätig ist.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Sofern eine Probezeit vereinbart ist, ist die Dauer mitzuteilen).

§ 3 Arbeitsbereich²

(1) Die Einstellung erfolgt als Medizinische(r) Fachangestellte(r).

(2) Die zu leistende Tätigkeit richtet sich nach dem geltenden Berufsbild der / des Medizinischen Fachangestellten. Sie umfasst insbesondere:

- die Assistenz bei Untersuchungen, Behandlungen und chirurgischen Eingriffen und Hilfe bei Notfällen
- die Betreuung und Beratung von Patientinnen und Patienten vor, während und nach der Behandlung
- die Information von Patientinnen und Patienten über die Ziele und Möglichkeiten der Vor- und Nachsorge
- die Dokumentation von Behandlungsabläufen und Erfassung erbrachter Leistungen für die Abrechnung
- die Organisation von Betriebsabläufen und Überwachung der Terminplanung
- die Bedarfsermittlung, Beschaffung und Verwaltung von Material
- die Mitwirkung beim Qualitätsmanagement
- die Durchführung von Hygienemaßnahmen und Laborarbeiten
- das Anwenden von Informations- und Kommunikationssystemen
-
-

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit erforderlich.

² Nichtzutreffendes bitte streichen.

§ 4 Arbeitsvertragliche Pflichten³

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat die übertragenen Aufgaben gewissenhaft wahrzunehmen und sein/ihr Verhalten den besonderen Verhältnissen der Praxis anzupassen. Er/sie ist verpflichtet den Anordnungen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin und den Vorschriften der Berufsgenossenschaft zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gewissenhaft zu folgen.

(2) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin.

(3) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist insbesondere verpflichtet:

- alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten (§ 203 StGB), dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- die festgelegte Arbeitszeit einzuhalten,
- die Praxiseinrichtung und Arbeitsmaterial nur zu den ihm/ihr übertragenen Arbeiten zu verwenden, kein Missbrauch damit zu treiben und
- sorgfältig damit umzugehen,
- auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen ist zu achten,
- wichtige Vorkommnisse im Rahmen der ärztlichen Praxis sind dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt:

..... Stunden.

(2) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung der Sprechstunden und ggf. des Notfalldienstes nach den Erfordernissen der Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin.

(3) Die tägliche Arbeitszeit wird wie folgt festgelegt:

Montag: von bis und von bis

Dienstag: von bis und von bis

Mittwoch: von bis und von bis

³ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Donnerstag: von bis und von bis

Freitag: von bis und von bis

(4) Die Pausen- und Ruhezeiten werden wie folgt festgelegt:

Montag: von bis und von bis

Dienstag: von bis und von bis

Mittwoch: von bis und von bis

Donnerstag: von bis und von bis

Freitag: von bis und von bis

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit des Schichtsystems, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen nachgewiesen werden.

§ 6 Überstunden⁴

(1) Als Überstunden gelten die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, soweit innerhalb eines Zeitraumes von vier, längstens zwölf Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird. Freizeitausgleich hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen.

(2) Überstunden dürfen im gesetzlich zulässigen Rahmen, insbesondere aufgrund außergewöhnlicher betrieblicher Erfordernisse, angeordnet werden. Die zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

(3) Geleistete Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin entsprechend den betrieblichen Erfordernissen durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.

⁴ Wenn nicht vereinbart bitte streichen.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz ist, sofern vereinbart, über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung zu informieren. Hier wurde beispielhaft für § 6 Absatz 1 die Regelung des § 7 des Manteltarifvertrages verwandt.

§ 7 Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Arbeit am 24. und 31. Dezember, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst⁵

(1) Samstags- und Sonntagsarbeit bzw. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist die an diesen Tagen geleistete Arbeit in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 7:00 Uhr geleistet wird. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit gelten nicht als Überstunden.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft wird die Zeit eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- Bereitschaftsdienst
Bewertung als Arbeitszeit 60%
- Rufbereitschaft
Bewertung als Arbeitszeit 30%

Liegt der Bereitschaftsdienst oder die Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so ist der entsprechende Vergütungssatz für Überstunden anzurechnen.

(3) Unter Bereitschaftsdienst wird die Verpflichtung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin verstanden, sich auf Anforderung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arbeitgeber / Arbeitgeberin bestimmten Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können.

Bereitschaftsdienst liegt nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin über den Notfalldienst hinausgeht. Rufbereitschaft ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin sich entsprechend der Anordnung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber / Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

(4) Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft ist vom Arbeitgeber / Arbeitgeberin nur dann anzuordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz sind die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und

⁵ Wenn nicht vereinbart bitte streichen.

Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung anzugeben. Hier wurden beispielhaft die Regelungen des § 7 des Manteltarifvertrages verwandt.

