

Arbeitsvertrag für Arzthelferinnen

Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den Janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch einmal nachprüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Dokumenten-Generator und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

Frage 1: Soll der Arbeitsvertrag befristet werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit **n e i n**

Das Arbeitsverhältnis endet bei einer Befristung automatisch zum angegebenen Zeitpunkt. Enthält der Arbeitsvertrag keine Befristungsklausel, läuft der Vertrag solange, bis er gekündigt wird.

Hinweis: Der befristete Vertrag muss **vor** Arbeitsaufnahme unterschrieben werden, ansonsten ist die Befristung unwirksam.

Geben Sie an, an welchem Tag das Arbeitsverhältnis beginnen soll. Datum:

Frage 2: Soll eine Probezeit vereinbart werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit **n e i n**

Ist eine Probezeit gewünscht, so sollte diese in der Regel einen Zeitrahmen von sechs Monaten nicht überschreiten.

Wenn eine Probezeit in den Vertrag aufgenommen wird, dann gilt:

- Die Kündigungsfrist beträgt in der Probezeit mindestens zwei Wochen zum Monatsende.
- Wird der Vertrag bis zum Ablauf der Probezeit nicht gekündigt, dann verlängert er sich automatisch auf unbegrenzte Zeit.
- Unabhängig davon können beide Vertragspartner den Vertrag außerordentlich kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Ohne die Vereinbarung einer Probezeit gelten von Anfang an die gesetzlichen bzw. wirksam

vereinbarten Kündigungsfristen.

Geben Sie die Aufgaben der Arbeitnehmerin an.

Verwaltungstätigkeiten, Schreibarbeiten, OP–Assistenz, Blutentnahme, Spritzen , Laborarbeiten, EKG, Terminabsprachen, Organisation der Sprechstunden, Abrechnung mit den Krankenkassen, Patientenempfang

An welchem Ort soll die Arbeitnehmerin die Tätigkeit ausüben?

Frage 3: Sollen sich die Kündigungsfristen nach dem Gesetz richten?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es gesetzliche Mindestfristen, deren Länge sich danach richtet, wie lange das Arbeitsverhältnis besteht: Besteht das Arbeitsverhältnis

- seit weniger als 2 Jahren: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 5 Jahren: 1 Monat zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 8 Jahren: 2 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 10 Jahren: 3 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 12 Jahren: 4 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 15 Jahren: 5 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 20 Jahren: 6 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit 20 Jahren oder länger: 7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Eine Kündigungsfrist, die länger ist als die gesetzlichen Fristen, kann frei vereinbart werden. Kürzere Kündigungsfristen als die gesetzlichen Fristen sind dagegen nur möglich, wenn

- ein gültiger Tarifvertrag kürzere Fristen vorsieht bzw. die Geltung eines solchen Tarifvertrages vereinbart wird;
 - eine Arbeitnehmerin zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird (weniger als drei Monate) oder wenn
 - der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet.
-

Frage 4: Soll eine Freistellung nach dem Ausspruch der Kündigung möglich sein?

Diese Frage wurde beantwortet mit nein

Die Freistellung betrifft den Zeitraum zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist. Wird die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber freigestellt, dann muss sie ihre vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen, obwohl der Vertrag noch nicht beendet ist.

Grund für eine Freistellung kann z.B. die Zerstörung der Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin sein. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Wird eine Freistellungsklausel nicht vereinbart, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin regelmäßig bis zum Wirksamwerden der Kündigung beschäftigen.

Hinweis: In der juristischen Fachliteratur wird die Ansicht vertreten, dass die Freistellungsklausel

nach dem 01.01.2002 nicht mehr wirksam im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann. Eine (höchstrichterliche) Entscheidung zu dieser Frage liegt unseres Wissens bisher nicht vor.

