

Hinweise und Erläuterungen zum Muster Arbeitsvertrag Vorbereitungsassistent

1. Hinweise vor der Verwendung

Bei dem folgenden Musterarbeitsvertrag handelt es sich um einen unverbindlichen Mustervertrag, der der Darstellung und Erläuterung vielfach anzutreffender Regelungen in Arbeitsverträgen dient. Der Musterarbeitsvertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Er muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden.

Wir empfehlen, individuelle Wünsche und Anforderungen der Vertragsparteien mit Hilfe eines spezialisierten Rechtsanwaltes (z.B. Fachanwalt für Arbeitsrecht) umzusetzen. In Bezug auf die steuerrechtliche Gestaltung ist auch die Hinzuziehung eines Steuerexperten (z.B. Steuerberater) sinnvoll und anzuraten.

Sofern Sie dieses Musters verwenden, sind die offenen **gelb** markierten Leerfelder von Ihnen auszufüllen, die **türkis** markierten Optionen auszuwählen und die nicht gewählte Option zu löschen.

2. Erläuterungen und Ausfüllhinweise

zu § 1 Aufgabengebiet und Arbeitsort

(2) Hier bitte die vollständige Praxisadresse angeben. Das gilt auch für Satz 2 (Einsatz an weiterem Praxissitz).

zu § 2 Beginn und Probezeit

(1) Die Beschäftigung von Assistenten kann ganztätig (mehr als 30 Stunden/Woche) oder halbtätig (mehr als 15 Stunden/Woche) erfolgen. Bei lediglich halbtätiger Beschäftigung von Vorbereitungsassistenten verlängert sich die nach § 3 Abs. 2 lit. b ZÄ-ZV abzuleistende Vorbereitungsassistentenzeit von zwei auf vier Jahre.

(2) Die Probezeit darf gem. § 622 Abs. 3 BGB maximal **6 Monate** betragen.

zu § 4 Arbeitszeit

(1) Sofern gewünscht, können die Arbeitstage festgelegt werden. Änderungen müssen in diesem Fall auch schriftlich niedergelegt werden.

(3) Bitte die maximale Anzahl von Tagen an denen der Arbeitnehmer zum Notdienst im Jahr herangezogen werden können soll, eintragen. Dies ist abhängig, wie oft die Praxis in der Regel am Notdienst teilnimmt und wie viele Mitarbeiter sie beschäftigt. Zu beachten ist bei einer Tätigkeit an einem Sonn- oder Feiertag § 11 Abs. 3 ArbZG. Danach ist bei einer Beschäftigung an einem Sonntag dem Arbeitnehmer ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. Bei der Beschäftigung an einem Feiertag nach einem Werktag ist ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren.

zu § 5 Vergütung

(3) Der Umfang der pauschalen Abgeltung ist noch nicht abschließend geklärt. Empfohlen werden wie im Muster angegeben maximal 10 %. Das bedeutet bei einem Vertrag mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden/ Woche maximal 4 Überstunden/ Woche. Dabei ist sicherzustellen, dass bei der Abgeltung, d.h. Überstunden bis zu 10% der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit die Vergütung insgesamt dem Mindestlohn entspricht.

zu § 6 Urlaub

Dies ist eine mögliche Regelung. Andere Regelungen sind möglich.

(5) Grundsätzlich können Praxisschließzeiten und damit Betriebsferien festgelegt werden. Es ist jedoch nicht möglich dadurch den gesamten Urlaub des Arbeitnehmers dadurch festzulegen. Dem Arbeitnehmer sollten mindestens 2/5 zur freien Verfügung bleiben.

zu § 7 Fortbildung

(2) ist optional.

zu § 8 Betriebliche Altersversorgung

Name und Adresse des Versicherungsunternehmens sind zu nennen.

Besteht keine Betriebliche Altersversorgung kann der türkis markierte Absatz übernommen werden.

Alternativ kann dieser Paragraph ganz gestrichen werden.

zu § 12 Arbeitsverhinderung

(2) Satz 4: Änderung aufgrund der stufenweisen Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und damit Anpassung an das Entgeltfortzahlungsgesetz (vgl. § 5 Abs.1a EntgFG in der jeweils geltenden Fassung). Ab 01.01.2023 soll die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Anzeige des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber von diesem bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers abgerufen werden können. Eine Papierbescheinigung für den Arbeitgeber erhält der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer dann nicht mehr.

(3) Fälle des § 616 BGB sind beispielsweise der Tag der Hochzeit, der Tag der Eintragung der Lebenspartnerschaft nach dem LPartG, die Hochzeit der Kinder, Wiederverheiratung eines Elternteils, Begräbnisse im engen Familienkreis (Eltern, Kinder und Geschwister), medizinisch notwendige Arztbesuche unabhängig von einer Krankheit, Pflege naher Angehöriger.

zu § 15 Ausschlussfrist

(3) AÜG= Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Unterschriften

Der Arbeitsvertrag ist von beiden Vertragsparteien vor Beginn zu unterzeichnen.

Empfangsbestätigung

Es ist darauf zu achten, dass jede Vertragspartei ein unterschriebenes Exemplar ausgehändigt erhält.

Daher ist der Erhalt durch den Arbeitnehmer nochmals schriftlich zu bestätigen.