§ 8 Vergütung⁶

(1) Das Gehalt beträgt zurzeit monatlich brutto EURO.

oder

Das Gehalt richtet sich nach dem geltenden Gehaltstarifvertrag. Die Eingruppierung erfolgt in Tätigkeitsgruppe und beträgt derzeit brutto EURO.

(2) Das Gehalt wird jeweils zum..... des Monats auf das beim Arbeitgeber / bei der Arbeitgeberin angegebene, inländische Bankkonto des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin überwiesen.

(3) Es wird eine monatliche Zulage von € oder von% gewährt.

(4) Für Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie Arbeit am 24. und am 31.12. ab 12:00 Uhr sind Zuschläge zu zahlen, die nach Arbeitsstunden berechnet werden. Dabei wird ein Stundensatz von

1/167

des Monatsgehaltes für Vollzeitbeschäftigte zugrunde gelegt.

Der Zuschlag beträgt je Stunde

		Zahlbar zum.....
a) für Überstunden, für Arbeit am Samstag	25 %	mit dem Gehalt.....
b) für Sonn- und Feiertagsarbeit	50 %	mit dem Gehalt.....
c) für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr	50 %	mit dem Gehalt.....
d) für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen	100 %	mit dem Gehalt.....
e) für Nachtarbeit	50 %	mit dem Gehalt.....

Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz sind 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 anzugeben. Hier wurden beispielhaft die Zahlen des § 7 des Gehaltstarifvertrages verwandt.

⁶ Nichtzutreffendes bitte streichen bzw. wenn nicht vereinbart bitte streichen.

§ 9 Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen⁷

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erhält zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres (Fälligkeitstermin) eine Sonderzahlung.

Der Anspruch auf Sonderzahlung setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Fälligkeitstermin

- a. seit mindestens 6 vollen Kalendermonaten ununterbrochen besteht. Ausgenommen hiervon sind Auszubildende, bei denen ein Anspruch nach 3 Monaten besteht
- b. nicht durch die/den Medizinische(n) Fachangestellte(n) /Arzthelfer(in) gekündigt ist bzw. durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin aus Gründen gekündigt wurde, die die / der Medizinische Fachangestellte/Arzthelfer(in) zu vertreten hat und
- c. keine Vereinbarung über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den in Buchstabe b. genannten Gründen geschlossen ist.

(2) Die Höhe der Sonderzahlung ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Sonderzahlung beträgt im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 50 % des regelmäßigen Bruttogehaltes. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit 70 % eines regelmäßigen Bruttomonatsgehalts.

(3) Als regelmäßiges Bruttomonatsgehalt gilt das der Arbeitnehmerin / des Arbeitgebers, ausgehend von deren regelmäßiger Arbeitszeit, zustehende laufende Arbeitsentgelt einschließlich regelmäßiger Zulagen. Insbesondere die Vergütung für geleistete Überstunden, Zuschläge, Aufwendungsersatz und Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. während des Bezugs von Krankengeld oder für die Dauer der gesetzlichen Elternzeit) wirksam werden, sind in die Berechnung einzubeziehen. Bei Änderung der Vergütungshöhe während des laufenden Kalenderjahres aufgrund einer Änderung des Beschäftigungsumfanges oder der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist aus den regelmäßigen Bruttomonatsgehältern für das gesamte Kalenderjahr das durchschnittliche Monatsgehalt zu ermitteln und bei der Berechnung der Sonderzahlung zugrunde zu legen.

(4) Im Falle des Beginns oder einer rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres wird die Sonderzahlung nur für die Zeiten des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr anteilig gewährt. Abs. (1) Buchstabe a. bleibt unberührt. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses z. B. aufgrund von Krankheit oder gesetzlicher Elternzeit stellt keine Unterbrechung dar.

(5) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist bis zum vollendeten 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit zur Rückzahlung der Sonderzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin vor dem 31. März des jeweiligen Folgejahres endet bzw. aufgrund eines vom Arbeitnehmer / von einer Arbeitnehmerin veranlassten Aufhebungsvertrages vor dem 31. März des jeweiligen Folgejahres endet. Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer ihm vorwerfbaren Pflichtverletzung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat.

⁷ Wenn nicht vereinbart bitte streichen.

Die Rückzahlungsverpflichtung

- ermäßigt sich nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren am Fälligkeitszeitpunkt (1. Dezember) auf 50 % der Sonderzahlung und
- entfällt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren zum Fälligkeitszeitpunkt (1. Dezember).