Frage 5: Sollen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Die Arbeitszeit kann entweder konkret unter Angabe der Uhrzeiten des täglichen Arbeitsbeginns und –endes festgelegt werden, oder es wird nur der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt festgelegt.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur dann verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die werktägliche Arbeitszeit umfasst aber nur die reine Arbeitszeit, nicht dagegen die Pausen von einer Viertel bis dreiviertel Stunde. Auch die Zeit von und zur Arbeit wird nicht eingerechnet.

Geben Sie die Anzahl der Arbeitsstunden in der Woche an. Stunden:

Geben Sie die Uhrzeit an, zu der die tägliche Arbeit beginnen soll (z.B. 7.30). Uhr:

Geben Sie die Uhrzeit an, zu der die tägliche Arbeit enden soll (z.B. 17.30). Uhr:

Frage 6: Sollen Überstundenzuschläge gezahlt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit nein

Die Vereinbarung von Überstundenzuschlägen findet sich häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Eine eigene arbeitsvertragliche Regelung ist dann nur sinnvoll, wenn sie über den dort vereinbarten Standard hinausgeht oder aber eine entsprechende Regelung nicht anwendbar ist. Sollen keine Überstundenzuschläge gezahlt werden, kann eine Klausel eingefügt werden,

- die Überstunden mit Freizeit ausgleicht oder
- die bestimmt, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden bereits mit der Vergütung abgegolten ist.

Wird keine dieser Klauseln gewählt, wird eine Klausel eingefügt, die die Arbeitnehmerin zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit diese angeordnet werden und gesetzlich zulässig sind. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Zahlung des normalen Stundenlohns.

Frage 7: Sollen die Überstunden in Freizeit ausgeglichen werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit nein

Überstunden müssen nicht in Geld ausgeglichen werden. Es ist auch möglich, der Arbeitnehmerin die Überstunden in Form von Freizeit auszugleichen.

Frage 8: Sollen Überstunden schon mit der Vergütung abgegolten sein?

Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n

Mit der Klausel kann bestimmt werden, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden bereits mit der vereinbarten Bruttovergütung abgegolten ist. Es wird also keine besondere Vergütung für die als abgegolten festgelegte Menge an Überstunden gezahlt.

Pauschalierungsabreden sind allerdings unwirksam, wenn ein Vergleich zwischen pauschalierter Lohnabrede und der dafür zu erbringenden Mehrarbeit ein erhebliches Missverhältnis erkennen lässt.

Frage 9: Soll Weihnachtsgeld gezahlt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n

Das Weihnachtsgeld wird jeweils mit der Novembervergütung ausgezahlt. Mit der Klausel wird dem Entstehen einer betrieblichen Übung vorgebeugt.

Geben Sie die Höhe des monatlichen Bruttogehaltes an. Euro:

Frage 10: Sollen monatliche Zulagen gewährt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n

Zulagen, die monatlich zusätzlich zum Gehalt gewährt werden, sind z.B. Zulagen bei ungünstiger Arbeitszeit (Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit) oder Zulagen für gesundheitsgefährdende Laborarbeit.

Frage 11: Sollen einmalig zu zahlende Zulagen gewährt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n

Zulagen, die einmalig gewährt werden, sind z.B. Zulagen

- für eine Hochzeit;
- für die Geburt von Kindern;
- für das Erreichen eines bestimmten Lebensalters.

Frage 12: Soll eine Regelung zu Berufs- und Schutzkleidung eingefügt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit j a

Die Regelung orientiert sich am Manteltarifvertrag für Arzthelferinnen vom 12.09.1997. Hiernach stellt der Arbeitgeber der Arzthelferin die notwendige Schutz- und Berufskleidung, mindestens jedoch 2 Berufskittel pro Jahr, unentgeltlich zur Verfügung. Ebenso trägt der Arbeitgeber die Kosten der Reinigung der Schutz- und Berufskleidung.

Frage 13: Soll eine Klausel zu Kommunikationsmitteln eingefügt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Mit der Klausel wird eine klare Regelung für den Umgang mit arbeitgebereigenen Kommunikationsmitteln (Telefon, Fax, Internet und E-Mail) geschaffen. Es wird eine deutliche Trennlinie zwischen dienstlicher (erlaubt) und privater (nicht erlaubt) Verwendung gezogen.

Frage 14: Soll der Urlaub in das Folgejahr übertragen werden können?

Diese Frage wurde beantwortet mit nein

Der Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr zu gewähren. Nimmt die Arbeitnehmerin den Urlaub im Urlaubsjahr nicht, entfällt der Urlaubsanspruch grundsätzlich mit Ablauf des Urlaubsjahres. Mit der Klausel kann die Arbeitnehmerin ihren Urlaub bis zu einem festzusetzenden Zeitpunkt im Folgejahr nehmen.

Frage 15: Soll die Arbeitnehmerin Urlaubsgeld erhalten?

Diese Frage wurde beantwortet mit nein

Das Urlaubsgeld ist vom Urlaubsentgelt abzugrenzen:

- Urlaubsentgelt ist der normale Lohn, den die Arbeitnehmerin auch während des Urlaubs erhält.
 - Das Urlaubsgeld ist dagegen eine zusätzliche und freiwillige Vergütung des Arbeitgebers, die die besonderen Ausgaben für Urlaubsreisen usw. ausgleichen soll.
-

Geben Sie die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr ein (mindestens 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche).

Frage 16: Soll bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung Lohn gezahlt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Die kurzfristige unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung aus in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen berechtigt die Arbeitnehmerin zum Fernbleiben von der Arbeit. Ein Fall der Arbeitsverhinderung kommt z.B. in Betracht bei:

- kirchlicher und standesamtlicher Eheschließung;
- Arzttermin, sofern Termin nicht beeinflussbar;
- außerordentliche Vorkommnisse in der Familie (Todesfälle, Begräbnisse, Geburten, Hochzeit, Kommunion und Konfirmation der Kinder);
- schwerwiegende Erkrankung naher Angehöriger, insbesondere von Kindern;
- Umzug;
- Ladung zu Behörden oder
- bei gerichtlichen Terminen.

Antworten Sie hier mit "ja", so behält die Arbeitnehmerin trotz Fernbleibens von der Arbeit den Vergütungsanspruch. Die Klausel verpflichtet sie jedoch, die Arbeitsverhinderung unverzüglich und unter Angabe von Gründen mitzuteilen. Für den Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Tage andauert, ist die Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung obligatorisch. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schon früher zu verlangen.

Antworten Sie mit "nein", wird eine Klausel eingefügt, die den Anspruch auf Lohnzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung ausschließt. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit kann der Anspruch auf Lohnzahlung allerdings nicht ausgeschlossen werden.

Frage 17: Soll der Arbeitnehmerin eine Nebentätigkeit verboten werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung der Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber Auskünfte über Nebentätigkeiten zu erteilen, es sei denn, dass dies vertraglich besonders geregelt ist. Nebentätigkeitsverbote sind nur insoweit wirksam, wie der Arbeitgeber daran ein berechtigtes Interesse hat.

Ein berechtigtes Interesse besteht dann, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldete Leistung beeinträchtigt wird oder die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig krank ist.

Frage 18: Soll eine Verschwiegenheitspflicht vereinbart werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Die Vereinbarung einer Verschwiegenheitspflicht verpflichtet die Arbeitnehmerin – auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses – strengstes Stillschweigen über alle ihr in der Praxis bekannt gewordenen Angelegenheiten und Vorgänge zu bewahren.

Frage 19: Soll eine Klausel zu Ausschlussfristen eingefügt werden?

Diese Frage wurde beantwortet mit ja

Werden Ausschlussfristen vereinbart, erlischt ein bestehendes Recht, wenn es nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird. Im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei muss das Recht binnen einer weiteren Frist von drei Monaten eingeklagt werden. Die Klausel soll schnell Klarheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien schaffen.

Gesetzliche Rechte werden von der Ausschlussfrist allerdings nur erfasst, soweit arbeitsvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers vom Gesetz abgewichen werden darf. Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub wird daher z.B. von der Ausschlussfrist nicht erfasst.