(6) Für am 31.12.2014 bestehende Anlagevereinbarungen über tarifliche vermögenswirksame Leistungen (VWL-Verträge) erhält der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nach Ablauf der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung von 30 Euro monatlich. Teilzeitbeschäftigte mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich haben nach der Probezeit Anspruch auf 15 Euro vermögenswirksame Leistungen monatlich. Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr haben ebenfalls Anspruch auf 15 Euro vermögenswirksame Leistungen monatlich.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz sind 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 anzugeben. Hier wurden beispielhaft die Regelungen des § 12 des Manteltarifvertrages verwandt.

§ 10 Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung⁸

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz sind 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 anzugeben. Hier wurde beispielhaft die Regelung des 13 des Manteltarifvertrages verwandt.

§ 11 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin jede Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen.

⁸ Wenn nicht vereinbart bitte streichen.

(3) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis infolge eines in der Person liegenden Grundes sowie bei durch Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes bis zum Ende der sechsten Woche.

(4) Bleibt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ohne Erlaubnis oder ohne hinreichende Entschuldigung der Arbeit fern, so verliert er/sie für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf sein/ihr Gehalt.

(5) Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin gestattet. Kann diese Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

§ 12 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Er beträgt derzeit jährlich Arbeitstage.

Der Urlaub wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt.

(2) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erwirbt mit jedem Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Der volle Jahresurlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten Tätigkeit in derselben Praxis geltend gemacht werden.

(3) Für die Berechnung des Urlaubsanspruches gelten als Arbeitstage alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage. Als Werkstage gelten alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

(4) Zwei Wochen des zustehenden Erholungsurlaubes dürfen von dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin nach Absprache mit Arbeitgeber / Arbeitgeberin und Mitarbeiter/innen nach eigenen Wünschen genommen werden.

(5) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin, der / die im laufenden Kalenderjahr in die Praxis eintritt oder ausscheidet; der angefangene Monat wird bei der Bemessung des Urlaubsanspruches voll einbezogen, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage im Arbeitsverhältnis stand. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit (sechs Monate) in der 2. Hälfte des Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin Anspruch auf mindestens 20 Arbeitstage bzw. 24 Werkstage Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz oder auf Mindesturlaub nach dem

Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen oder dem vereinbarten Urlaub.

(6) Bei verschuldeter fristloser Entlassung reduziert sich der Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

(7) Erkrankt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während des Urlaubs, so hat er / sie seinem / ihrem Arbeitgeber / Arbeitgeberin unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit zu machen. Der Urlaub ist dann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist der Rest des Urlaubs – je nach Vereinbarung – sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.

(8) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren und zu nehmen.

(9) Ist zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(10) Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber / Arbeitgeberin Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz leistet.

(11) Scheidet der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin aus der Praxis aus, ist ihm / ihr eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und wie lange im Laufe des Kalenderjahres Urlaub gewährt wurde. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der folgenden Einstellung vorzulegen.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz muss die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs mitgeteilt werden. Hier wurden beispielhaft die Regelungen des § 16 des Manteltarifvertrages verwandt.

§ 13 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften eine längere Frist ergibt.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis:

2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats, 5 Jahre bestanden hat,

2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Innerhalb der Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

(3) Die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Will der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nach Erhalt der Kündigung geltend machen, diese sei sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen unwirksam, kann er / sie innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht gemäß § 4 KSchG erheben. Die Klage muss auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht wirksam beendet wurde, gerichtet sein.

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber 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 mitteilen.

§ 14 Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bedarf der Genehmigung des Arbeitgebers.

§ 15 Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erhält nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch ein vorläufiges Zeugnis, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen ein endgültiges Zeugnis umgetauscht wird.

(2) Das Zeugnis muss Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit sowie auf Wunsch Angaben über die Leistung und Führung im Dienst enthalten.

§ 16 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige betriebliche Angelegenheiten, die vom Arbeitgeber / der Arbeitgeber als vertraulich schriftlich oder mündlich bezeichnet werden oder bei denen ein Geheimhaltungsinteresse



offenkundig ist, für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und nach Beendigung Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin eine Weisung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

§ 17 Sonstige Vereinbarungen⁹

(1) Dieser Arbeitsvertrag wird zweimal ausgefertigt. Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung.

(2) Der diesem Vertrag beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages.

(3) Im Übrigen finden die Bestimmungen der von der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten mit den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

(4).....

Hinweis:

Nach dem Nachweisgesetz ist unter anderem ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit aufzunehmen, wenn diese Regelungen gelten sollen.

§ 18 Salvatorische Klausel, Schriftformerfordernis

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

(2) Änderungen dieses Arbeitsvertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

Ort:

Datum:

⁹ Nichtzutreffendes bitte streichen.



.....
Unterschrift Arbeitgeber/in

.....
Unterschrift Arbeitnehmer/in

.....
Unterschrift der Sorgeberechtigten bei Minderjährigen